



ДРЖАВНА  
РЕВИЗОРСКА  
ИНСТИТУЦИЈА

**ИЗВЕШТАЈ**  
**О РЕВИЗИЈИ ПРАВИЛНОСТИ И СВРСИСХОДНОСТИ ПОСЛОВАЊА**  
**у Дому здравља Параћин, Параћин**  
*Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља*



**Број: 400-1063/2024-05/22**  
**Београд, 20. децембар 2024. године**



***Ради повећања економичности и ефикасности остваривања циљева пословања Дома здравља Параћин, Параћин, потребно је обезбедити да обрачун и исплата расхода за запослене буду у складу са прописима, као и унапредити поступак ангажовања лица ван радног односа како би се смањиле нерегуларности.***

Циљ ревизије био је да се испита да ли су расходи за запослене обрачунати и исплаћени у складу са прописима, да ли су економично и ефикасно планирана и извршена сва ангажовања ван радног односа код Дома здравља Параћин, Параћин, да ли је постојала стварна потреба за одређеним облицима и трајањем ангажовања и у којој мери су она допринела остварењу циљева пословања за уложени новац.

Јавним расходима треба рационално управљати, уз уважавање начела општег јавног интереса, начела штедње, умерености и пропорционалности.

Расходи за запослене представљају билансно значајан део укупних јавних расхода, јер по својој структури и обиму обухватају значајна издвајања, односно учешћа у финансијским плановима корисника јавних средстава, што показује обим учешћа у бруто домаћем производу.

Процена расхода за запослене на нивоу државе у 2022. години повећана је за 15,3 млрд. динара и највећи део овог повећања односио се на већу масу зарада у здравству, као и на ново запошљавање, повећање издатака за прековремени рад, награда запосленима и других облика дохотка.

Расходи за запослене у здравственим установама чинили су око 60% свих расхода и издатака здравствених установа, што појединачно представља најзначајнију врсту расхода.



www.novosti.rs

① Обрачун и исплата расхода за запослене у Дому здравља Параћин нису у потпуности у складу са прописима, што је утицало на економичност трошења јавних средстава.

② Ангажовање лица ван радног односа није било у складу са прописима и природом ове врсте уговора и повећало је укупне расходе, али је допринело континуитету пружања услуга здравствене заштите.

### **Препоруке**

Државна ревизорска институција је, одговорним лицима Дома здравља Параћин у циљу обезбеђивања правилности и постизања веће ефикасности расхода за запослене и ангажовања ван радног односа дала следеће препоруке, да:

- 1) обезбеде да обрачун и исплата расхода за запослене буду у складу са прописима;
- 2) обезбеде да се пуно радно време ефективно извршава;
- 3) прековремени рад исплаћује на основу дневних евиденција које садрже разлог прековременог рада;
- 4) општим актом уреди критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду.
- 5) да предузму мере и активности којима ће успоставити ефикасан начин извештавања и праћења реализације обављених послова по уговорима ван радног

**С А Д Р Ж А Ј :**

<b>Скраћенице и термини .....</b>	<b>5</b>
<b>I Резиме извештаја .....</b>	<b>6</b>
1. Резиме и препоруке .....	6
2. Мере предузете у поступку ревизије.....	16
3. Захтев за достављање одазивног извештаја .....	17
<b>II Увод .....</b>	<b>19</b>
1. Проблем.....	19
2. Циљ ревизије.....	22
3. Ревизијска питања .....	23
4. Обим и ограничења ревизије .....	24
5. Методологија у поступку рада.....	25
<b>III Опис предмета ревизије .....</b>	<b>26</b>
1. Појам расхода за запослене и ангажовања ван радног односа.....	26
2. Законодавни и институционални оквир.....	27
3. Опште информације о Дому здравља Параћин .....	33
4. Организациона структура Дома здравља Параћин .....	39
5. Опште информације о расходима за запослене и лицима ангажованим ван радног односа у Дому здравља Параћин за период 2021 – 2023. године .....	41
<b>IV Закључци.....</b>	<b>46</b>
<b>ЗАКЉУЧАК 1: Обрачун и исплата расхода за запослене у Дому здравља Параћин нису у потпуности у складу са прописима, што је утицало на економичност трошења јавних средстава.....</b>	<b>46</b>
Налаз 1.1 Кадровски капацитет Дома здравља Параћин, у погледу укупног броја запослених био је у складу са важећим кадровским планом.....	47
Налаз 1.2 Поступци новог запошљавања у Дому здравља Параћин спроведени су у складу са прописима. ....	52
Налаз 1.3 Запослени у Дому здравља Параћин испуњавају услове за обављање послове радног места у складу са актом о организацији и систематизацији послова, што је у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе, осим у једном случају у погледу радног искуства. ....	55
Налаз 1.4 Уговори о раду нису сачињени у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе у погледу дужине радног времена запосленог, што ствара ризик на ефективност извршавања послова радног места. ....	58
Налаз 1.5 Дом здравља Параћин није водио евиденцију прековременог рада и није достављао, најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи извештај о прековременом и ноћном раду, што није у складу са прописима. ....	62



Налаз 1.6 Приликом обрачуна и исплате плата и накнада Дом здравља Параћин није правилно обрачунао и исплатио додатне коефицијенте по основу руковођења, додатке на плату по основу времена проведеног у радном односу (минули рад), као и отпремине, превоз и солидарну помоћ, није евидентирао присуство на раду и извршио је расходе за прековремени рад и плаћено одсуство без валидне рачуноводствене документације. ....	67
Налаз 1.7 Дом здравља Параћин обрачунавао је и исплаћивао увећања плате запосленима из сопствених прихода супротно прописима. ....	110
<b>ЗАКЉУЧАК 2: Ангажовање лица ван радног односа било је у складу са прописима и природом ове врсте уговора и повећало је укупне расходе, али је допринело континуитету пружања услуга здравствене заштите. ....</b>	<b>117</b>
Налаз 2.1 Број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин био је у складу са прописаним бројем. ....	117
Налаз 2.2 Дом здравља Параћин закључивао је уговоре о допунском раду у складу са прописима, осим са једним лицем које није обезбедило прописану сагласност установе у којој је запослено са пуним радним временом. ....	119
Налаз 2.3 Дом здравља Параћин је планирао средства и врсту ангажовања ван радног односа, али није општим актом уредио критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду. ....	123
Налаз 2.4 Дом здравља Параћин је водио кадровску и обрачунску евиденцију лица ангажованих по уговорима о допунском раду и достављао потпуне податке надлежним регистрима. ....	125
Налаз 2.5 Обрачун расхода лицима ангажованим ван радног односа био је у складу са уговореним условима и пореским прописима. ....	127
Налаз 2.6 Дом здравља за већину уговора о допунском раду није обезбедио праћење реализације обављених послова. ....	128
Налаз 2.7 Дом здравља ангажовао је лица по уговорима о допунском раду на основу реалних потреба, што је допринело остварењу циљева и ефикаснијем пословању здравствене установе. ....	131
<b>Прилог 1 – Методологија у поступку рада. ....</b>	<b>138</b>
<b>Прилог 2 – Остала питања. ....</b>	<b>140</b>
<b>Прилог 3 – Прилози. ....</b>	<b>150</b>



## Скраћенице и термини

У прегледу су дате скраћенице које су коришћене у извештају:

Пун назив	Скраћеница
Дом здравља Параћин	Дом здравља
Државна ревизорска институција	ДРИ
Републички фонд за здравствено осигурање	РФЗО
Влада Републике Србије	Влада РС
Посебни колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе	Посебни колективни уговор за здравствене установе
Јединствени информациони систем за централизовану обрачуна плата у јавном сектору	ИСКРА

Поједини изрази који се користе у извештају имају следеће значење:

Израз	Значење
Субјект ревизије	Дом здравља Параћин, Параћин
Период обухваћен ревизијом	Период од 1. јануара 2021. године до 31. децембра 2023. године на који се односи поступак ревизије
Посматрани период	Период 2021-2023. године



# I Резиме извештаја

## 1. Резиме и препоруке

Јавним расходима финансирају се јавне потребе и представљају ефикасан инструмент укупне економске и социјалне политике савремене државе. Јавним расходима треба рационално управљати, уз уважавање начела општег јавног интереса, начела штедње, умерености и пропорционалности.

Значајно место у јавним расходима заузимају расходи за запослене, који спадају у текуће буџетске расходе. Расходи за запослене представљају билансно значајан део укупних јавних расхода, јер по својој структури и обиму обухватају значајна издвајања, односно учешћа у финансијским плановима корисника јавних средстава.

У циљу ефикаснијег коришћења јавних средстава у области расхода за запослене и расхода по основу уговора за лица ангажована ван радног односа, неопходно је да корисници јавних средстава обезбеде поштовање законитости и регуларности у погледу кадровског капацитета, поступака новог запошљавања, обрачуна и исплате плата, додатака, доприноса, социјалних давања, накнада и награда запосленима, као и оправданост свих облика ангажовања ван радног односа, уз уважавање принципа економичности и ефикасности.

Државна ревизорска институција спровела је ревизију правилности и сврсисходности пословања Дома здравља Параћин, Параћин, на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“, са циљем да испита да ли су расходи за запослене обрачунати и исплаћени у складу са прописима и да ли су економично и ефикасно планирана и извршена сва ангажовања ван радног односа, да ли је постојала стварна потреба за одређеним облицима и трајањем ангажовања и у којој мери су допринела остваривању циљева пословања за уложени новац.

Након спроведене ревизије правилности и сврсисходности пословања утврдили смо следеће: **Ради повећања економичности и ефикасности остваривања циљева пословања Дома здравља Параћин потребно је обезбедити да обрачун и исплата расхода за запослене буду у складу са прописима, као и унапредити поступак ангажовања лица ван радног односа како би се смањиле нерегуларности.**

Наведено је засновано на следећим закључцима и налазима:

**ЗАКЉУЧАК 1: Обрачун и исплата расхода за запослене у Дому здравља Параћин нису у потпуности у складу са прописима, што је утицало на економичност трошења јавних средстава.**

**Налаз 1.1: Кадровски капацитет Дома здравља Параћин, у погледу укупног броја запослених, био је у складу са важећим кадровским планом.**

Кадровским планом, за одређени период, утврђен је укупан број запослених на неодређено и одређено време, који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања. Број и структура радних места утврђених Правилником о систематизацији морају бити у складу са бројем и структуром одређеним Кадровским планом. Кадровски



капацитет Дома здравља Параћин у погледу броја запослених био је у складу са кадровским планом који је важио у посматраном периоду за 2021. и 2022. годину. Међутим, укупан број запослених на неодређено и одређено време на 31. децембар 2023. године када се укључе запослени на неодређено време запослени по Закључку Владе од 14. новембра 2023. године био је 201 лице, односно за једанаест лица више од броја одређеног Кадровским планом за 2018. годину (190 лица), што није је у складу са Кадровским планом за 2018. годину и одредбом члана 164 Закона о здравственој заштити. Министар здравља донео је Кадровски план за 2024. годину 22. јула 2024. године којим је усклађен кадровски капацитет Дома здравља Параћин након запошљавања лица у складу са Закључком Владе.

**Налаз 1.2: Поступци новог запошљавања у Дому здравља Параћин спроведени су у складу са прописима.**

Поступци новог запошљавања за 29 лица у Дому здравља Параћин спроведени су у складу са прописима јер је Дом здравља радни однос на неодређено време заснивао по прибављеној сагласности Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и након спроведеног јавног конкурса. Запошљавање 15 лица извршено је без објављивања јавног огласа на основу Закључка Владе 112-11193/2023 од 14. новембра 2023. године и дописа Министарства здравља у којима је наведено да запошљавање лица по Закључку Владе обухвата искључиво лица која су била радно ангажована током пандемије заразне болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“.

**Налаз 1.3: Запослени у Дому здравља Параћин испуњавају услове за обављање послове радног места у складу са актом о организацији и систематизацији послова, што је у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе, осим у једном случају у погледу радног искуства.**

Запослени у здравственој установи морају испуњавати услове, у смислу прописане врсте и степена стручне спреме, односно образовања, као и друге посебне услове за рад на одређеним радним местима. Запослени могу засновати радни однос, на неодређено и одређено време, само на радним местима и за обављање послова који су утврђени правилником о систематизацији. У периоду 2021–2023. године, једно узорковано лице запослено у Дому здравља Параћин није испуњавало услов у погледу радног искуства за обављање послова радног места прописаног Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији у време распоређивање на то радно место 2017. године, што није у складу са одредбама члана 24 Закона о раду и члана 5 Посебног колективног уговора за здравствене установе. Ово лице је стекло потребан услов у погледу радног искуства 2022. године. Узрок оваквог стања налази се у погрешном тумачењу Дома здравља Параћин да се у радно искуство за руководеће радно место, за које се тражи висока стручна спрема, рачуна и радно искуство на сличним пословима, са вишом стручном спремом. Последица оваквог поступања може се огледати у неоснованом увећању броја руководилица, што увећава и расходе за плате. Наведено указује на неефикасност интерних контрола и постојање ризика да је Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, могао да запосли лица на радним местима и под условима који нису у складу са законским и подзаконским прописима.





**Налаз 1.4: Уговори о раду нису сачињени у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе у погледу дужине радног времена запосленог, што ствара ризик на ефективност извршавања послова радног места.**

Одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе прописани су елементи уговора о раду који закључују запослени у здравственим установама. У Дому здравља Параћин узорковани уговори о раду, који су били на снази у периоду 2021–2023. године, садрже све битне елементе уговора који су прописани одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе. Међутим, Дом здравља Параћин је са одређеним бројем запослених, који раде скраћено радно време, закључио уговоре о раду на пуно радно време, јер нису примењене одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе, у погледу уговарања дужине радног времена. Уколико уговори о раду не садрже све прописане елементе, а нарочито дужину радног времена, постоји ризик да се обрачун плате, додатака и накнада на плату не спроведе у складу са прописима, као и од повреде других права запосленог, а нарочито да се запосленом на радном месту са скраћеним радним временом неосновано уводи прековремени рад, да се необезбеди адекватна заштита на раду и број дана годишњег одмора, а што све може имати за последицу нефикасно трошење средстава Дома здравља Параћин, неефективно извршавање послова радног места и носи ризик од судских спорова.

**Налаз 1.5: Дом здравља Параћин није водио евиденцију прековременог рада и није достављао, најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи извештај о прековременом и ноћном раду, што није у складу са прописима.**

Законом о раду, Законом о здравственој заштити, Законом о евиденцијама у области рада и Посебним колективним уговором за здравствене установе прописане су обавезе вођења месечне евиденције зарада и накнада зарада, вођења дневне евиденције прековременог рада, вођења евиденције слободних сати, вођења евиденције приправничког стажа здравствених радника као и вођења кадровске евиденције. Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, уредно и ажурно водио кадровску евиденцију запослених, месечну евиденцију зарада и накнада зарада и евиденцију приправничког стажа здравствених радника, али није уредно и ажурно водио дневну евиденцију прековременог рада и није достављао, најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи извештај о прековременом и ноћном раду, због неефикасних интерних контрола, као и због нередовног праћења важећих законских и подзаконских аката. Уколико се не воде дневне евиденције о прековременом раду ствара се ризик од повреда права запослених, судских спорова и неефикасне и неекономичне организације рада, као и неефикасног коришћења јавних средстава. Недостављањем прописаних извештаја о прековременом и ноћном раду синдикалним организацијама ствара се ризик од несврсносног увођења прековременог и ноћног рада, повреде радних права запослених без могућности синдикалних организација да учествују у заштити права запослених, а што све може имати за последицу неефикасно и неекономично управљање средствима. Запослени у Дому здравља Параћин нису подносили захтеве за коришћење слободних сати на име извршеног прековременог рада.





**Налаз 1.6: Приликом обрачуна и исплате плата и накнада Дом здравља Параћин није правилно обрачунао и исплатио додатне коефицијенте по основу руковођења, додатке на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад), као и отпремине, превоз и солидарну помоћ, није евидентирао присуство на раду и извршио је расходе за прековремени рад и плаћено одсуство без валидне рачуноводствене документације.**

Здравствена установа је дужна да запосленима обрачунава и исплаћује: плате, додатке и накнаде, доприносе, социјална давања, накнаде трошкова, награде и остале посебне расходе, у складу са одредбама законских и подзаконских аката. У посматраном периоду, обрачун и исплата расхода за запослене вршени су у складу са прописима који уређују ову област, осим у делу обрачуна и исплате по основу руковођења, додатка на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад), отпремнина, обрачуна пореза на солидарну помоћ, извршења пуног радног времена, увођења дежурства, евидентирања присуства на раду и контроле рачуноводствене документације која је основ за исплату прековременог рада и солидарне помоћи.

У посматраном периоду, Дом здравља Параћин на овај начин:

- преузео је обавезе и више извршио расходе за плате, додатке и накнаде запослених у износу од најмање 935 хиљада динара, са припадајућим доприносима на терет послодавца, због примене додатног коефицијента за руковођење на који запослени нису имали право, што није у складу са одредбама члана 3 став 1 тачка 11) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, а у вези са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.
- приликом обрачуна додатака на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад) примењивао је неправилно утврђену основицу, јер додатак на плату није обрачунавао на ефективно радно времеведено у прековременом раду и дежурству, већ само на редован рад, што није у складу са одредбама члана 2 став 4, члана 4а и члана 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама.
- за два лица у 2021. години је исплаћивао максимални број часова прековременог рада, а у поступку ревизије није могао да документује њихово ангажовање у прековременом раду у максималном броју сати.
- није обезбедио распоредом рада да запослени који раде пуно радно време на месечном нивоу остваре пун фонд часова који им је плаћен.
- није доносио решење о коришћењу другог дела годишњег одмора;
- за једног запосленог није утврдио отпремнину у складу са одредбама члана 105 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе. На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и више извршио расходе за отпремнине при одласку у пензију у износу од најмање 17 хиљада динара са порезом, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.
- исплатио је солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, а да није обрачунао и платио порез на исплаћене износе ове врсте солидарне помоћи, у износу од најмање 15 хиљада динара, што није у складу са одредбама чл. 2, 3, 13 и 18 Закона о порезу на доходак грађана.
- исплаћивао накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима и приликом исплате накнаде трошкова користио пореско ослобођење, иако ови трошкови нису



документовани, што није у складу са одредбом члана 18 став 1 тачка 1) Закона о порезу на доходак грађана.

- преузео обавезе и извршио расходе за накнаде за плаћено одсуство најмање у износу од 47 хиљада динара, без валидне рачуноводствене документације, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

- преузео је обавезе и извршио расходе за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у нето износу од најмање 172 хиљаде динара без потпуне рачуноводствене документације, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Уколико обрачун и исплата плата, додатака и накнада, као и отпремина и солидарних помоћи запосленима нису извршени у складу са одредбама важећих законских и подзаконских прописа, јавља се ризик да циљеви пословања неће бити остварени, као и економично, ефикасно и ефективно коришћење јавних средстава. Неће бити постигнуто реално извештавање и повећаће се ризик од судских спорова. Непримењивање успостављених контролних активности за увођење и контролу извршења редовног и прековременог рада може имати за последицу штету по јавна средства услед више извршених расхода за ове намене, али и ризик од судских спорова јер запослени сматрају да су им евентуално повређена права по овом основу.

**Налаз 1.7: Дом здравља Параћин обрачунавао је и исплаћивао увећања плате запосленима из сопствених прихода супротно прописима.**

Законом о здравственој заштити и Законом о платама у државним органима и јавним службама прописано је да јавне службе, односно здравствене установе које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга могу увећати основну плату највише до 30% по запосленом, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу. Дом здравља Параћин није обрачунавао и исплаћивао увећања плате запосленима из сопствених прихода у складу са прописима, јер:

- 1) општим актом није утврдио елементе за обрачун и исплату увећања плате из оствареног сопственог прихода,
- 2) није утврдио сразмерно учешће трошкова рада у оствареном приходу,
- 3) није на месечном нивоу утврђивао приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате,
- 4) није обавештавао репрезентативни синдикат о оствареним приходима и извршеним расходима за исплату увећања плате.
- 5) исплаћивао функционалне додатке у фиксном износу који се могу сматрати нетранспарентним обликом награда и бонуса чија је исплата забрањена одредбама Закона о буџету за 2021., 2022. и 2023. годину.

На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и извршио расходе за увећања плате у износу од 5.801 хиљаду динара, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему. Уколико се увећања плате обрачунавају и исплаћују супротно прописима, постоји ризик од неједнаког поступања и ненаменског трошења јавних средстава.



**ЗАКЉУЧАК 2: Ангажовање лица ван радног односа било је у складу са прописима и природом ове врсте уговора и повећало је укупне расходе, али је допринело континуитету пружања услуга здравствене заштите.**

**Налаз 2.1: Број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин био је у складу са прописаним бројем.**

Број лица ангажованих ван радног односа прописан је одредбама Закона о буџетском систему. У периоду 2021–2023. године, број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин био је у складу са прописаним бројем.

**Налаз 2.2: Дом здравља Параћин закључивао је уговоре о допунском раду у складу са прописима, осим са једним лицем које није обезбедило прописану сагласност установе у којој је запослено са пуним радним временом.**

Одредбама Закона о здравственој заштити прописани су услови под којима здравствени радник, здравствени сарадник, односно друго лице запослено у здравственој установи, односно приватној пракси, који ради пуно радно време, може да обавља одређене послове код другог послодавца, ван редовног радног времена, закључивањем уговора о допунском раду. Сагласност за обављање допунског рада здравственог радника, односно здравственог сарадника, директор здравствене установе, односно оснивач приватне праксе у којој је запослен са пуним радним временом, даје у року од пет радних дана од подношења захтева за давање сагласности, под условом да је подносилац захтева у календарској години која претходи подношењу захтева остварио прописане мере извршења. Дом здравља Параћин је ангажовао здравствене сараднике, дипломиране правнике и службеника за јавне набавке, јер није имао извршиоце на тим радним местима, а захтевана су и специфична знања из области права, јавних набавки, фармације и дефектологије (логопед) којима не располажу запослени. Дом здравља Параћин није захтевао од дипломираног фармацеута, ангажованог по уговору о допунском раду, да документује да ли је обезбедио претходну сагласност директора друге здравствене установе у којој је запослен са пуним радним временом, за закључивање овог уговора, што није у складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити.

**Налаз 2.3: Дом здравља Параћин је планирао средства и врсту ангажовања ван радног односа, али није општим актом уредио критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду.**

Дом здравља Параћин је у посматраном периоду планирао број лица која ће ангажовати ван радног односа, износ средстава за њихово ангажовање и извор финансирања. Дом здравља Параћин уговорио је критеријуме за одређивање висине накнаде здравственим сарадницима и немедицинским административним радницима ангажованим по уговору о допунском раду, али није општим актима донетим од стране органа управљања усвојио примењене критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду. Доношењем формалних процедура или на други начин уређење, већ примењиваних критеријума, за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду, допринело би јачању контролног окружења и даљем ефикасном управљању средствима у Дому здравља Параћин, што би омогућило бољу доступност и приступачност у коришћењу здравствене заштите.



**Налаз 2.4: Дом здравља Параћин је водио кадровску и обрачунску евиденцију лица ангажованих по уговорима о допунском раду и достављао потпуне податке надлежним регистрима.**

Важећим законским и подзаконским прописима у области рада и запошљавања није ближе уређено вођење евиденција о ангажованим лицима ван радног односа. Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава представља скуп података о корисницима јавних средстава, података о запосленим, изабраним, именованим, постављеним и ангажованим лицима код корисника јавних средстава, као и података о примањима тих лица. Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, водио је кадровску и обрачунску евиденцију о лицима ангажованим по уговорима о допунском раду. Дом здравља сем ангажованих лица по уговорима о допунском раду, која су запослена код другог послодавца, није имао друга ангажована лица ван радног односа. Дом здравља Параћин достављао је потпуне податке Регистру запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава, због нередовног праћења важећих законских и подзаконских прописа.

**Налаз 2.5: Обрачун расхода лицима ангажованим ван радног односа био је у складу са уговореним условима и пореским прописима.**

Дом здравља Параћин је у посматраном периоду закључивао уговоре о допунском раду, којима је утврђена висина накнаде лицима за обављање уговорених послова. Обрачун пореза и доприноса за социјално осигурање на уговорене накнаде по уговорима о допунском раду је у складу са прописаним стопама за обрачун пореза и припадајућих доприноса.

**Налаз 2.6 Дом здравља за већину уговора о допунском раду није обезбедио праћење реализације обављених послова.**

Финансијско управљање и контрола је систем политика, процедура и активности којима се, управљајући ризицима, обезбеђује да се циљеви корисника јавних средстава остваре на правилан, економичан, ефикасан и ефективан начин.

Дом здравља Параћин:

- за послове логопеда водио је посебне протоколе пацијената којима су пружане услуге;
- за обављене послове дипломираног фармацеута, дипломираног правника и дипломираног економисте није обезбедио месечну евиденцију радних часова потписану од стране уговорних страна;
- није обезбедио месечне извештаје о обављеном послу (за обављене послове дипломираног фармацеута, логопеда и дипломираног правика) сачињене и потписане од уговорних страна,

што није у складу са одредбама закључених уговора и одредбом члана 16 став 1 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Ако се не примењују успостављене контролне активности на праћењу извршења уговора о допунском раду ствара се ризик да се не поштују уговорени услови рада, да ангажовано лице изврши већи број радних часова од једне трећине радног времена или да се не изврше уговорене обавезе, што може имати за последицу да се расположива финансијска средства не користе ефикасно и да се не остваре предвиђени циљеви здравствене заштите. Узрок оваквог поступања је што Дом здравља Параћин није



примењивао контролне активности на праћењу реализације уговора о допунском раду у складу са закљученим уговорима.

**Налаз 2.7 Дом здравља ангажовао је лица по уговорима о допунском раду на основу реалних потреба, што је допринело остварењу циљева и ефикаснијем пословању здравствене установе.**

Кадровским планом за Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, није било предвиђено запошљавање дипломираних фармацеута, а било је ограничено запошљавање здравствених сарадника. Дом здравља Параћин је за обављање правних послова, послова службеника за јавне набавке, послове логопеда и медицинско снабдевање ангажовао лица по основу уговора о допунском раду за које није имао запослена лица, како би се обезбедио континуитет у раду и обављање текућих послова у здравственој установи. Расходи за накнаду ангажованих лица по уговорима о допунском раду били су нижи у односу на расходе плата које би Дом здравља Параћин имао да је примио у радни однос здравствене сараднике и немедицинске административне раднике. Наведено није утицало на ефикасност пословања Дома здравља Параћин. Исто је утицало на економичније пословање Дома здравља Параћин јер су трошкови ангажовања лица по уговорима о допунском раду били мањи од потенцијалних расхода лица, ових профила, у радном односу. Међутим, Дом здравља је ангажовао своје сопствене приходе, уместо да се расходи ових кадровских профила финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања. На основу свега наведеног може се закључити да је ангажовање лица по уговору о допунском раду омогућило обављање потребних послова у Дому здравља Параћин уз најниже трошкове, а у функцији пружања здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања.

Узроци наведеног поступања јесу:

- Немогућност запошљавања лица на неодређено и одређено време због ограничења Кадровским планом за Дом здравља Параћин из 2018. године.
- Закаснили почетак рада Здравственог центра Параћин.

Државна ревизорска институција, је након спроведене ревизије правилности и сврсисходности пословања, на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“, у циљу постизања регуларности и веће ефикасности у области расхода за запослене и ангажовања ван радног односа, одговорним лицима Дома здравља Параћин дала следеће **препоруке**<sup>1</sup>, да:

- 1) радни однос заснивају и већ запослена лица распоређују на друга радна места у складу са условима који су прописани за обављање тих послова актом о унутрашњој организацији и систематизацији. (Налаз 1.3 – Приоритет 2).
- 2) уговоре о раду са запосленима ускладе са актом о процени ризика на радном месту у радној околини, односно прописима који уређују ову област. (Налаз 1.4 – Приоритет 2).
- 3) воде дневну евиденцију о прековременом раду, у складу са одредбама Закона о раду. (Налаз 1.5 – Приоритет 1).

<sup>1</sup> Приоритет 1 означава неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року до 90 дана, односно препоруке по којима је потребно поступити у року до 90 дана.

Приоритет 2 означава неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року до годину дана односно препоруке по којима је потребно поступити у року до годину дана.

Приоритет 3 означава неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року до три године, односно препоруке по којима је потребно поступити у року до три године.



- 4) најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, достављају извештај о прековременом и ноћном раду, како је то прописано одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. (Налаз 1.5 – Приоритет 1).
- 5) коефицијенте за обрачун и исплату плате запосленима утврђују у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 6) донесу одлуку о увођењу и обиму дежурства по запосленом здравственом раднику и уводе дежурство оним данима како је прописано, ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених нису у могућности да обезбеде континуитет пружања здравствене заштите. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 7) на деветомесечном нивоу утврђују просечно недељно радно време запослених са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву по здравственом раднику у складу са одредбама Закона о здравственој заштити и Посебног колективног уговора за здравствене установе. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 8) расходе за прековремени рад извршавају на основу решења о остваривању права које је донето на основу валидне рачуноводствене документације, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему, Уредбом о буџетском рачуноводству и одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 9) расходе за накнаде за плаћено одсуство извршавају на основу валидне рачуноводствене документације, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему и Уредбом о буџетском рачуноводству. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 10) доносе решење о коришћењу годишњег одмора запослених у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 11) донесу одлуку о распореду радног времена запослених којом ће организовати распоред рада запослених тако да се на месечном нивоу извршава пуно радно време. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 12) ближе уреде начин вођења евиденције присутности на раду и попуњавања радних листа, као и да организују рад запослених тако да се пуно радно време ефективно извршава и плате обрачунавају и исплаћују на основу ефективно остварених часова рада. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 13) у поступку допуне акта о процени ризика утврде процењену дужину трајања дневног радног времена на радним местима са повећаним ризиком, односно да ли је на радним местима са повећаним ризиком на којима се уводи скраћено радно време могуће организовати рад у турнусу. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 14) примењују ефикасне контролне поступке који ће обезбедити да обрачуната и исплаћена отпремнина при одласку у пензију буде најповољнија за запосленог. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).





- 15) предузму мере и активности да се отпремнина при одласку у пензију обрачунава и исплаћује у складу са одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 16) да обрачун и исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима врше у складу са прописима који регулишу ову област. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 17) приликом исплате солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, обрачунавају и плаћају порез, како је прописано Законом о порезу на доходак грађана. (Налаз 1.6 – Приоритет 1).
- 18) донесу општи акт којим ће утврдити елементе за обрачун и исплату увећања плате из оствареног сопственог прихода а у складу са одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама. (Налаз 1.7 – Приоритет 1).
- 19) обрачун и исплату увећања плате врше сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, а сагласно одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама и Посебног колективног уговора за здравствене установе. (Налаз 1.7 – Приоритет 1).
- 20) на месечном нивоу утврђују приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате и обавештавају репрезентативни синдикат о висини остварених прихода и извршеним расходима за исплату увећања плате, сагласно одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе. (Налаз 1.7 – Приоритет 1).
- 21) у поступку закључивања уговора о допунском раду са здравственим радником и здравственим сарадником са пуним радним временом у другој здравственој установи, односно приватној пракси обезбеде од лица са којим закључују уговор, претходну сагласност за закључивање овог уговора од директора здравствене установе, односно приватне праксе у којој је лице запослено. (Налаз 2.2 – Приоритет 1).
- 22) органима управљања предложи доношење правних аката којима ће бити усвојени већ примењени критеријуми за одређивање накнада по уговорима о допунском раду здравствених радника, здравствених сарадника и немедицинских радника. (Налаз 2.3 – Приоритет 1).
- 23) предузму мере и активности да се ефикасно примењује уговорени начин извештавања и праћења реализације обављених послова по уговорима ван радног односа. (Налаз 2.6 – Приоритет 1).

Приликом спровођења ревизије правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља Параћин на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“, утврђене су неправилности које не утичу на дате закључке на ову тему и одговорним лицима Дома здравља Параћин дате су следеће **препоруке**, и то да:

- 24) преиспитају организациону структуру организационих јединица које обављају правне, економско-финансијске и техничке послове и предузму мере и активности како би правилник о организацији и систематизацији послова донели у складу са прописима који уређују ову област. (Остала питања – Приоритет 1).
- 25) обавезе које преузимају одговарају апропријацији која им је одобрена за ту намену у тој буџетској години, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему. (Остала питања – Приоритет 1).



- 26) Извештај о извршењу буџета; Образац 5 колона 4 - Износ планираних прихода и примања и износ одобренних апропријација, попуњавају у складу са Правилником о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова. (Остала питања – Приоритет 1).
- 27) пословне промене у буџетском рачуноводству евидентирају на прописаним шестоцифреним субаналитичким контима, садржаним у Контном плану, у складу са Правилником о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем. (Остала питања – Приоритет 1).

## 2. Мере предузете у поступку ревизије

Дома здравља Параћин почев од јануара 2024. године, па надаље, исплаћује запосленима накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада на основу валидне рачуноводствене документације која садржи и рачуне за утрошак горива или путне карте аутопревозника достављене од стране запослених. У поступку ревизије Дом здравља Параћин је за одабрани узорак запослених за месец јул 2024. године доставио рекапитулације и појединачне обрачуне накнаде за долазак и одлазак са рада, месечну изјаву запослених о коришћењу превоза за долазак на рад и одлазак са рада и утрошеним новчаним средствима са приложеним рачунима за утрошак горива или путне карте аутопревозника и изводе текућег рачуна о исплаћеној накнади трошкова превоза.

### Скретање пажње

- 1) Скрећемо пажњу на Налаз 1.6 у коме је описано да је Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа прописано да су организационе јединице дома здравља: огранак дома здравља, здравствена станица и здравствена амбуланта. Чланом 3 став 1 тачка 11) подтачка а)) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама прописано је којим запосленима у здравственим установама припада увећање основног коефицијента по основу руковођења. Међу наведеним руководиоцима у здравственим установама не помињу се руководиоци организационих јединица у оквиру дома здравља (шеф здравствене станице, шеф здравствене амбуланте, као и руководиоци медицинских одељења и одсека). Одредбама члана 110 става 3 Закона о запосленима у јавним службама које се примењују од 1. јануара 2025. године, уређено је да ће се сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента утврдити актом Владе Републике Србије.
- 2) Скрећемо пажњу на Налаз 1.6. у коме је описано да, у циљу уједначеног утврђивања радних места са повећаним ризиком, у вези са одредбама члана 146 Посебног колективног уговора за здравствене установе, завод за медицину рада који оснива Република Србија, уз сарадњу са потписницима Посебног колективног уговора за здравствене установе, није донео јединствену методологију за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама;



- 3) Скрећемо пажњу на Прилог 2 - Остала питања у коме је описано да Влада Републике Србије није именовала Привремени управни одбор и Привремени надзорни одбор Здравственог центра Параћин, као ни чланове Управног и Надзорног одбора Дома здравља Параћин.
- 4) Скрећемо пажњу на Прилог 2 - Остала питања у коме је описано да министар није прописао услове и начин унутрашње организације здравствених установа, укључујући број помоћника директора за одређене области, у зависности од врсте здравствене установе, како је прописано одредбама члана 125 ст. 3 и 4 Закона о здравственој заштити.

### 3. Захтев за достављање одазивног извештаја

Дом здравља Параћин је, на основу члана 40 став 1 Закона о Државној ревизорској институцији, дужан да поднесе Државној ревизорској институцији писани извештај о отклањању откривених неправилности/несврсисходности (одазивни извештај) у року од 90 дана почев од наредног дана од дана уручења овог извештаја.

Одазивни извештај мора да садржи:

- 1) навођење ревизије, на коју се он односи;
- 2) кратак опис неправилности/несврсисходности у пословању, које су откривене ревизијом;
- 3) приказивање мера исправљања.

Мере исправљања су мере које субјект ревизије предузима да би отклонио неправилности/несврсисходности у свом пословању или мере за умањење ризика од појављивања одређене неправилности/несврсисходности у свом будућем пословању за чије предузимање субјект ревизије мора поднети уз одазивни извештај одговарајуће доказе.

Дом здравља Параћин је обавезан да у одазивном извештају искаже мере исправљања по основу откривених неправилности/несврсисходности односно свих закључака и налаза датих у Извештају о ревизији правилности и сврсисходности пословања, као и да поступи по датим препорукама осим оних који су отклоњени у току обављања ревизије и садржани у поглављу Мере предузете у поступку ревизије. За мере исправљања је дужан да уз одазивни извештај достави доказе према следећем:

- 1) За налазе, односно неправилности/несврсисходности првог приоритета, односно које је могуће отклонити у року од 90 дана Дом здравља Параћин је у обавези да достави доказе о отклањању неправилности/несврсисходности односно предузимању мера исправљања;
- 2) За налазе, односно неправилности/несврсисходности другог приоритета, односно које је могуће отклонити у року до годину дана, Дом здравља Параћин обавезан је да достави акциони план у којем ће описати мере и активности које ће бити предузете ради отклањања неправилности/несврсисходности или смањења ризика од појављивања неправилности/несврсисходности у будућем пословању као и планирани период предузимања мера и одговорно лице.



На основу члана 40 став 2 Закона о Државној ревизорској институцији одазивни извештај је јавна исправа која је потписана и оверена печатом од стране одговорног лица субјекта ревизије.

Државна ревизорска институција ће оценити веродостојност одазивног извештаја, тј. провериће истинитости навода о мерама исправљања, предузетим од стране субјекта ревизије, подносиоца одазивног извештаја. У случају потребе извршиће се и провера веродостојности одазивног извештаја. Такође, извршиће се и оцена да ли су мере исправљања исказане у одазивном извештају задовољавајуће.

Сагласно члану 57 став 1 тачка 3) Закона о Државној ревизорској институцији, ако субјекат ревизије у чијем су пословању откривене неправилности/несврсисходности, не подносе у прописаном року Институцији одазивни извештај, против одговорног лица субјекта ревизије поднеће се захтев за покретање прекршајног поступка.

Ако се оцени да одазивни извештај не указује да су откривене неправилности/несврсисходности отклоњене на задовољавајући начин, сматра се да субјект ревизије крши обавезу доброг пословања. Ако се ради о незадовољавајућем отклањању значајне неправилности/несврсисходности, сматра се да постоји тежи облик кршења обавезе доброг пословања. У овим случајевима Државна ревизорска институције је овлашћена да предузима мере сагласно члану 40 ст. 7 до 13 Закона о Државној ревизорској институцији.

**Генерални државни ревизор**

---

**Др Душко Пејовић**  
**Државна ревизорска институција**  
**Макензијева 41**  
**11000 Београд, Србија**  
**20. децембар 2024. године**



## II Увод

Државна ревизорска институција спровела је ревизију правилности и сврсисходности пословања Дома здравља Параћин, Параћин на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“, у периоду од марта до новембра 2024. године.

Ревизија правилности и сврсисходности пословања спроведена је у складу са Законом о Државној ревизорској институцији<sup>2</sup>, Пословником Државне ревизорске институције<sup>3</sup> и Програмом ревизије Државне ревизорске институције – обједињен, пречишћен текст за 2024. годину<sup>4</sup>.

Ревизија је обављена на начин и према поступцима утврђеним оквиром ревизорских стандарда Међународне организације врховних ревизорских институција (INTOSAI), Кодексом професионалне етике државних ревизора, принципима Међународних стандарда врховних ревизорских институција (ISSAI) и Приручником – Методолошка правила и смернице за ревизију сврсисходности пословања.

### 1. Проблем

Број запослених и расходи за запослене (плате, социјални доприноси, накнаде трошкова запосленима, социјална давања, награде запосленима и др.) представљају значајну компоненту јавног сектора, јер по својој структури и обиму обухватају значајна издвајања, односно учешћа у буџетима и финансијским плановима корисника јавних средстава.

Ефикасно управљање системом плата треба да успостави јединствено праћење радних места, усклађен радноправни статус, висину основне плате запослених на одговарајућим радним местима и друго, што има за циљ ефикасно управљање јавним средствима, кадровима, политикама, а корисницима омогући да несметано обављају своју делатност и организују виши ниво пружања услуга.<sup>5</sup>

Расходи за запослене захтевају значајна издвајање јавних средстава на нивоу државе, што показује и обим учешћа ових расхода у бруто домаћем производу. На нивоу опште државе, плате и пензије чине око 40% јавних расхода. Процена расхода за запослене на нивоу државе у 2022. години повећана је за 15,3 милијарди динара у односу на првобитно планиране/пројектоване вредности (са 673,1 милијарди динара на 688,4 милијарди динара). Највећи део овог повећања односи се на већу масу зарада у здравству (повећање зарада запослених у систему здравства, повећане исплате осталих облика дохотка (прековремени рад, награде), повећање броја запослених и радних часова у овом сектору), али и судству и просвети.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 54/07, 36/10 и 44/18 – др. закон.

<sup>3</sup> „Службени гласник РС“, број 9/09.

<sup>4</sup> Број: 06-988/2024-02-02, од 26. марта 2024. године.

<sup>5</sup> Стратегија реформе јавне управе у Републици Србији за период од 2021. до 2030. године.

<sup>6</sup> <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Program-ekonomskih-reformi-2023-2025-.pdf>



Графикон број 1. Кретање учешћа расхода за запослене у БДП-у



У протеклом периоду била је изражена потреба за рационализацијом трошкова у свим областима јавне потрошње, која се огледала у остварењу могућих уштеда у буџету, по свим ставкама и транспарентности трошења. Једна од таквих буџетских ставки су и расходи за запослене и расходи по основу ангажовања ван радног односа (уговори о делу, уговори о привременим и повременим пословима и др.).

Како би превазишли ограничења новог запошљавања, корисници јавних средстава били су принуђени да радно ангажују кадрове по неком другом основу, у циљу обављања редовне делатности. Приликом ангажовања ван радног односа јављају се одређени проблеми, који се односе на:

- 1) непостојање критеријума и услова за ангажовање лица по основу уговора о делу,
- 2) начин планирања и утврђивање потреба за ову намену,
- 3) начин утврђивања висине накнаде,
- 4) континуитет и транспарентност поступка ангажовања,
- 5) ангажовање лица по основу уговора о делу за обављање истих или сличних послова дефинисаних систематизацијом радних места на дуже временске периоде,
- 6) дужи период ангажовања лица по привременим и повременим пословима од прописаног и др.

Такође, правна регулатива у овој области је још увек неуређена и није прописан начин утврђивања ових накнада, као што је то случај код расхода за запослене (основице за обрачун плата, коефицијенти, додаци на плату и др.). Послодавцима је препуштено да сами утврде висину накнаде код ангажовања ван радног односа.

Државна ревизорска институција (у даљем тексту: ДРИ) је у претходном периоду у својим извештајима указивала да су у јавном сектору Републике Србије најзначајније неправилности утврђене у областима више исплаћених плата, као и извршених расхода по основу неправилно закључених уговора о привременим и повременим пословима, уговора о делу из домена рада послодавца, као и на друге неправилности из ове области.

У ревизијама правилности пословања које су у периоду 2021-2022. године спроведене код 45 здравствених установа утврђене су неправилности у вези са обрачуном и исплатом расхода за запослене у укупном износу од 141,76 милиона динара. Неправилности се у највећем броју односе на више исплаћене плате, неправилно утврђено радно време, увећање плате запосленима (стимулација), а да здравствене установе нису на месечном нивоу утврђивале сразмерно учешће трошкова рада у оствареном приходу, као и на више исплаћене накнаде и остале личне трошкове.<sup>7</sup>

У извештајима о раду ДРИ за 2021. и 2022. годину представљене су неправилности утврђене код ревидираних корисника јавних средстава и то: 1) више исплаћена плата,

<sup>7</sup> РП Неправилности за групу расхода 41 преузете из Секторског извештаја за Сектор 3.





накнада зараде и остали лични трошкови (у највећој мери услед примене увећаних основица, и коефицијената, додатака за повећан обим посла, погрешног обрачуна, доделе солидарне помоћи свим запосленима и др.) у износу од 585,99 милиона динара код 52 субјекта ревизије; 2) 26 субјеката ревизије извршило је расходе у износу од 217,16 милиона динара по основу неправилно закључених уговора (уговори о привременим и повременим пословима који трају дуже од 120 радних дана; уговори о делу из домена рада послодавца и др.); 3) број запослених лица на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, као и лица ангажованих по другим основама, био је већи од прописаног броја, код 14 субјеката ревизије, услед чега је више исплаћено 109,47 милиона динара; 4) мање исплаћена плата/зарада, накнада зараде и остали лични трошкови у износу од 12,93 милиона динара код шест субјеката ревизије.

Поред расхода за запослене, у посматраном периоду, на повећање обима јавних расхода свакако су утицала и средства која су издвајана за ангажовања лица по основу уговора о привременим и повременим пословима, по основу уговора о делу, уговора о допунском раду и друго (ангажовање ван радног односа). Износ ових расхода у периоду 2020 – 2022. године износио је око 1,6 млрд. динара, на нивоу свих здравствених установа.

Графикон број 2. Расходи за ангажовања ван радног односа



У извештајима о раду ДРИ за 2021. и 2022. годину представљене су неправилности утврђене код ревидираних корисника јавних средстава: 1) 26 субјеката ревизије извршило је расходе у износу од 217,16 мил. динара по основу неправилно закључених уговора (уговори о привременим и повременим пословима који трају дуже од 120 радних дана; уговори о делу из домена рада послодавца и др.); 2) број лица на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, као и лица ангажованих по другим основама, био је већи од прописаног броја, код 14 субјеката ревизије, услед чега је више исплаћено 109,47 мил. динара.<sup>8</sup>

Утврђене неправилности представљају ризик да здравствене установе приликом обрачуна и исплате расхода за запослене и расхода лицима ангажованим ван радног односа нису поступале на адекватан и ефикасан начин.

<sup>8</sup> Извештај о раду ДРИ за 2021. годину и Извештај о раду ДРИ за 2022. годину.



Такође, на основу прикупљених и обрађених података у фази планирања ревизије, о извршеним расходима за запослене и ангажовању ван радног односа, у периоду 2021 – 2023. године, утврђено је да одређени број установа: није донео интерна акта у овој области; број запослених на неодређено и одређено време није у складу са кадровским планом; кадровске и друге евиденције се не воде ажурно; извршење планираних расхода за запослене било је у распону 90 – 100%; око 96% здравствених установа остварило је сопствене приходе; око 84 – 86% здравствених установа имало је ангажовања ван радног односа.<sup>9</sup>

Наведени подаци указују на то да домови здравља у области расхода за запослене и поступцима ангажовање ван радног односа нису поступали на регуларан и ефикасан начин, што представља ризик да ангажована јавна средства нису била у потпуности употребљена у складу са начелима доброг финансијског управљања, односно са начелима економичности, ефикасности и ефективности.

Како би се јавна средства користила рационално неопходно је да корисници јавних средстава реално и објективно утврде кадровски капацитет са становишта послова који су им дати у надлежност, да посебну пажњу посвете систему обрачуна и исплате плата, додатака, доприноса, накнада, социјалних давања, накнада трошкова и награда запосленима, да уредно и ажурно воде кадровске и друге евиденције, да увећања плата из сопствених прихода врше у складу са прописима. Такође, потребно је обезбедити да се ангажовање лица ван радног односа, по свим облицима, врши у складу са прописима, уз уважавање начела ефикасности и економичности.

Наведени разлози указују на ризик да обрачун и исплата расхода за запослене нису вршени у складу са прописима, као и да ангажовања ван радног односа нису спровођена на ефикасан начин, што је определило ДРИ да спроведе ревизију правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“ код дванаест домова здравља.

## 2. Циљ ревизије

Циљ ревизије је био да се испита да ли су расходи за запослене обрачунати и исплаћени у складу са прописима и да ли су економично и ефикасно планирана и извршена сва ангажовања ван радног односа код домова здравља, да ли је постојала стварна потреба за одређеним облицима и трајањем ангажовања и у којој мери су допринела остварењу циљева пословања за уложени новац.

Ревизијом смо обухватили обрачун плата, додатака, накнада, социјалних давања, накнада трошкова и других примања и да ли су наведене категорије извршене у складу са прописима. Утврдили смо да ли су остварени сопствени приходи планирани и коришћени у складу са прописима. Такође, оценили смо ефикасност ангажовања ван радног односа у здравственим установама примарног нивоа здравствене заштите, у смислу да ли се ова ангажовања врше у складу са стварним потребама и обрачун и исплату расхода за лица ангажована ван радног односа и испитали смо улоге, задужења и одговорности свих учесника у овом систему.

Фокус ревизије је био да се испита колико је успостављена кадровска структура ефикасна, да ли су правилно обрачунати и извршени расходи за запослене, на који начин

<sup>9</sup> Упитник расходи за запослене.



су домови здравља користили сопствене приходе, да ли је постојала стварна потреба за обимом ангажовања ван радног односа и да ли су ангажовања ван радног односа допринела економичном и ефикасном пословању установе, висина обрачунатих и извршених расхода за лица ангажована ван радног односа и у којој мери су допринели остварењу циљева пословања за уложени новац.

Због саме природе и значаја ове области, корисници јавних средстава би требало, пре свега, да управљају системом плата кроз кадровску структуру и капацитете, уз поштовање прописа приликом обрачуна расхода за запослене (категирија 41), оправдано ангажују лица ван радног односа, чиме би се обезбедило ефикасно управљање јавним средствима, уз несметано обављање делатност и потребан ниво квалитета пружених услуга.

У претходном периоду у ревизијама правилности расхода за запослене углавном се испитивала правилност обрачуна плата, док се питање сврсисходности ангажовања лица ван радног односа није разматрало у довољној мери. Управо кроз ревизију сврсисходности, оценом 3Е (економичност, ефикасност и ефективност), могуће је дати целовиту оцену како обрачуна и исплате расхода за запослене, тако и оправданости ангажовања лица ван радног односа.

Како правна регулатива у области рада ван радног односа још увек није уређена (непостојање критеријума и услова за ангажовање ван радног односа, начин планирања потреба и утврђивања висине накнаде, континуитет и транспарентност поступка ангажовања и друго), наведено представља ризик који је могуће превазићи нормативним уређењем у овој области.

Циљ ревизије сврсисходности јесте да се утврди да ли се постојећим ресурсима остварује економично и ефикасно коришћење јавних средстава, да ли се коришћењем расположивих ресурса благовремено пружају најбоље услуге, да ли установа остварује текуће и стратешке циљеве пословања и друго. Улога ревизије сврсисходности јесте да укаже на постојеће пропусте у остваривању претходно наведених циљева и да са тим у складу да одговарајуће препоруке за унапређење.

Ревизија правилности и ефикасности расхода за запослене и ангажовања ван радног односа допринеће да се код одређеног броја здравствених установа утврди да ли су расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа обрачунати и исплаћени уз поштовање законских и подзаконских норми које уређују ову област, али откриће и слабости у процесу управљања ангажовањем ван радног односа. На овај начин откриће се узроци нетранспарентног трошења јавних средстава и допринети економичнијем и ефикаснијем ангажовању јавних средстава.

### 3. Ревизијска питања

Да бисмо остварили циљ ревизије, формулисали смо ревизијска питања, која су у вези са расходима за запослене, укључујући и сопствене приходе и расходима за лица ангажована ван радног односа.

Како би остварили циљ ревизије испитивали смо следећа ревизијска питања:

- 1) Да ли су обрачун и исплата расхода за запослене вршени у складу са прописима?
- 2) Да ли су обрачун и исплата расхода за лица ангажована ван радног односа вршени у складу са прописима и начелом ефикасности?



## 4. Обим и ограничења ревизије

Како се предмет ревизије односи на расходе за запослене и лица ангажована ван радног односа у здравственим установама, било је потребно обезбедити уједначен приступ у ревидирању, због чега смо одабрали исту категорију субјеката ревизије, односно домове здравља, који обављају здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите.

Поступак ревизије је, у зависности од ревизијских питања, обухватио активности субјекта ревизије у вези са расходима за запослене и лицима ангажованим ван радног односа у периоду 2021-2023. године. Како би адекватно одговорили на ревизијска питања, од субјекта ревизије је прикупљена документација и подаци за период који се односи на предмет ревизије.

Предмет ревизијског испитивања биле су следеће активности субјекта ревизије:

- 1) Кадровска структура и кадровски капацитет код субјекта ревизије (број запослених на неодређено и одређено време, испуњеност услова за обављање послова на одређеном радном месту);
- 2) Поступци новог запошљавања (спровођење конкурса);
- 3) Постојање и ажурност кадровских и других евиденција;
- 4) Обрачун плата, додатака, доприноса, социјалних давања, накнада трошкова, награда запосленима;
- 5) Остварење сопствених прихода и извршења расхода из ових извора.
- 6) Ангажовање лица ван радног односа;
- 7) Обрачун накнаде лицима ангажована ван радног односа;

У ревизији нисмо испитивали:

1) да ли финансијски извештаји субјекта ревизије истинито и објективно приказују његово финансијско стање, резултате пословања и новчане токове, у складу са прихваћеним рачуноводственим начелима и стандардима, као и

2) финансијске трансакције и одлуке субјекта ревизије у вези са примањима и приходима и расходима и издацима, ради утврђивања да ли су односне трансакције извршене у складу са законом, другим прописима и за планиране сврхе, изузев расхода и издатака који су настали по основу расхода за запослене и лица ангажованих ван радног односа.

У процесу спровођења ове ревизије предвиђена су одређена ограничења, и то:

1) Одређене одредбе закона и подзаконских аката којим се уређује радно – правни однос запослених као и ангажовање лица ван радног односа ступају на снагу у наредном периоду;

2) Недостатак и неажурна документација о кадровима могу довести до ограничења за доношење закључака у ревизији, с обзиром да нећемо моћи да потврдимо да је кадровски капацитет установе у складу са утврђеним Кадровским планом;

3) Недостатак документације о обрачуну и реализацији расхода за запослене могу довести до ограничења за доношење закључака у ревизији, с обзиром да нећемо моћи да потврдимо да је основ за обрачун у складу са прописима и датим изјашњењима;



4) Неажурне евиденције субјекта ревизије значајно могу да ограниче и успоре поступак ревизије и буду ограничавајући фактор приликом доношења закључака у ревизије, нарочито код обрачуна расхода за запослене;

5) Непоседовање документације и евиденције о извршеним расходима из сопствених прихода, из разлога на које субјект ревизије није могао да утиче, може довести до ограничења за доношење закључака у ревизији, да ли су извршени расходи за запослене из овог извора у складу са прописима;

Ревизијски критеријуми утврђени су полазећи од одредби закона, подзаконских аката и интерних аката субјекта ревизије, којима је уређена област расхода за запослене и лица ангажованих ван радног односа.

Критеријуми за свако ревизијско питање су детаљније описани у поглављу IV Закључци.

## 5. Методологија у поступку рада

Да би одговорили на ревизијска питања, анализирали смо законодавни и институционални оквир који се односи на расходе за запослене и лица ангажованих ван радног односа, као и интерна акта субјекта ревизије која се односе на расходе за запослене и лица ангажованих ван радног односа.

У поступку ревизије анализирали смо Кадровски план, интерни акт о организацији и систематизацији послова, поступак новозапошљавања и поступак ангажовања лица ван радног односа као и друга акта, којима су уређени расходи за запослене и лица ангажованих ван радног односа.

Ради прикупљања потребних података за боље разумевање предузетих активности, упознавања са ефектима истих и узроцима утврђених одступања, као и ради сагледавања могућности за унапређење, у поступку ревизије упућени су захтеви за достављање података и обављени интервјуи са одговорним лицима субјекта ревизије.

Након спроведене анализе садржаја прикупљених одлука и интерних аката, прелиминарних аналитичких поступака, анализе достављене документације и израђених тестова детаља, сагледавања података који су прикупљени упитницима и интервјуима, изведени су закључци и формулисани су препоруке за унапређење стања.

Детаљнији опис коришћене методологије и критеријума за избор субјеката у овој ревизији дат је у Прилогу 1 Извештаја.



### III Опис предмета ревизије

#### 1. Појам расхода за запослене и ангажовања ван радног односа

Радни однос у здравственој установи може засновати свако лице које испуњава услове у погледу врсте и степена стручне спреме, потребних знања, радног искуства, као и других прописаних услова. Број запослених потребних за извршавање послова на одговарајућим радним местима утврђује одговорно лице установе, у складу са нормативима и Кадровским планом који доноси Министарство здравља, на основу података које обезбеђује завод за јавно здравље, у циљу унапређења кадрове обезбеђености здравствене установе.

Здравствене установе су дужне да у складу са Законом о раду<sup>10</sup>, Законом о здравственој заштити<sup>11</sup>, Законом о запосленима у јавним службама<sup>12</sup>, Посебним колективним уговора за здравствене установе, као и другим подзаконским актима, донесу интерни акт, којим ће утврдити систематизацију послова и радних места унутар установе. Систематизацијом послова утврђују се: називи и описи послова који се обављају, врста и степен стручне спреме, потребна знања, радно искуство и други потребни услови за заснивање радног односа и број запослених за обављање послова у установи, као послодавца. У циљу рационализације обављања делатности у установи се образују организационе јединице, по областима здравствене заштите, а у складу са законом.

Радна места у установи се, у складу са унутрашњом организацијом, разврставају по степену сложености и стручној спреми.

Одредбама чл. 2 – 6а Закона о платама у државним органима и јавним службама<sup>13</sup> и чл. 91 – 109 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>14</sup> (у даљем тексту: (Посебан колективни уговор за здравствене установе) прописано је да запослени има право на:

1) одговарајућу плату, у складу са законом и посебним колективним уговором, а која се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата и дела плате по основу радног учинка, у складу са законом;

2) додаток на плату, и то за: време проведено у радном односу (минули рад), за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад), рад на дан државног и верског празника, рад ноћу, рад недељом;

<sup>10</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

<sup>11</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23 - аутентично тумачење.

<sup>12</sup> „Службени гласник РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21.

<sup>13</sup> „Службени гласник РС“, бр. 34/01, 62/06 – др. закон, 63/06 – испр. др. закона, 116/08 – др. закони, 92/11, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16 – др. закон, 113/17 – др. закони, 95/18 – др. закони, 86/19 – др. закони, 157/20 – др. закони и 123/21 – др. закони.

<sup>14</sup> „Службени гласник РС“, бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I.





3) накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају: годишњег одмора, плаћеног одсуства, одсуства за време државних и верских празника, стручног оспособљавања;

4) накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана у висини 65%, односно 100% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, у складу са посебним колективним уговором.

Одредбама Закона о раду прописано је да је рад ван радног односа, основ ангажовања и услови за његово обављање: 1) привремени и повремени послови; 2) уговор о делу; 3) уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) допунски рад.<sup>15</sup>

Како је у протеклом периоду била изражена потреба за рационализацијом трошкова у свим областима јавне потрошње, која је подразумевала и ограничења новог запошљавања, корисници јавних средстава били су принуђени да радно ангажују кадрове и по неком другом основу (ван радног односа) у циљу обављања редовне делатности.

## 2. Законодавни и институционални оквир

Права, обавезе и одговорности запослених у здравственим установама по основу рада, укључујући и извршење расхода за запослене уређене су: Законом о здравственој заштити<sup>16</sup>, Законом о раду<sup>17</sup>, Законом о запосленима у јавним службама,<sup>18</sup> Законом о платама у државним органима и јавним службама<sup>19</sup>, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>20</sup> као и бројним подзаконским актима. Најзначајнији подзаконски акти у области извршења расхода за запослене су Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама (у даљем тексту: Уредба о коефицијентима)<sup>21</sup> и Уредба о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по

<sup>15</sup> Чл. 197 – 202.

<sup>16</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23 - аутентично тумачење.

<sup>17</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење.

<sup>18</sup> „Службеном гласнику РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21. Овај закон је ступио на снагу 25. децембра 2017. године, а примењује се од 1. јануара 2025. године, изузев одредаба чл. 30, 31, 32, члана 157. ст. 1. и 3. и члана 159. које се примењују од дана ступања овог закона на снагу и одредаба чл. 93–96, чл. 98. и 101, члана 117. ст. 1–7, чл. 124, 133, 142. и члана 145. став 1. тачка 2) које се примењују од 1. јануара 2026. године.

<sup>19</sup> „Службени гласник РС“, бр. 34/01, 62/06 - др. закон, 63/06 - испр. др. закона, 116/08 - др. закони, 92/11, 99/2011 - др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16 - др. закон, 113/17 - др. закони, 95/18 - др. закони, 86/19 - др. закони, 157/20 - др. закони и 123/21 - др. закони.

<sup>20</sup> „Службени гласник РС“, бр. 96/2019 и 58/2020 - Анекс I.

<sup>21</sup> „Службени гласник РС“, бр. 44/01, 15/02 - др. уредба, 30/02, 32/02 - испр., 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14, 58/14, 113/17 - др. закон и 95/18 - др. закон, 86/19 - др. закон, 157/20 - др. закон, 19/21, 48/2021 и 123/21 - др. закон.



основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама.<sup>22</sup>

Одредбама Закона о здравственој заштити уређен је систем здравствене заштите у Републици Србији, његова организација, друштвена брига за здравље становништва, општи интерес у здравственој заштити, надзор над спровођењем овог закона, као и друга питања од значаја за организацију и спровођење здравствене заштите. Овим законом је, такође, уређен и допунски рад у здравственим установама, распоред радног времена у запослених у здравственој установи, дежурство, приправнички стаж, доношење, садржај и примена републичког кадровског плана и појединачних кадровских планова здравствених установа у јавној својини, евиденција о приправничком стажу здравствених радника.

Одредбама Законом о раду су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, у складу са ратификованим међународним конвенцијама. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.<sup>23</sup> Закон о раду је општи закон о раду, који се на запослене у здравственим установама примењује, као супсидијарни закон, уколико нека питања нису уређена на посебан начин.

Одредбама чл. 30, 31 и 32 Закона о запосленима у јавним службама уређена је надлежност, поступак и садржина акта о систематизацији послова у здравственој установи, као јавној служби.

На основу ових одредби здравствене установе су биле дужне да:<sup>24</sup>

- ✓ донесу Правилник о организацији и систематизацији послова усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона;
- ✓ у року од 30 дана од дана ступања на снагу Правилника о организацији и систематизацији послова, донесу решења којима се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају, у складу са називима из Правилника о организацији и систематизацији послова<sup>25</sup>;
- ✓ пријаве податак о радним местима из наведеног решења у Регистар запослених, изабраних, именованих и постављених лица у јавном сектору у року од 30 дана од дана њиховог доношења.

Одредбама члана 2 Закона о платама у државним органима и јавним службама, поред осталог, прописано је да се плате запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање, утврђују на основу: 1) основице за обрачун плата; 2) коефицијента; 3) додатка на плату; 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом, и дела плате по основу радног учинка, као и да се основна плата одређује множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног

<sup>22</sup> „Службени гласник РС“, бр. 100/11, 63/12, 101/12, 46/13, 113/17 - др. закон, 21/18 и 95/18 - др. закон, 10/19, 86/19 - др. закон, 13/20, 157/20 - др. закон и 123/21 - др. закон.

<sup>23</sup> Види члан 1 став 2 Закона о раду.

<sup>24</sup> Члана 159 ст. 1 – 3 Закона о запосленима у јавним службама.

<sup>25</sup> Овим решењима мењају се по сили закона одредбе уговора о раду које се односе на називе послова које запослени обављају.



кофицијента. Овако утврђена плата исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Основица за обрачун и исплату плата запослених у државним органима и јавним службама утврђује се актом Владе Републике Србије.

Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђени су коефицијенти за обрачун плата запослених у здравственим установама. Део плате по основу радног учинка одређује процентуалним увећањем основне плате, које изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре опредељених осигураних лица, као и других критеријума и мерила утврђених Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама.

Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора, радно време и скраћено радно време, право на исплату отпремнине при одласку у пензију, исплату јубиларне награде, исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада и право на солидарну помоћ у случајевима одређени овим уговором као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Одредбама члана 17 Закона о буџету<sup>26</sup> је прописано да у складу са чланом 2 тачка 31), чланом 54 и чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему<sup>27</sup> у буџетској 2021, 2022. и 2023. години, неће се вршити обрачун и исплата поклона у новцу, божићних, годишњих и других врста награда и бонуса и примања запослених ради побољшања материјалног положаја и услова рада, као и других примања из члана 120 став 1 тачка 4) Закона о раду предвиђених посебним и појединачним колективним уговорима, и другим актима за директне и индиректне кориснике буџетских средстава Републике Србије и кориснике средстава организација за обавезно социјално осигурање, осим јубиларних награда за запослене и новчаних честитки за децу запослених. У 2021, 2022. и 2023. години не могу се исплаћивати запосленима код корисника буџетских средстава Републике Србије награде и бонуси који према међународним критеријумима представљају нестандартне, односно нетранспарентне облике награда и бонуса. Изузетно од ст. 1 и 2 овог члана, исплата награда и бонуса запосленима код корисника средстава буџета Републике Србије и корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање у 2021, 2022. и 2023. години може се вршити на основу одлуке Владе.

Одредбама Закона о буџетском систему<sup>28</sup> прописана су ограничења у погледу заснивања радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних, односно

<sup>26</sup> „Службени гласник РС“, бр. 149/20, 40/21 и 100/21; „Службени гласник РС“, бр. 110/21 и 125/22 и „Службени гласник РС“, бр. 138/22 и 75/23.

<sup>27</sup> „Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - исправка, 108/13, 142/14, 68/15 - др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19 и 72/19.

<sup>28</sup> „Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - испр., 108/13, 142/14, 68/2015 - др. закон, 103/2015, 99/2016, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21 - др. закон и 92/23.



упражњених радних места, као и ограничење укупног броја запослених на одређено време код корисника јавних средстава (члан 27к).

Одредбама члана 27к став 1 Закона о буџетском систему прописано је да је у периоду од 1. јануара 2021. године до 31. децембра 2023. године корисницима јавних средстава дозвољено да без посебних дозвола и сагласности у текућој календарској години приме у радни однос на неодређено време и радни однос на одређено време у својству приправника до 70% укупног броја лица којима је престао радни однос на неодређено време по било ком основу у претходној календарској години (умањен за број новозапослених на неодређено време и одређено време у својству приправника у тој календарској години), док о пријему новозапослених на неодређено време и одређено време у својству приправника изнад тог процента одлучује тело Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Одредбама члана 27к став 4 Закона о буџетском систему прописано је да почев од 1. јануара 2021. године укупан број запослених на одређено време (изузев у својству приправника), лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге, као и посредством агенције за привремено запошљавање и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава, не може бити већи од 10% укупног броја запослених на неодређено време, осим изузетно, уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање<sup>29</sup> и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава ближе је уређен поступак за прибављање сагласности за заснивање радног односа са новим лицима.

### ***Здравствене установе примарног нивоа здравствене заштите – домови здравља***

Здравствене установе се оснивају и обављају здравствену делатност у складу са Законом о здравственој заштити<sup>30</sup> и Уредбом о Плану мреже здравствених усана<sup>31</sup>.

Здравствена делатност обавља се на примарном, секундарном и терцијарном нивоу здравствене заштите.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Службени гласник РС“, бр. 159/20 и 116/23.

<sup>30</sup> „Службени гласник РС“, број 25/19.

<sup>31</sup> „Службени гласник РС“, бр. 5/20, 11/20, 52/20, 88/20, 62/21, 69/21, 74/21 и 95/21.

<sup>32</sup> Закон о здравственој заштити – члан 61.



Слика бр. 1: Здравствене установе у Републици Србији

Здравствене установе примарног нивоа здравствене заштите	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дом здравља</li> <li>• Завод</li> <li>• Здравствена установа поликлиника</li> <li>• Апотекарска установа</li> </ul>
Здравствене установе секундарног нивоа здравствене заштите	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здравствени центар</li> <li>• Општа болница</li> <li>• Специјална болница</li> </ul>
Здравствене установе терцијарног нивоа здравствене заштите	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Институт</li> <li>• Клиника</li> <li>• Клиничко болнички центар</li> <li>• Универзитетски клинички центар</li> </ul>

Уредбом о Плану мреже здравствених установа (у даљем тексту: Уредба о Плану мреже) утврђује се План мреже здравствених установа – број, структура, капацитети и просторни распоред здравствених установа у јавној својини и њихових организационих јединица по нивоима здравствене заштите, организација пружања хитне медицинске помоћи, као и друга питања од значаја за организацију система здравствене заштите у Републици Србији.<sup>33</sup>

Као здравствена установа примарног нивоа здравствене заштите, дом здравља се издаваја као најзначајнији и обезбеђује најмање: 1) превентивну здравствену заштиту за све категорије становништва; 2) здравствену заштиту деце; 3) здравствену заштиту жена; 4) здравствену заштиту из области опште медицине; 5) здравствену заштиту из области поливалентне патронаже, кућног лечења, односно кућног лечења са палијативним збрињавањем и здравствене неге. Дом здравља мора обезбедити здравствену заштиту из области денталне медицине, лабораторијску и другу дијагностику, самостално или преко друге здравствене установе, односно приватне праксе, у складу са законом и Планом мреже.<sup>34</sup>

Дом здравља у јавној својини оснива Република Србија, а на територији аутономне покрајине – аутономна покрајина, у складу са законом и Планом мреже.<sup>35</sup>

Дом здравља у јавној својини оснива се за територију једне општине (са најмање 10.000 становника), две или више општина, односно града, у складу са Планом мреже здравствених установа.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Уредба о Плану мреже здравствених установа – члан 1 став 1.

<sup>34</sup> Види члан 75 Закона о здравственој заштити.

<sup>35</sup> Види члан 74 Закона о здравственој заштити.

<sup>36</sup> Види члан 5 Уредбе о Плану мреже здравствених установа.



Планом мреже здравствених установа којим је утврђен територијални распоред здравствених установа у Републици Србији утврђена су 142 дома здравља, која су распоређена на 24 управна округа и Град Београд.<sup>37</sup>

Планом мреже здравствених установа утврђено је и осам здравствених центара, који у свом саставу имају организационе јединице које обављају делатност дома здравља и опште болнице.<sup>38</sup> У оквиру ових здравствених установа утврђено је још 17 домова здравља, који не функционишу као самосталне јавне службе.<sup>39</sup>

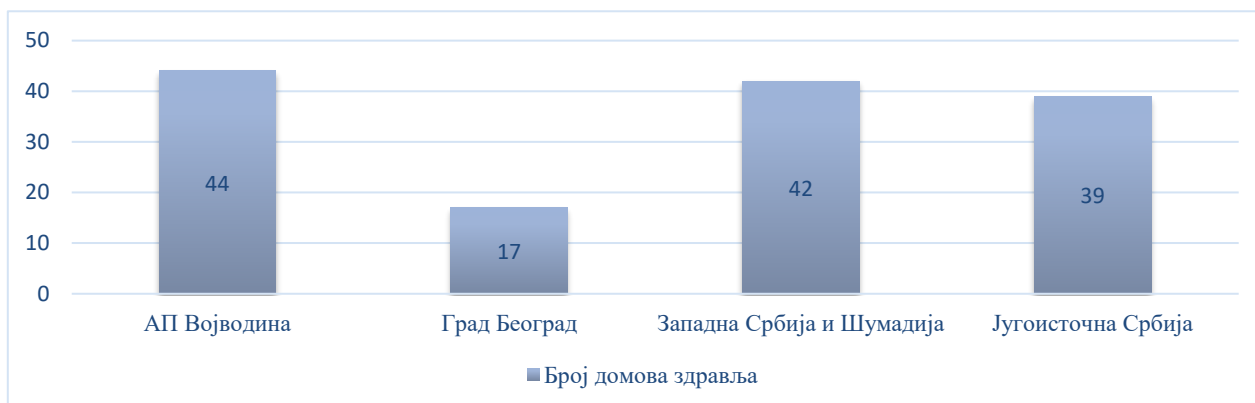
Укупан број корисника (осигураних лица и осигураника) за које домови здравља обезбеђују здравствену заштиту износио је приближно 6,5 милиона корисника у периоду 2021. – 2022. године.<sup>40</sup>

Како се предмет ревизије односи на правилност и ефикасност пословања у здравственим установама, било је потребно дефинисати категорију и број здравствених установа, које ће у току израде Плана рада и кроз примену релевантних критеријума за избор субјеката ревизије бити предложене за субјекте ревизије у фази спровођења ревизије.

Како би имали уједначен приступ у ревидирању ове области одабрали смо исту категорију субјеката ревизије, односно домове здравља, који обављају здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите и којима је основна делатност превентивна здравствена заштита за све категорије становника.

У Републици Србији домови здравља територијално су распоређени на следећи начин:<sup>41</sup>

Графикон број 3. Домови здравља у Републици Србији



Од укупног броја домова здравља око 43% распоређено је на подручју Аутономне покрајине Војводине и Града Београда, односно 57% на подручју Западне и Југоисточне Србије.

<sup>37</sup> Податак је дат без обухвата домова здравља на територији АП Косова и Метохије којих има четири који су утврђени Планом мреже здравствених установа.

<sup>38</sup> Здравствена установа секундарног нивоа здравствене заштите.

<sup>39</sup> Здравствени центар Аранђеловац, Кладово, Неготин, Зајечар, Књажевац, Врање, Сурдулица и Ужице (у свом саставу има десет домова здравља).

<sup>40</sup> Податак о броју корисника добијен на основу обрађених података које су доставили домови здравља.

<sup>41</sup> Уредба о утврђивању јединствене листе развијености региона и јединица локалне самоуправе у Републици Србији за 2014. годину.





Предлог за избор субјеката ревизије је извршен на основу критеријума за избор субјеката ревизије, који су утврђени на основу обрађених података о расходима за запослене и лицима ангажованим ван радног односа, који су прикупљени и обрађени путем упитника.

### 3. Опште информације о Дому здравља Параћин

Дом здравља Параћин основала је Скупштина општине Параћин 2010. године у складу са тада важећим Планом мреже здравствених установа.<sup>42</sup> Одлуком Владе Републике Србије од 6. марта 2020. године<sup>43</sup> Република Србија преузела је права и обавезе оснивача над Домом здравља Параћин од Општине Параћин у складу са Законом о здравственој заштити („Службени гласник РС”, број 25/19). Оснивачка права у име Републике Србије врши Влада Републике Србије.

Решењем регистратора Регистра здравствених установа који води Агенција за привредне регистре број БЗУ 961/2024 од 24. јуна 2024. године извршен је упис усклађивање Дома здравља Параћин и његов упис у Регистар здравствених установа.

Одредбом члана 119 Закона о здравственој заштити<sup>44</sup> из 2019. године (у даљем тексту: важећи Закон о здравственој заштити) прописано је да управни одбор доноси статут здравствене установе, уз сагласност оснивача.

Управни одбор Дома здравља Параћин донео је Статут Дома здравља Параћин 14. септембра 2011. године на који је дала сагласност Скупштина општине Параћин својим решењем број 110-28/11-01-II од 4. новембра 2011. године. Статут је измењен 2012. и 2018. године. Измене Статута из 2012. године односиле су се на услове за обављање послова директора Дома здравља Параћин, а измене из 2018. године на унутрашњу организацију Дома здравља Параћин (у даљем тексту: Статут).<sup>45</sup>

Дом здравља Параћин није ускладио статут са прописима који уређују здравствену заштиту, што није у складу са одредбама члана 264 Закона о здравственој заштити. Уколико Дом здравља не усклади своја општа акта са прописима о здравственој заштити постоји ризик да се не остваре циљеви пословања. (Прилог 2 – Остала питања).

У поступку ревизије је утврђено да није основан Здравствени центар Параћин. (Прилог 2 – Остала питања).

Дом здравља Параћин је корисник средстава Републичког фонда за здравствено осигурање и обавља здравствену делатност на примарном нивоу здравствене заштите (укључујући и стоматолошке здравствене услуге) на територији Општине Параћин. Општина Параћин има 45.146 становника на територији од 542 km<sup>2</sup> који живе у 35 насељених места.<sup>46</sup>

<sup>42</sup> Одлука о оснивању Дома здравља Параћин, Скупштине општине Параћин број 022-4/2010-01-II од 29. децембра 2010. године.

<sup>43</sup> „Службени гласник РС“, бр. 21/20 од 6.3.2020. године, а ступила је на снагу 14.3.2020.

<sup>44</sup> „Службени гласник РС“, број 25/19.

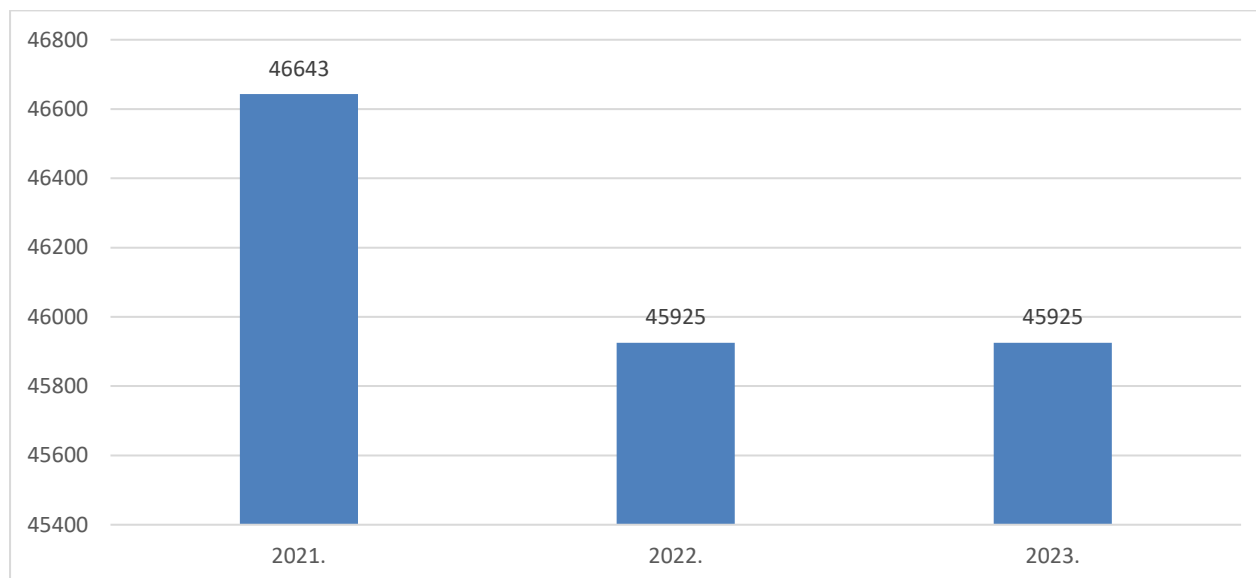
<sup>45</sup> Број 32/1 од 24. децембра 2012. године и број 13 од 29. јануара 2018. године.

<sup>46</sup> [http://devinfo.stat.gov.rs/SerbiaProfileLauncher/files/profiles/sr/1/DI\\_Profil\\_Paracin\\_EURSRB002001005003.pdf](http://devinfo.stat.gov.rs/SerbiaProfileLauncher/files/profiles/sr/1/DI_Profil_Paracin_EURSRB002001005003.pdf). Страница посећена 11. 11. 2024. године.



У посматраном периоду Дом здравља Параћин је имао 138.493 (регистрованих осигураника<sup>47</sup>) којима обезбеђивао здравствену заштиту.

Графикон број 4. Број корисника (регистрованих осигураника) по годинама



Законом о здравственој заштити<sup>48</sup> прописано је да здравствена установа у јавној својини, пружајући јавне услуге, као корисник јавних средстава, остварује средства за рад из јавних прихода, и то:

- 1) доприноса за обавезно социјално осигурање закључивањем уговора са организацијом обавезног здравственог осигурања;
- 2) буџета Републике Србије, односно оснивача;
- 3) прихода насталих употребом јавних средстава, за услуге које нису обухваћене уговором са организацијом обавезног здравственог осигурања, у складу са законом.

Здравствена установа у јавној својини може да стиче средства за рад и од донација донатора из Републике Србије и из иностранства, легата и завештања, као и других извора, у складу са законом.<sup>49</sup>

Одредбама члана 119 Закона о здравственој заштити, члана 232 Закона о здравственом осигурању и члана 2 тачка 3 Закона о буџетском систему прописан је начин планирања, припреме, доношења и извршења финансијског плана Републичког фонда за здравствено осигурање који укључује и финансијске планове корисника средстава организације за обавезно здравствено осигурање. Одредбама члана 119 Закона о здравственој заштити прописано је да се финансијски план здравствене установе за део средстава који здравствена установа стиче из буџета и из средстава организације обавезног здравственог осигурања доноси на начин и по поступку којим се уређује

<sup>47</sup> Према Закону о здравственом осигурању, осигураник је физичко лице које је обавезно осигурано у складу са овим законом, а осигурана лица су осигураници и чланови њихових породица којима се у складу са овим законом обезбеђују права из обавезног здравственог осигурања.

<sup>48</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23 – аутентично тумачење.

<sup>49</sup> Члан 144 ст. 1 и 2 Закона о здравственој заштити.



буџетски систем Републике Србије. Контролу финансијског плана здравствене установе врши Републички фонд за здравствено осигурање.

Одредбом члана 29. Закона о буџетском систему прописано је да се буџет припрема и извршава на основу система јединствене буџетске класификације, која између осталог садржи и класификацију прихода и примања, као и расхода и издатака према изворима финансирања. Класификација према изворима финансирања исказује приходе и примања, расходе и издатке према основу остварења тих средстава.

### Финансијски план Дома здравља Параћин

Одредбом члана 54 став 1 Закона о буџетском систему уређено је да обавезе које преузимају директни, односно индиректни корисници буџетских средстава и корисници средстава организација за обавезно социјално осигурање морају одговорати апропријацији која им је одобрена за ту намену у тој буџетској години. Ставом 10 истог члана уређено је да изузетно од става 1 овог члана, корисници из става 1 овог члана расходе за запослене, пензије, енергетске услуге, услуге комуникације, комуналне услуге и расходе за закуп имовине и опреме планирају до износа који доспева на плаћање у текућој буџетској години.

Финансијски планови Републичког фонда за здравствено осигурање за период од 2021. до 2023. године објављивани су у „Службеном гласнику РС“, а саставни део ових планова били су и финансијски планови здравствених установа.<sup>50</sup>

Републички фонд за здравствено осигурање доносио је у периоду 2021 – 2023. година за сваку годину правилник о уговарању здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања са даваоцима здравствених услуга чији саставни део је био и предрачун средстава за финансирање здравствене заштите из средстава обавезног социјалног осигурања којим је утврђен распоред средстава за Дом здравља Параћин.<sup>51</sup>

Одредбама члана 119 став 1 тачка 5 Закона о здравственој заштити је прописано да Управни одбор здравствене установе доноси предлог финансијског плана здравствене установе у поступку припреме буџета и то по свим изворима финансирања и доставља га Републичком фонду за здравствено осигурање на сагласност.

Републички фонд за здравствено осигурање – Филијала за Поморавски округ са седиштем у Параћину закључивала је у ревидираном периоду, на основу одредби члана 197 Закона о здравственом осигурању, уговоре о пружању и финансирању здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања са Домом здравља Параћин:

- За 2021. годину 05/1 број 54-28/20 од 25. јануара 2021. године и два анекса овог уговора;<sup>52</sup>
- За 2022. годину 05/1 број 540-146/22 од 24. јануара 2022. године и два анекса овог уговора<sup>53</sup> и

<sup>50</sup> „Службени гласник РС“, бр. 150/20, 41/21 и 101/21; „Службени гласник РС“, бр. 112/21 и 125/22“ и „Службени гласник РС“, бр. 139/22 и 77/23.

<sup>51</sup> „Службени гласник РС“, бр. 161/20, 41/21, 87/21, 109/21 и 129/21, „Службени гласник РС“, бр. 133/21, 46/22, 130/22 и 143/22; „Службени гласник РС“, бр. 143/22, 28/23, 42/23, 63/23 и 116/23.

<sup>52</sup> Анекс 1 уговора 05/1 број 54-28/21-1 од 15. децембра 2021. године и Анекс 2 уговора 05/1 број 54-28/28-2 од 29. децембра 2021. године.

<sup>53</sup> Анекс 1 уговора 05/1 број 450-146/22-1 од 5. маја 2022. године, Анекс 2 уговора 05/11 број 450-146/22-2 од 5. децембра 2022. године.



- За 2023. годину 05/1 број 450-128/23 од 25. јануара 2023. године и један анекс овог уговора,<sup>54</sup>

Овим уговорима била су опредељена средства за финансирање расхода за запослене у ревидираном периоду.

На основу члана 119 Закона о здравственој заштити Управни одбор Дома здравља је доносио финансијске планове за Дом здравља Параћин у периоду 2021 – 2023. године и њихове измене и допуне.

Последњом изменом и допуном Финансијског плана за 2021. годину од 29. децембра 2022. године предвиђени су приходи и примања у укупном износу од 377.594 хиљада динара, као и расходи и издаци у истом износу.

Последњом изменом и допуном Финансијског плана за 2022. годину од 10. јануара 2023. године предвиђени су приходи и примања у укупном износу од 417.894 хиљада динара, као и расходи и издаци у истом износу.

Последњом изменом и допуном Финансијског плана Дома здравља за 2023. годину од 28. фебруара 2024. године предвиђени су приходи и примања у укупном износу од 447.483 хиљаде динара, као и расходи и издаци у истом износу.

Табела број 1. Остварени приходи Дома здравља по годинама и по изворима финансирања<sup>55</sup>

у хиљадама динара

Година	Приходи						
	Укупно	Из буџета Републике	Из буџета Аутономне покрајине	Из буџета Општине/ Града	Из буџета ООСО	Из донација и помоћи	Из осталих извора
1	2 (3+4+5+6+7+8)	3	4	5	6	7	8
2021.	367.834	1.443		23.578	333.985	653	8.175
2022.	410.283	13		17.657	378.815	5.642	8.156
2023.	436.724	-		16.143	412.365	-	8.216

Највећи удео у оствареним средствима за рад имају средства обавезног здравственог осигурања и то 81%-94% укупно остварених средстава, затим средства Општине Параћин са учешћем од 4% до 6% годишње, док сви остали остварени приходи учествују са 2% до 3% годишње.

Дом здравља Параћин планира приходе и расходе у финансијском плану у складу са приходима које остварује од Републичког фонда за здравствено осигурање, од Општине Параћин и на тржишту.

У поступку ревизије извршили смо анализу података исказаних у финансијским плановима Дома здравља и података унетих у колони 4 Обрасца 5 – Извештаја о извршењу буџета за ревидиране године. Утврдили смо да Дом здравља Параћин није ускладио податке о приходима, расходима и издацима унете у колони 4 Обрасца 5 – Извештаја о извршењу буџета са подацима садржаним у финансијским плановима за 2023. годину, док је ускладио податке за 2021. и 2022. годину.

<sup>54</sup> Анекс 1 уговора 05/1 број 450-128/23-1 од 24. октобра 2023. године и Анекс 2 уговора 05/81 број 450-128/23-2 од 8. децембра 2023. године.

<sup>55</sup> Подаци преузети из Финансијских извештаја Дома здравља Параћин за 2021, 2022. и 2023. годину.



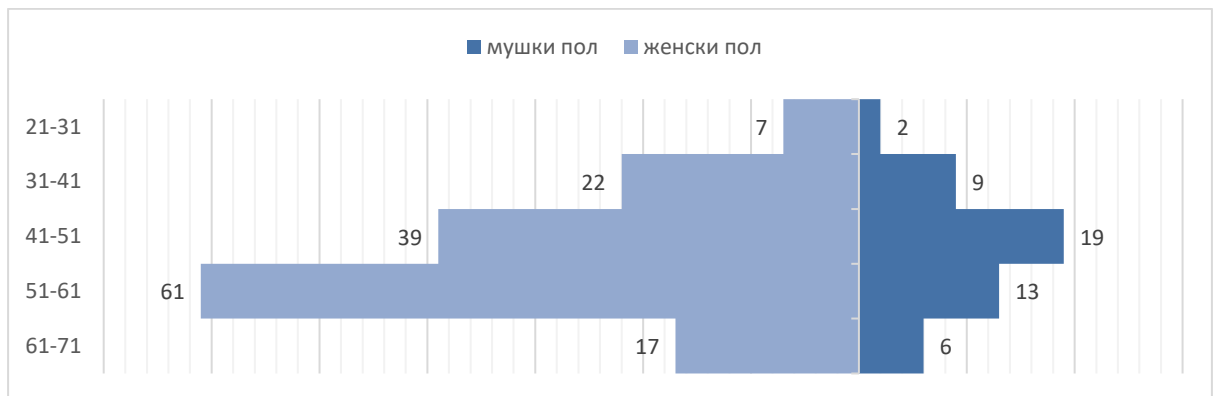
Дом здравља Параћин у колони 4 (износ одобрених апропријација) у Извештају о извршењу буџета Образац 5 у периоду од 1.1. до 31.12.2023. године, није унео тачне износе прихода (класа 700000) који су одобрени последњом изменом финансијског плана за 2023. годину, јер је унео укупан износ од 449.818 хиљада динара, уместо износа од 447.483 хиљаде динара, што није у складу са чланом 10 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова. (Прилог 2 – Остала питања).

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за амортизацију и употребу средстава за рад изнад одобрених апропријација, као и у 2023. години расходе за материјал за саобраћај (426400), расходе за енергетске услуге (конто 421200), расходе за медицински и лабораторијски материјали (426700), јер није поштовао одредбе члана 54 став 1 Закона о буџетском систему. На овај начин извршио је расходе изнад одобрених апропријација у укупном износу од 1.910 хиљада динара, супротно прописима. (Прилог 2 – Остала питања).

### Старосна структура запослених у Дому здравља Параћин

Старосна пирамида представља графички приказ структуре запослених према полу и старосним групама у распону од 10 година.<sup>56</sup>

График 1. Старосна пирамида запослених по полу Дома здравља на дан 31.12.2021. године (финансирани из средстава РФЗО-а)



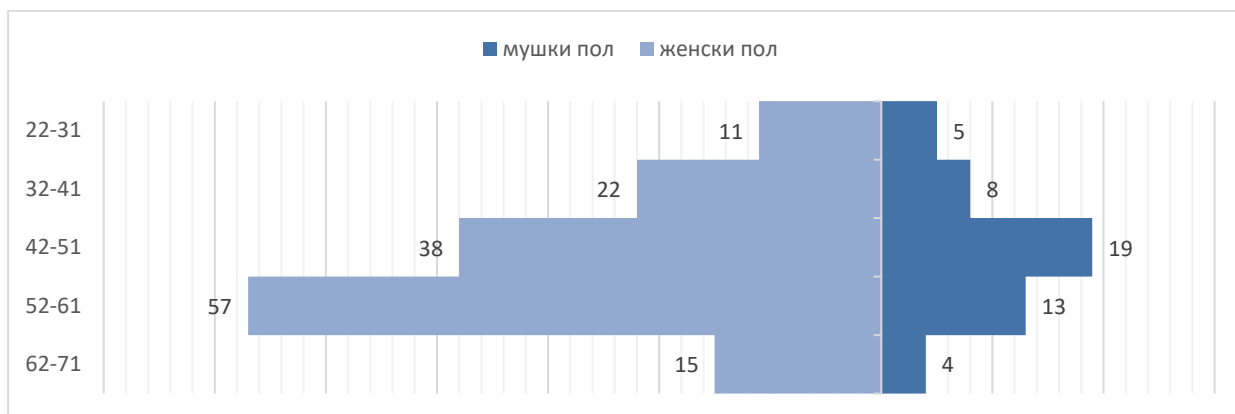
На основу претходног графичког приказа закључујемо да је у Дому здравља на 31.12.2021. године запослен већи број жена у односу на број мушкараца (жене чине 74% од броја запослених на дан 31.12.2021. године). Више од половине (тачније 79% запослених) припада старосној доби 41-71 година.

Просечна старост жена у Дому здравља Параћин на дан 31.12.2021 је 49 година, док је просечна старост мушкараца 48 година. Најмлађи у структури запослених су лабораторијски техничари просечне старости до 44 година, док су најстарији у структури запослених са аспекта занимања стоматолошки техничари, зубни техничари и здравствени сарадници просечне старости од 55 до 57 година.

<sup>56</sup> За израду старосне пирамиде коришћене су информације достављене за потребе утврђивања броја запослених финансираних из средстава Републичког фонда здравственог осигурања.



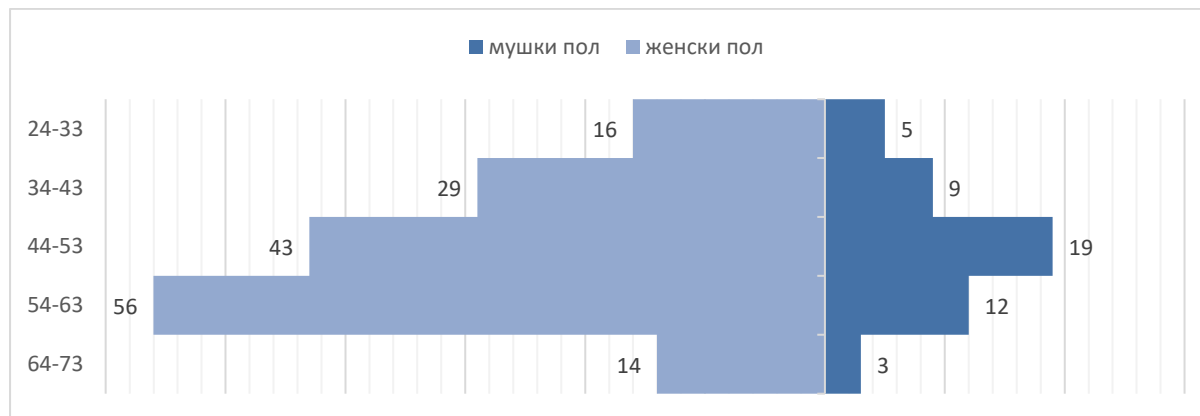
График 2. Старосна пирамида запослених по полу Дома здравља на дан 31.12.2022. године (финансирани из средстава РФЗО-а)



На основу претходног графичког приказа закључујемо да је у Дому здравља Параћин запослен већи број жена у односу на број мушкараца (жене чине 74% од броја запослених на дан 31.12.2022. године). Више од половине (тачније 76% запослених) припада старосној доби 42-71 година.

Просечна старост жена у Дому здравља Параћин је 49 година, док је просечна старост мушкараца 47 година. Најмлађи у структури запослених је лабораторијски техничар просечне старости до 42 година, док су најстарији у структури запослених са аспекта занимања, здравствени сарадник и зубни техничар просечне старости 57-58 година.

График 3. Старосна структура запослених по полу Дома здравља на дан 31.12.2023. године



На основу претходног графичког приказа закључујемо да је у Дому здравља запослен већи број жена у односу на број мушкараца (жене чине 76% од броја запослених на дан 31.12.2023. године). Више од половине (тачније 71% запослених) припада старосној доби од 44-73 година.

Просечна старост жена у Дому здравља Параћин је 49 година, док је просечна старост мушкараца 49 година. Најмлађи у структури запослених је лабораторијски техничар просечне старости до 42 година, док су најстарији у структури запослених са аспекта занимања, помоћни радник просечне старости 63 године, административни радник просечне старости 52 године и стоматолошки техничар просечне старости од 54 године.





## 4. Организациона структура Дома здравља Параћин

Одредбом члана 30 став 8 Закона о запосленима у јавним службама је прописано да се број извршилаца у акту о организацији и систематизацији послова, на радним местима на којима се послови обављају према нормативима рада у складу са законом којим се уређује рад јавне службе, утврђује тако што се број запослених изражава нормом непосредног рада. За остала радна места у Правилнику, број извршилаца утврђује се према броју запослених, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.<sup>57</sup>

Одредбом члана 32 Закона о запосленима у јавним службама<sup>58</sup> прописано је да правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор јавне службе уз претходно прибављену сагласност органа управљања, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца. Образовање ужих организационих јединица у оквиру служби и просторно издвојеним здравственим станицама и амбулантама уређује се актом о организацији и систематизацији послова који доноси директор.

Одредбом члана 16 Статута који се примењивао у ревидираном периоду,<sup>59</sup> уређено је да се у Дому здравља Параћин образују организационе јединице за области делатности: (1) здравствена заштита одраслог становништва са одсеком превентивне здравствене заштите; (2) здравствена заштита радника и спортска медицина, (3) кућно лечење и медицинска нега; (4) поливалентна патронажа; (5) здравствена заштита деце и омадине, (6) здравствена заштита жена; (7) хитна медицинска помоћ са санитетским превозом; (8) стоматлошка заштита; (9) лабораторијска делатност (10) фармацеутска делатност и (11) обављање заједничких послова са одсеком правних и економско-финансијских послова и одсеком техничких и других сличних послова.

Директор Дома здравља Параћин донео је Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године на који је сагласност дао Управни одбор истог датума.<sup>60</sup> Након доношења овог правилника извршено је 10 измена (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова).<sup>61</sup> Управни одбор давао је

<sup>57</sup> Одредбама члана 5 став 3 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је да се правилником утврђује и број извршилаца, независно од тога да ли раде пуно или непуно радно време.

<sup>58</sup> „Службени гласник РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21.

<sup>59</sup> Трећа измена Статута. Одлука о измени статута Дома здравља Параћин број 13 од 29. јануара 2018. године.

<sup>60</sup> Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 27 од 23. марта 2018. године.

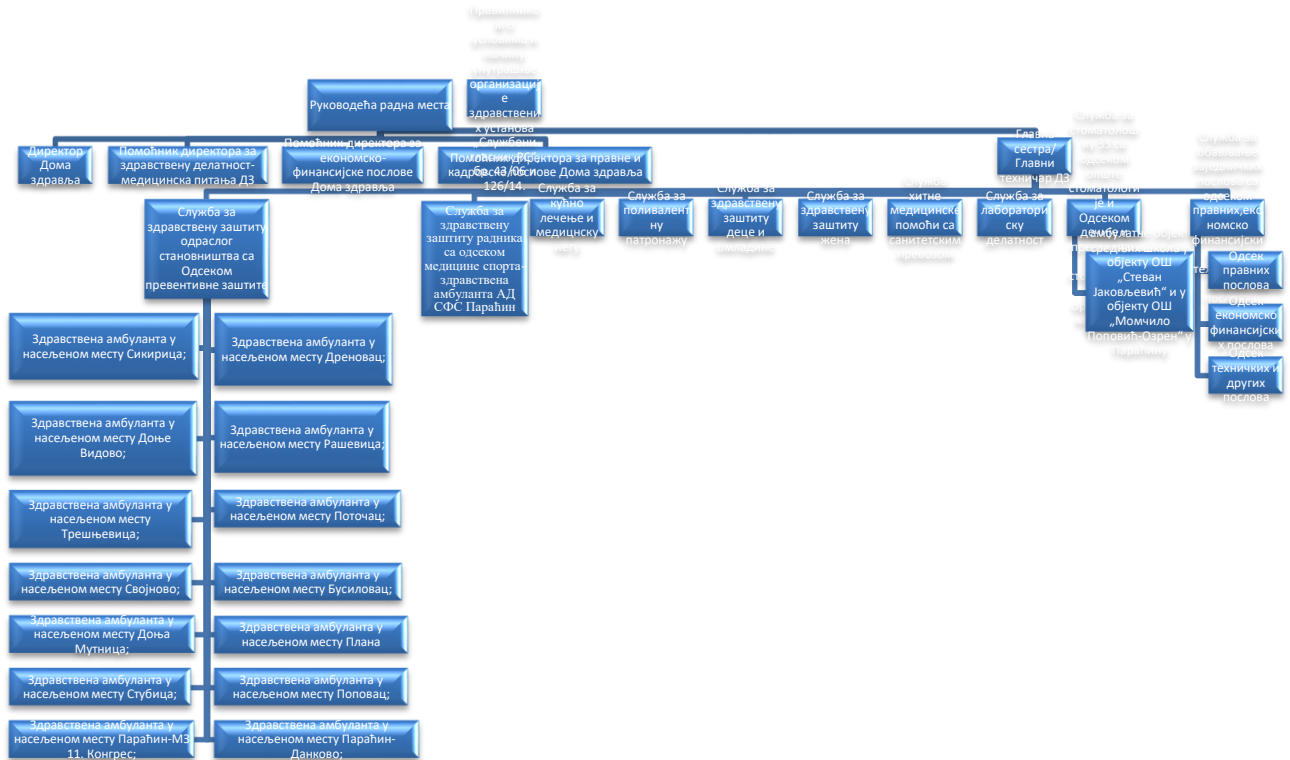
<sup>61</sup> Број 35 од 13. јула 2018. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 35 од 13. јула 2018. године); Број 262 од 4. марта 2019. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 29 од 8. марта 2019. године), Број 1013 од 14. јула 2020. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 59 од 15. јула 2020. године); Број 1383 од 15. септембра 2020. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 80 од 23. септембра 2020. године); Број 1019 од 9. августа 2021. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 45 од 10. августа 2021. године); Број 1610 од 26. октобра 2021. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 62 од 29. октобра 2021. године); Број 184 од 7. фебруара 2022. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 12 од 7. фебруара 2022. године); Број 62/1 од 5. октобар 2022. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 62 од 11. октобар 2022. године); Број 74 од 23. децембар 2022. године (Сагласност



сагласност на измене и допуне аката о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Одредбама члана 17 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године организоване су службе по функционалном принципу и уже организационе јединице у оквиру служби. Ради ефикаснијег и рационалнијег обављања здравствене делатности у Дому здравља образоване су: (1) Служба за здравствену заштиту одраслог становништва са одсеком превентивне здравствене заштите; (2) Служба за здравствену заштиту радника са одсеком медицине рада; (3) Служба за кућно лечење и медицинску негу; (4) Служба за поливалентну патронажу; (5) Служба за здравствену заштиту деце и омадине; (6) Служба за здравствену заштиту жена; (7) Служба хитне медицинске помоћи са санитарским превозом; (8) Служба за стоматлошку здравствену заштиту са одсеком дечије и превентивне стоматологије са ортопедијом вилица и одсеком опште стоматологије; (9) Служба за лабораторијску делатност и (10) Служба за обављање заједничких послова са одсеком правних послова, одсеком економско-финансијских послова и одсеком техничких и других сличних послова.

Слика број 1. Шема организационе структуре Дома здравља Параћин по акту о систематизацији из 2021. године<sup>62</sup>



Управног одбора Дома здравља Параћин број 75 од 26.децембар 2022. године); Број 1765 од 18. децембра 2023. године(Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 66 од 20.децембар 2023. године).

<sup>62</sup> Подаци преузети из Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији послова у Дому здравља Параћин



### **Директор здравствене установе**

Директор организује рад и руководи процесом рада, представља и заступа здравствену установу и одговоран је за законитост рада здравствене установе у складу са одредбама члана 114 Закона о здравственој заштити.

Решењем Скупштине Општине Параћин од 27. марта 2019. године за директора Дома здравља Параћин на период од четири године, именован је доктор специјалиста педијатрије.<sup>63</sup> Лице које је именовано за директора Дома здравља решењем Скупштине Општине Параћин од 27. марта 2019. године наставило је да обавља дужност директора у периоду 2021 – 2023. године.

Одлуком Владе Републике Србије о преузимању оснивачких права над домовима здравља од 6. марта 2020. године одређено је да ће до именовања директора дома здравља у складу са Законом и статутом дома здравља, дужност директора обављати лице које врши дужност директора дома здравља. Министар здравља именован је новог вршиоца дужности директора Дома здравља Параћин решењем број 119-05-275/2024 од 12. јуна 2024. године.

### **Управни одбор**

Надлежност, састав и начин рада Управног одбора прописани су одредбама чл. 119 и 120 Закона о здравственој заштити.

Скупштина општине Параћин именовала је председника и четири члана Управног одбора 9. октобра 2010. године, а решењем од 25. фебруара 2021. године разрешен је један члан представник локалне самоуправе на лични захтев и именован је нови члан. Према образложењу Дома здравља Параћин, Дом здравља нема управни одбор од априла 2024. године<sup>64</sup> јер је Скупштина општине Параћин донела решење о разрешењу раније именованих чланова Управног одбора, а Министарство здравља није именовало нове чланове.

Скрећемо пажњу да Влада Републике Србије није именовала Привремени управни одбор и Привремени надзорни одбор Здравственог центра Параћин. (Прилог 2 – Остала питања).

## **5. Опште информације о расходима за запослене и лицима ангажованим ван радног односа у Дому здравља Параћин за период 2021 – 2023. године**

### **Расходи за запослене**

Плата запослених, додатак на плату, накнада плате, накнада трошкова и друга примања у здравственим установама се обрачунавају и исплаћују, у складу са одредбама Закона о раду, Закона о платама у државним органима и јавним службама, Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Уредбе о

<sup>63</sup> Решење Скупштине општине Параћин број 02-20/2019-II од 27. марта 2019. године.

<sup>64</sup> Решење број 02-166/2020-II од 9. октобра 2020. године.



корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

У периоду 2021 - 2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за запослене у укупном износу од 1.048.138 хиљада динара, што чини 88% укупно извршених расхода здравствене установе у посматраном периоду.

Табела број 2. Учешће извршених расхода за запослене у укупно извршеним расходима Дома здравља Параћин по годинама<sup>65</sup>

Година	Извршени расходи за запослене (категорија 410000)	Укупно извршени расходи (класа 400000)	у хиљадама динара
			Учешће (у процентима)
1	2	3	4 (2/3)
2021.	321.211	362.712	89%
2022.	353.033	400.282	88%
2023.	373.894	432.469	86%
Укупно	1.048.138	1.195.463	88%

Према изворима финансирања у структури извршених расхода за запослене Дому здравља Параћин за период 2021 - 2023. године највише учествују средства РФЗО-а са 92% до 95%, а затим су средства Општине Параћин са 4% до 7% од укупно извршених расхода за запослене.

Табела број 3. Структура извршених расхода за запослене Дома здравља Параћин по изворима финансирања за период 2021-2023. године<sup>66</sup>

Конто	Опис	Износ одобрених апропријација	у хиљадама динара				
			Расходи за запослене				
			Расходи и издаци на терет буџета				
1	2	3	Укупно 4(5+6+7+9)	Републике 5	Општине/ Града 6	ОСО 7	Из осталих извора 8
<i>2021. година</i>							
410000	Расходи за запослене	325.871	321.211	-	21.093	295.729	4.389
411000	Плате, додаци и накнаде запослених (зараде)	264.903	262.400		17.548	241.729	3.123
412000	Социјални доприноси на терет послодавца	46.966	46.293		3.202	41.835	1.256
413000	Накнаде у натура		0				

<sup>65</sup> Подаци преузети из Финансијских извештаја Дома здравља Параћин за 2021, 2022. и 2023. годину.

<sup>66</sup> Подаци преузети из финансијских извештаја Дома здравља Параћин за 2021, 2022. и 2023. годину.



414000	Социјална давања запосленима	3.351	2.550		2.540	10	
415000	Накнада трошкова за запослене	6.951	6.776	343	6.433		
416000	Награде запосленима и остали посебни расходи	3.700	3.192		3.192		
<i>2022. година</i>							
410000	<i>Расходи за запослене</i>	<i>358.149</i>	<i>353.033</i>	<i>0</i>	<i>14.503</i>	<i>334.249</i>	<i>4.281</i>
411000	Плате, додаци и накнаде запослених (зараде)	285.875	282.991		12.110	267.275	3.606
412000	Социјални доприноси на терет послодавца	52.672	51.645		2.109	48.861	675
413000	Накнаде у натура		0				
414000	Социјална давања запосленима	6.779	5.590		5.590		
415000	Накнада трошкова за запослене	8.444	8.428		284	8.144	
416000	Награде запосленима и остали посебни расходи	4.379	4.379		4.379		
<i>2023. година</i>							
410000	<i>Расходи за запослене</i>	<i>386.413</i>	<i>373.894</i>	<i>0</i>	<i>13.422</i>	<i>356.864</i>	<i>3.608</i>
411000	Плате, додаци и накнаде запослених (зараде)	312.697	307.404		10.855	293.472	3.077
412000	Социјални доприноси на терет послодавца	50.515	49.055		1.856	46.668	531
413000	Накнаде у натура		0				
414000	Социјална давања запосленима	7.215	1.816		1.816		
415000	Накнада трошкова за запослене	10.586	10.286		711	9.575	
416000	Награде запосленима и остали посебни расходи	5.400	5.333		5.333		



Општина Параћин и Дом здравља Параћин закључивали су у периоду 2021-2023. године уговоре о обезбеђивању средства за финансирање спровођења здравствене заштите од интереса за грађане на територији општине Параћин којима је Општина Параћин обезбеђивала плате и друге накнаде, као и доприносе за обавезно социјално осигурање за највише 18 запослених на одређено време, односно до 10% броја запослених на одређено време у Дому здравља Параћин.<sup>67</sup> Уговори о обезбеђивању средства нису садржали уговорени износ средства, већ одредбу да се средства обезбеђују у оквиру економске класификација 464 Дотације организацијама обавезног социјалног осигурања, извор финансирања 01, а опредељују се решењем Општинског већа општине Параћин о расподели средства у оквиру одобрених апропријација.

Табела број 1.Преглед планираних и извршених средстава из буџета Општине Параћин за плате запослених на одређено време

Опис	у хиљадама динара								
	Плани рано 2021.	Пренето 2021.	Изврш ење %	Плани рано 2022.	Пренет о 2022.	Извр шење %	Плани рано 2023.	Пренет о 2023.	Извр шење %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
411-Плате и додаци запослених и 412 Социјални доприноси на терет послодавца	20.518	20.749	101%	16.900	14.219	84%	15.055	12.710	84%
415 Накнаде трошкова за запослене	250	343	137%	300	284	95%	730	711	97%
Укупно	20.768	21.092	102%	17.200	14.503	84%	15.785	13.421	85%

### Лица ангажована ван радног односа

Ангажовање лица ван радног односа у здравственим установама уређено је одредбама чл. 197 - 202 Закона о раду. Рад ван радног односа обухвата: привремене и повремене послове, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању и допунски рад. Одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити ближе је уређен допунски рад у здравственим установама.

У наредној табели дат је преглед учешћа извршених расхода за ангажовање лица ван радног односа у укупно извршеним расходима за плате, додатке и накнаде запослених и расходима за социјалне доприносе на терет послодавца Дома здравља по посматраним годинама.

<sup>67</sup> Уговор о обезбеђивању средства за вршење оснивачких права за 2021. годину број 94 од 25. јануара 2021. године; Уговор о обезбеђивању средства за вршење оснивачких права за 2022. годину број 1969 и Уговор о обезбеђивању средства за вршење оснивачких права за 2023. годину број 93 од 16. јануара 2023. године. Средства за ове намене одобрена су Одлуком о буџету општине Параћин за 2021, 2022. и 2023. годину у оквиру Раздела 7, Управе за локални економски развој, јанве службе и друштвене делатности, глава 7.1. фунационална класификација 721 опште медицинске услуге, програм 1801, програмска активност 1801-0001, позиција 121, економска класификација 464 Дотације организацијама обавезног социјалног осигурања, извор финансирања 01, а опредељивана су решењем Општинског већа општине Параћин о расподели средства у оквиру одобрених апропријација.





Табела број 4. Учешће извршених расхода за ангажовање лица ван радног односа у укупно извршеним расходима за плате, додатке и накнаде запослених и расходима за социјалне доприносе на терет послодавца Дома здравља Параћин по годинама

у хиљадама динара

Година	Извршени расходи за ангажовање лица ван радног односа	Укупно извршени расходи за плате, додатке и накнаде запослених и социјалне доприносе на терет послодавца (група конта 411000 и 412000)		Учешће (у процентима) 4 (2 / 3)
		3	3	
2021.	439	308.693		0%
2022.	530	334.636		0%
2023.	705	356.459		0%
Укупно	1.674	999.788		0%

Одредбама члана 27к Закона о буџетском систему<sup>68</sup>, уређено је ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средства. Овим одредбама је прописано да број запослених на одређено време, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге, као и посредством агенције за привремено запошљавање и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава, не може бити већи од 10% укупног броја запослених на неодређено време, осим изузетно, уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства. За здравствене установе у складу са Законом о здравственој заштити цитирана одредба подразумева усклађивање броја овако ангажованих лица и са бројем запослених утврђених Кадровским планом.

Дом здравља Параћин је приходе за финансирање расхода за ангажовање лица по основу уговора о допунском раду планирао у оквиру економске класификације 423000 – Услуге по уговору, на конту економске класификације 423599 – Остале стручне услуге. Укупно планирана средства за финансирање расхода за остале стручне услуге у ревидираном периоду износила су 4.294 хиљаде динара и у целости су планирана из сопствених прихода.

У поступку ревизије је утврђено да је Дом здравља Параћин у периоду 2021-2023. године закључио уговоре о допунском раду са укупно десет лица ангажованих ван радног односа. Извршени расходи по овом основу износили су 1.674 хиљаде динара, а финансијска средства су обезбеђена из сопствених прихода Дома здравља Параћин.

Табела број 5. Преглед извршених расхода за остале стручне услуге у периоду 2021.-2023. године у Дому здравља Параћин

у хиљадама динара

Година	Планирана средства- последња измена финансијског плана	Извршени расходи за остале стручне услуге				Укупни расходи	Разлика план и извршење
		Уговори ван радног односа	Медицина рада- Општа болница Параћин	Мртвозорство	Укупни расходи		
2021.	1.490	439	478	330	1.247	243	
2022.	1.260	530	537	245	1.311	(51)	
2023.	1.544	705	371	186	1.262	282	
2021-2023.	4.294	1.674	1.386	761	3.820	474	

<sup>68</sup> „Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/15 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21 – др. закон и 92/23.



## IV Закључци

На основу анализе података и документације достављене од стране субјекта ревизије, података прикупљених путем упитника и након спроведених аналитичких поступака и анализе додатних информација и објашњења представника субјекта ревизије, донели смо следеће закључке:

- 1) Обрачун и исплата расхода за запослене у Дому здравља Параћин нису у потпуности у складу са прописима, што је утицало на економичност трошења јавних средстава.
- 2) Ангажовање лица ван радног односа било је у складу са прописима и природом ове врсте уговора и повећало је укупне расходе, али је допринело континуитету пружања услуга здравствене заштите.

У наставку Извештаја, наводимо закључке са одговарајућим налазима, које илуструјемо примерима.

### **ЗАКЉУЧАК 1: Обрачун и исплата расхода за запослене у Дому здравља Параћин нису у потпуности у складу са прописима, што је утицало на економичност трошења јавних средстава.**

Наш циљ био је да сагледамо све области које су од значаја за обрачун расхода за запослене, а које се односе на: кадровски капацитет субјекта ревизије; поступке новог запошљавања; испуњеност услова запослених за обављање послова на радном месту; садржину уговора о раду; начин вођења кадровских и других евиденција запослених; обрачун и исплата плата, додатака, накнада, доприноса, социјалних давања, накнада трошкова и награда запосленима; и обрачун и исплату увећања плате из сопствених прихода.

Начин на који је субјект ревизије уредио и поступао у овим областима имао је утицај на правилност, али и на економичност и ефикасност обрачунатих и исплаћених расхода за запослене.

Кроз следећа питања, испитивали смо да ли су обрачун и исплата расхода за запослене вршени у складу са прописима:

- 1) Да ли је број запослених субјекта ревизије, у погледу запослених на неодређено време у складу са важећим Кадровским планом?
- 2) Да ли су поступци новог запошљавања спроведени у складу са прописима?
- 3) Да ли запослени испуњавају услове за обављање послова на радном месту предвиђене Правилником о систематизацији и другим прописима који дефинишу услове за запошљавање у здравственим установама?
- 4) Да ли уговор о раду садржи све битне елементе предвиђене прописима?
- 5) Да ли се уредно и ажурно воде кадровске и друге евиденције запослених?
- 6) Да ли су обрачун и исплата плата, додатака, накнада, доприноса, социјалних давања, накнада трошкова и награда запосленима вршене у складу са прописима?
- 7) Да ли су обрачун и исплата увећања плате из сопствених прихода вршени у складу са прописима?



На основу сагледавања узорковане документације субјекта ревизије, достављених изјашњења и интервјуа са субјектом ревизије, донели смо закључак, који је заснован на следећим налазима.

### **Налаз 1.1 Кадровски капацитет Дома здравља Параћин, у погледу укупног броја запослених био је у складу са важећим кадровским планом.**



Кадровским планом, за одређени период, утврђен је укупан број запослених на неодређено и одређено време, који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања. Број и структура радних места утврђених Правилником о систематизацији морају бити у складу са бројем и структуром одређеним Кадровским планом.

Кадровски капацитет Дома здравља Параћин у погледу броја запослених био је у складу са кадровским планом који је важио у посматраном периоду за 2021. и 2022. годину. Међутим, укупан број запослених на неодређено и одређено време на 31. децембар 2023. године, када се укључе запослени на неодређено време по Закључку Владе од 14. новембра 2023. године био је 201 лице, односно за једанаест лица више од броја одређеног Кадровским планом за 2018. годину (190 лица), што није је у складу са Кадровским планом за 2018. годину и одредбом члана 164 Закона о здравственој заштити.

Министар здравља донео је Кадровски план за 2024. годину 22. јула 2024. године којим је усклађен кадровски капацитет Дома здравља Параћин након запошљавања лица у складу са Закључком Владе.

Одредбом члана 161 став 1 Закона о здравственој заштити<sup>69</sup> прописано је да министар доноси кадровски план за запослене у здравственим установама у јавној својини за територију Републике Србије, кога чини укупан број запослених обухваћен појединачним кадровским плановима здравствених установа у јавној својини.

Кадровски план представља максимални број запослених у здравственим установама у јавној својини, односно максимални број запослених у свакој појединачној здравственој установи у одговарајућој буџетској години.<sup>70</sup>

Кадровски план за сваку буџетску годину доноси министар, најраније истовремено са прописом којим се уређује буџет, текуће календарске године за наредну буџетску годину. Ако се кадровски план не донесе у предвиђеном року, до доношења републичког кадровског плана, односно кадровског плана здравствене установе, примењује се постојећи кадровски план.<sup>71</sup>

Одредбама члана 164 ст. 1 и 2 Закона о здравственој заштити прописано је да број запослених у здравственој установи у јавној својини не сме бити већи од броја утврђеног кадровским планом, као и да је забрањен пријем у радни однос у здравствену установу у јавној својини изнад броја запослених утврђених кадровским планом.

Одредбом члана 161 став 6 Закона прописано је, између осталог, да кадровски план садржи податке о укупном броју запослених у здравственим установама у јавној својини,

<sup>69</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23 – аутентично тумачење.

<sup>70</sup> Члан 161 став 2 Закона о здравственој заштити.

<sup>71</sup> Члан 162 ст. 1 и 2 Закона о здравственој заштити.



односно укупном броју и структури запослених у појединачној здравственој установи, укључујући и здравствене раднике из члана 158 овог Закона, за чије се плате средства обезбеђују из средстава обавезног здравственог осигурања, као и број запослених за чије се плате средства стичу на други начин у складу са законом, податке о броју запослених који раде на неодређено и одређено радно време, са пуним, односно непуним радним временом, односно чији радни однос мирује, као и друге податке о кадровској обезбеђености здравствене установе.

Одредбама Посебног колективног уговор за здравствене установе прописано је да је послодавац дужан да обезбеди број и структуру запослених у складу са кадровским планом здравствене установе.<sup>72</sup>

Министарство здравља донело је Кадровски план за Дом здравља Параћин за 2018. годину, који се примењивао и у периоду 2021 – 2023. године јер Министарство здравља није донело нови кадровски план у овим годинама<sup>73</sup>. Кадровским планом за Дом здравља Параћин за 2018. годину утврђено је да укупан број запослених (на неодређено и одређено време), који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО у Дому здравља, може бити највише до 190 запослених, док укупан број запослених у здравственој установи на неодређено и одређено време утврђен Кадровским планом за 2018. годину може бити до 227 запослених.

Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору<sup>74</sup>, утврђују се попис радних места са описом и захтеви за њихово обављање у јавним службама (у даљем тексту: Каталог радних места).

Директор Дома здравља Параћин донео је Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године којим је било систематизовано 227 извршилаца у Дому здравља Параћин.<sup>75</sup> Након доношења овог правилника извршено је 10 измена, након чега је број систематизованих извршилаца износио 221. Структура извршилаца у акту о систематизацији треба да буде у складу са бројем и структуром запослених, који су утврђени у Кадровском плану, за одређени период.

Укупан број запослених радника у Дому здравља, који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО-ом, за период 2021 – 2023. године, био је одређен Кадровским планом за 2018. годину.

<sup>72</sup> Члан 13.

<sup>73</sup> Број: 112-01-200/2018-02 од 20. августа 2018. године.

<sup>74</sup> „Службени гласник РС“, бр. 81/17, 6/18 и 43/18.

<sup>75</sup> Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 27 од 23. марта 2018. године.



Табела број 6. Поређење Кадорвског плана и укупног броја запослених и броја запослених на недоређено време са важећим кадровским планом за 2018. годину за период 2021 – 2023. године

Структура запослених	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Број запослених по КП за 2018. годину	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Број запослених на неодређено време	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Број запослених на неодређено време	Запослен и по Закључку у Влади РС од 12. новембра 2023. године на неодређено време	Број запослених на неодређено без Закључка у Влади РС	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Укупно на неодређено са закључком Владе РС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Доктори медицине	52	52	52	52	48	2	48	54	54
Фармацеути, фармацеути-биохемичари	0	0		0			0	0	
Здравствени радници са ВСС и ССС	83	83	82	83	82	5	78	87	87
Здравствени сарадници са ВСС, ВШС и ССС	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Немедицински радници	32	0		0			32	0	
Административни радници	12	12	12	12	11	1	12	13	13
Технички и помоћни радници укључујући и возаче ХМП	20	20	20	20	20	5	20	25	25
доктори стоматологије који обављају послове обавезног здравственог осигурања	9	9	9	9	9		9	9	9
стоматолошке сестре са ВШС и СС које обављају послове обавезног здравственог осигурања	11	10	8	10	7		8	8	8
Зубни техничари са ВШС и ССС, који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања	2	2	2	2	2	1	1	3	2
Укупан број запослених радника који обављају послове за потребе обавезног	190	189	186	189	180	15	177	201	200



Структура запослених	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Број запослених по КП за 2018. годину	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Број запослених на неодређено време	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Број запослених на неодређено време	Запослен и по Закључку у Владе РС од 12. новембра 2023. године на неодређено време	Број запослених на неодређено без Закључка Владе РС	Укупан број запослених на одређено и неодређено време	Укупно на неодређено са закључком Владе РС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
здравственог осигурања, утврђен Кадровским планом за 2018. године									
Број запослених које финансира Општина Параћин		11		10				7	0
Сопствена средства		1							0
Укупан број запослених у здравственој установи на неодређено и одређено	227	201		199		15		208	
утврђен Кадровским планом за 2018. годину									
Замене на одређено време РФЗО	/	6		3				5	
Замене на одређено време СО Параћин		3						1	

Одредбама члана 187 став 1 Закона о раду прописано је да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду. Запосленом из става 1 овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство. Дом здравља Параћин је на 31. децембар 2021. и 2022. године имао једну запослену, а на 31. децембар 2023. године једну запослену на одређено време због одржавања трудноће, односно породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

На основу извршених анализа утврђено је следеће:

- Укупан број запослених на неодређено и одређено време на 31. децембар 2021. године од 201 запосленог био је у сагласности са Кадровским планом за 2018. годину, као и број од 189 запослених који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО-ом, што је у складу са





Кадровским планом за 2018. годину и одребом члана 164 Закона о здравственој заштити.<sup>76</sup>

- Укупан број запослених на недоређено и одређено време на 31. децембар 2022. године од 199 лица, био је у сагласности са Кадровским планом за 2018. годину, као и број од 189 запослених који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО-ом, што је у складу са Кадровским планом за 2018. годину и одредбом члана 164 Закона о здравственој заштити.
- Укупан број запослених на неодређено и одређено време на 31. децембар 2023. године био је 208 лица. Број запослених који су обављали послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО-ом, када се укључи 15 запослених на неодређено време по Закључку Владе од 14. новембра 2023. године износио је 201 лице, односно за једанаест лица више од броја одређеног Кадровским планом за 2018. годину (190 лица), што није је у складу са Кадровским планом за 2018. годину и одредбом члана 164 Закона о здравственој заштити.
- Дом здравља запослио је 2023. године 15 лица на неодређено време ангажованих за време епидемије „SARS-COVID 19“ вируса у складу са закључком Владе Републике Србије. Тачком 2 закључка задужено је Министарство здравља да у сарадњи са Републичким фондом за здравствено осигурање и Генералним секретаријатом Владе изврши усклађивање кадровских планова здравствених установа са бројем и структуром лица која су засновала радни однос по овом закључку.

Сагласно одредби члана 162 Закона о здравственој заштити Министар надлежан за послове здравља је донео Кадровски план за 2024. годину број 112-01-86/2024-02 од 22. јула 2024. године којим је усклађен број запослених у Дому здравља Параћин који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања.

Кадровским планом за Дом здравља Параћин за 2024. годину утврђено је да укупан број запослених (на неодређено и одређено време), који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са РФЗО у Дому здравља Параћин може бити највише до 207 запослених, док укупан број запослених у здравственој установи на неодређено и одређено време није утврђен Кадровским планом за 2024. годину. У Прилогу 3 – Прилози дата је структура запослених по Кадровском плану за 2024. годину.

Скрећемо пажњу да Кадровски план за Дом здравља Параћин за 2024. годину не садржи број и структуру запослених за чије се плате средства стичу на други начин у складу са законом, како је прописано одредбом члана 161 став 6 Закона о здравственој заштити.

<sup>76</sup> Искључују се замене на одређено време ради избегавања двоструког рачунања.



## Налаз 1.2 Поступци новог запошљавања у Дому здравља Параћин спроведени су у складу са прописима.



Поступци новог запошљавања за 29 лица у Дому здравља Параћин спроведени су у складу са прописима јер је Дом здравља радни однос на неодређено време заснивао по прибављеној сагласности Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и након спроведеног јавног конкурса.

Запошљавање 15 лица извршено је без објављивања јавног огласа на основу Закључка Владе 112-11193/2023 од 14. новембра 2023. године и дописа Министарства здравља у којима је наведено да запошљавање лица по Закључку Владе обухвата искључиво лица која су била радно ангажована током пандемије заразне болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“.

Услови за заснивање радног односа прописани су одредбама чл. 24 - 29 Закона о раду<sup>77</sup> и члана 5 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе,<sup>78</sup> док је поступак избора кандидата уређен одредбама чл. 7, 8 и 9 наведеног Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Одредбама члана 27к Закона о буџетском систему<sup>79</sup> прописана су ограничења у погледу заснивања радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места, као и ограничења укупног броја запослених на одређено време код корисника јавних средстава. Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава<sup>80</sup> ближе је уређен поступак за прибављање сагласности за заснивање радног односа са новим лицима.

Одредбама члана 27к Закона о буџетском систему прописано је да је, у периоду од 1. јануара 2021. године до 31. децембра 2026. године, корисницима јавних средстава дозвољено да без посебних дозвола и сагласности у текућој календарској години приме у радни однос на неодређено време и радни однос на одређено време у својству приправника до 70% укупног броја лица којима је престао радни однос на неодређено време по било ком основу у претходној календарској години (умањен за број новозапослених на неодређено време и одређено време у својству приправника у тој календарској години), док о пријему новозапослених на неодређено време и одређено време у својству приправника изнад тог процента одлучује тело Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства. Запошљавање се може се реализовати уколико корисник јавних средстава има обезбеђена средства за плате, односно зараде, са припадајућим порезом и доприносима за новозапослене, као и под условима и у складу са процедурама предвиђеним посебним прописима.

<sup>77</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

<sup>78</sup> „Службени гласник РС“, бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I.

<sup>79</sup> „Службени гласник РС“, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – испр., 108/13, 142/14, 68/15 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 118/21 – др. закон и 92/23.

<sup>80</sup> „Службени гласник РС“, бр. 159/20 и 116/23.



У поступку ревизије извршено је испитивање да ли је ново запошљавање и додатно радно ангажовање у Дому здравља Параћин у периоду 2021 – 2023. године извршено у складу са прописима. Дом здравља је у том периоду запослио 44 лица на неодређено време и то:

- 2021. године 13 лица;
- 2022. године пет лица;
- 2023. године 26 лица;<sup>81</sup>

На основу увида у прибављене сагласности Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, уговоре о раду на неодређено време и закључак Владе Републике Србије утврђено је да је Дом здравља извршио пријем у радни однос на неодређено време 26 лица по прибављеним сагласностима Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, што је у складу са чланом 2 Уредбе о поступку прибављања сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и 15 лица по Закључку Владе Републике Србије број 112-111193/82023 од 14. новембра 2023. године.

Табела број 2. Структура новог запошљавања у периоду 2021 – 2023. година

Година	Број сагласности	Назив радног места	Одобрено	Релаизовано	Нереализовано
1	2	3	4	5	6
2021.	Сагласност Министарства здравља број 112-01-00293/2021-02 од 12. априла 2021	Доктор медицине	1	1	0
		Здравствени радник са CCC	1	1	0
		Немедицински административни радника са средњом стручном спремом	1	1	0
		Немедицински технички и помоћни радника са средњом стручном спремом- возач	1	1	0
	Сагласност Министарства здравља број 112-01-00556/2021 од 2. јуна 2021	Доктор медицине или специјалиста одређене гране медицине	1	1	0
		Здравствени радник са ВСС	1	1	0
		Здравствени радник са CCC	1	1	0
	Сагласност Министарства здравља број 112-01-00772/2021-02 од 2. септембра 2021	Немедицински технички и помоћни радника са средњом стручном спремом- возач	1	1	0
		Доктор стоматологије	2	2	0
		Лабораторијски техничар	2	2	0
		Немедицински технички и помоћни радник	1	1	0
			13	13	0
2022.	Сагласност Министарства здравља број 112-01/1482/2021-02 од 10. јануара 2022	Здравствени радник са CCC	1	1	0
		Доктор медицине	2	2	0
	Сагласност Министарства здравља број 112-01-388/2022-02 од 24. маја 2022	Здравствени радник са CCC	2	2	0
		Немедицински технички радник са НСС	1	0	(1)
2023.	Сагласност Министарства здравља број 112-	Доктора медицине	5	5 <sup>82</sup>	0
		Немедицински административни-дипломирани правник	1	1	0

<sup>82</sup>Једно лице је дало отказ, а затим је по истој сагласности запослено друго лице јер је период у коме је радило био прекратак.



Година	Број сагласности	Назив радног места	Одобрено	Релаизовано	Нереализовано
02-395/2023-02 од 3. априла 2023		Здравствени радник са ССС	1	1	0
		Стоматолошка сестра - техничар немедицински технички и помоћни радник са НСС	3	2	(1)
		здравствени радник са ССС	1	1	0
Сагласност Министарства здравља број 112- 02-972/2023-02 од 21. августа 2023		Доктори медицине	2	2	0
		Здравствени радници са ВСС и ССС	5	5	0
		Здравствени сарадници са ВСС, ВШС и ССС	1	1	0
		Административни радници	1	1	0
		Технички и помоћни радници укључујући и возаче ХМП	5	5	0
		Зубни техничари са ВШС и ССС, који обављају послове за потребе обавезног здравственог осигурања	1	1	0
		<b>Укупно</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>(1)</b>
Закључак Владе РС 05 бр.112-11193/23 од 14. новембра 2023. године		Доктори медицине	2	2	0
		Здравствени радници са ВСС и ССС	5	5	0
		Здравствени сарадници са ВСС, ВШС и ССС	1	1	0
		Административни радници	1	1	0

Дом здравља је поступак запошљавања, након прибављене сагласности Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, спроводио доношењем одлука о потреби заснивања радног односа и јавног огласа.<sup>83</sup>

Дом здравља је у периоду 2021-2023. године засновао радни односа са 29 лица, за које је Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава дала сагласност, закључивањем уговора о раду на неодређено време на основу спроведеног конкурса, што је у складу са одредбама чл. 7, 8 и 9 Посебног колективног уговора.

Запошљавање петнаест лица извршено је без објављивања јавног огласа на основу Закључка Владе 112-11193/2023 од 14. новембра 2023. године у ком је наведено да запошљавање лица по Закључку Владе обухвата искључиво лица која су била радно ангажована током пандемије заразне болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“.

У Дому здравља, у периоду 2021. – 2023. године, доношене су одлуке о утврђивању потребе заснивања радног односа, расписивани су огласи за пријем у радни однос и доношене су одлуке о избору кандидата.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- Дом здравља је у посматраном периоду засновао радни односа са 29 лица, за које је Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава дала сагласност, закључивањем уговора о раду на неодређено време на основу спроведеног конкурса, што је у складу са одредбама чл. 7, 8 и 9 Посебног колективног уговора.

<sup>83</sup> Дом здравља Параћин најпре именује комисију која учествује у изборном поступку доношењем решења о именовању комисије за избор кандидата на одређено радно место. Јавни оглас објављује се на огласној табли, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља. Након достављања документације кандидата сачињава се записник о отварању пријава кандидата за радно место. Поступак запошљавања у Дому здравља Параћин окончава одлуком о избору кандидата.



- Запошљавање 15 лица извршено је без објављивања јавног огласа на основу Закључка Владе 112-11193/2023 од 14. новембра 2023. године и дописа Министарства здравља у којима је наведено да запошљавање лица по Закључку Владе обухвата искључиво лица која су била радно ангажована током пандемије заразне болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“.

**Налаз 1.3 Запослени у Дому здравља Параћин испуњавају услове за обављање послове радног места у складу са актом о организацији и систематизацији послова, што је у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе, осим у једном случају у погледу радног искуства.**



Запослени у здравственој установи морају испуњавати услове, у смислу прописане врсте и степена стручне спреме, односно образовања, као и друге посебне услове за рад на одређеним радним местима. Запослени могу засновати радни однос, на неодређено и одређено време, само на радним местима и за обављање послова који су утврђени правилником о систематизацији.

У периоду 2021–2023. године, једно узорковано лице запослено у Дом здравља Параћин није испуњавало услов у погледу радног искуства за обављање послова радног места прописаног Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији у време распоређивање на то радно место 2017. године, што није у складу са одредбама члана 24 Закона о раду и члана 5 Посебног колективног уговора за здравствене установе. Ово лице је стекло потребан услов у погледу радног искуства 2022. године.

Узрок оваквог стања налази се у погрешном тумачењу Дома здравља Параћин да се у радно искуство за руководеће радно место, за које се тражи висока стручна спрема, рачуна и радно искуство на сличним пословима, са вишом стручном спремом.

Последица оваквог поступања може се огледати у неоснованом увећању броја руководиоца, што увећава и расходе за плате. Наведено указује на неефикасност интерних контрола и постојање ризика да је Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, могао да запосли лица на радним местима и под условима који нису у складу са законским и подзаконским прописима.

Одредбама члана 24 ст. 1 – 3 Закона о раду прописано је да радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова. Такође је прописано да се Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца. За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.



Одредбама члана 5 ст. 5 - 7 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени правилником о организацији и систематизацији послова, да запослени заснива радни однос на неодређено и одређено време и да запослени који је засновао радни однос на одређено време, има иста права као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Одредбама члана 30 Закона о запосленима у јавним службама прописано је, између осталог, да се Правилником о организацији и систематизацији послова у јавној служби (у даљем тексту: Правилник) утврђују организациони делови у јавној служби, радна места у организационим деловима, опис послова који се обављају на радним местима, одређење стручне спреме, односно образовања потребног за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима. Истим чланом дефинисано је да је радно место у Правилнику одређење за назив посла који се обавља код послодавца и које се уноси у Правилник према називима одређеним актом Владе РС за радна места која су утврђена актом Владе РС. У Правилник се, такође, уноси назив радног места из акта Владе РС чији типичан опис посла највише одговара опису посла који је дат у Правилнику. Ако се према опису посла у Правилнику на једном радном месту обављају послови који одговарају типичним описима послова два или више радних места из акта Владе РС, у Правилник се уноси назив оног радног места из акта Владе РС чији се послови обављају претежним делом радног времена.

При одређивању назива радних места у јавним службама које у складу са законом којим се уређује систем плата запослених у јавном сектору називе уређују Правилником, води се рачуна да називи упоредивих радних места, односно радних места на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе РС, одговарају у што већој мери називима из акта Владе РС.

Одредбама члана 159 Закона о запосленима у јавним службама прописано је да су јавне службе дужне да донесу Правилник о организацији и систематизацији послова у јавној служби усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Одредбом члана 10 став 1 Закона о систему плата запослених у јавном сектору прописано је да, у циљу јединственог праћења радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору, послова који се обављају и висине основне плате запослених на тим радним местима, односно у одговарајућим звањима, чиновима, на положајима и функцијама, успоставља се Општи каталог радних места, односно звања, чинова, положаја и функција у јавном сектору (у даљем тексту: Општи каталог).

Ставом 7 истог члана предвиђено је да Општи каталог садржи и попис радних места, између осталог, за запослена лица која су у радном односу у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање (члан 1 став 3 тачка 7) овог закона), њихове опште/типичне описе и захтеве за њихово обављање, као и платне групе и платне разреде у које су сврстана та радна места у складу са законом.

Општи каталог, у делу који се односи, између осталог, на радна места запослених лица која су у радном односу у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање (члан 1 став 3 тачка 7)), сачињава се на основу акта Владе РС којим се утврђују та радна места, описи тих радних места и захтеви за њихово обављање, као и на основу радних места садржаних у акту о систематизацији тих правних лица и других података потребних за објављивање Општег каталога које министарству достављају та правна лица ради објављивања.





Прелазним и завршним одредбама Закона о систему плата запослених у јавном сектору (чланом 37) прописано је да акт из члана 10 став 7 овог закона Влада РС доноси у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона. Влада РС донела је Уредбу о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору<sup>84</sup>.

Дома здравља Параћин донео је Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године и десет измена овог правилника.

У поступку ревизије извршен је увид у Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова радних места са изменама и допунама и персонална досијеа запослених по узорку.

Тестирањем достављених доказа о испуњености услова за заснивање радног односа, односно за распоређивање на поједним радним местима утврђено је да:

- Једно лице у време распоређивања на руководеће радно место није имало радно искуство у истом степену стручне спреме на тим пословима, с тим што је већ радило на истим, односно сличним пословима сходно ранијем важећем акту о систематизацији радних места.
- За два лица не поседује доказ о поседовању знања на рачунару (сертификат, записник о тестирању или други одговарајући доказ);<sup>85</sup> Лица су засновала радни однос у ранијем периоду.
- На радном месту самосталног правног сарадника распоређено лице које нема завршену вишу школу правног смера, већ из области социјалне заштите. Ово лице има дугогодишње радно искуство на овим пословима и стекло је услов за пензију 2024. године, али му је споразумно продужен радни однос на неодређено време због мањка кадра на тим пословима.
- Остала тестирана лица испуњавају услове за рад на радном месту.
- За најмање једно радно место (Помоћник директора за опште правне и кадровске послове Дома здравља) систематизовано Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин утврђено је да у погледу услова за обављање послова радног места није у потпуности у сагласности са Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору, јер се за помоћника директора за опште правне и кадровске послове захтева положен правосудни испит, овај услов није прописан уредбом.

Одредбом члана 30 Закона о запосленима у јавним службама је прописано да стручна спрема, односно образовање у Правилнику, као и потребни услови за рад на радном месту морају да одговарају стручној спреми, односно образовању и условима за рад који су прописани у акту Владе за радна места која су утврђена актом Владе, при чему послодавац у Правилнику може потпуније да одреди захтевани ниво и врсту образовања, као и да утврди друге услове за рад потребне на том радном месту. Дом здравља Параћин је образложио да је у време доношења Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин имао само једног

<sup>84</sup> „Службени гласник РС“, бр. 81/17, 6/18 и 43/18.

<sup>85</sup> Лица су распоређена на таквим пословима где свакодневно користе рачунар. Лица су засновала радни однос у време када одговорним лицима Дома здравља Параћин није поуздано познато какви су били услови за заснивање радног односа. За једно лице ревизорски тим се непосредно уверио да познаје рад на рачунару јер ради у рачуноводству.



запосленог дипломираног правника који је радио и оште правне послове и послове заступања, те да је стога и за помоћника директора систематизован овај услов, а сходно одредби члана 30 Закона о запосленима у јавним службама.

Дом здравља Параћин није међусобно ускладио организациону структуру наведену у различитим одредбама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин, тако да је у посебном делу овог правилника (члан 23) формирао руководећа радна места у Одсеку рачуноводства и Одсеку правних послова на која је распоредио извршиоце, а који одсеци нису наведени у члану 17 овог правилника којим се утврђује организациона структура. (Прилог 2 – Остала питања).

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, једно узорковано лице запослено у Дому здравља Параћин није испуњавало услов у погледу радног искуства за обављање послова радног места прописан Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији у време распоређивање на то радно место 2017. године, што није у складу са одредбама члана 24 Закона о раду и члана 5 Посебног колективног уговора за здравствене установе. Ово лице је стекло потребан услов у погледу радног искуства 2022. године.

Узрок оваквог стања налази се у погрешном тумачењу Дома здравља Параћин да се у радно искуство за руководеће радно место, за које се тражи висока стручна спрема, рачуна и радно искуство на сличним пословима, са вишом стручном спремом. Последица оваквог поступања може се огледати у неоснованом увећању броја руководилаца, што увећава и расходе за плате.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да радни однос заснивају и већ запослена лица распоређују на друга радна места у складу са условима који су прописани за обављање тих послова актом о унутрашњој организацији и систематизацији.

**Налаз 1.4 Уговори о раду нису сачињени у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе у погледу дужине радног времена запосленог, што ствара ризик на ефикасност извршавања послова радног места.**



Одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе прописани су елементи уговора о раду које закључују запослени у здравственим установама.

У Дому здравља Параћин узорковани уговори о раду, који су били на снази у периоду 2021–2023. године, садрже све битне елементе уговора који су прописани одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе. Међутим, Дом здравља Параћин је са одређеним бројем запослених, који раде скраћено радно време, закључио уговоре о раду на пуно



радно време, јер нису примењене одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе, у погледу уговарања дужине радног времена.

Уколико уговори о раду не садрже све прописане елементе, а нарочито дужину радног времена, постоји ризик да се обрачун плате, додатака и накнада на плату не спроведе у складу са прописима, као и од повреде других права запосленог, а нарочито да се запосленом на радном месту са скраћеним радним временом неосновано уводи прековремени рад, да се необезбеди адекватна заштита на раду и број дана годишњег одмора, а што све може имати за последицу неефикасно трошење средстава Дома здравља Параћин, неефективно извршавање послова радног места и носи ризик од судских спорова.

Уговори о раду које закључују здравствене установе са запосленима морају по својој садржини бити у складу са одредбама чл. 30-33 Закона о раду и члана 10 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

Радни однос у здравственој установи се заснива закључивањем уговора о раду између здравствене установе и запосленог. Уговор мора бити састављен пре ступања запосленог на рад, у писаном облику у најмање три примерка, од којих један задржава запослени, а два послодавац. Уговор о раду се може закључити на одређено или неодређено време, а уколико уговор не садржи тачно утврђено време сматра се да је закључен на неодређено време.

Одредбама члана 33 Закона о раду су прописани битни елементи које уговор о раду мора да садржи, и то:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.



Одредбама члана 10 Посебног колективног уговора за здравствене установе су уређени исти елементи уговора као што су прописани чланом 33 Закона о раду, са тим што се уговором о раду уређују и додатни елементи:

- 1) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 2) дужина пробног рада;
- 3) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 4) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора.

У поступку ревизије извршен је увид у узорковане уговоре о раду, који су важили у периоду 2021–2023. године, у Дому здравља Параћин. Приликом увида вршена је провера садржине битних елемената уговора о раду и утврђено је да они садрже све битне елементе уговора прописане Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе.

Одредбом члана 159 став 1 Закона о јавним службама, који је ступио на снагу 25. децембра 2017. године, прописано је да су јавне службе дужне да донесу Правилник (акт о систематизацији) усклађен са одредбама закона којим се уређује систем плата у јавном сектору и овог закона, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона. Ставом 2 истог члана прописано је да су јавне службе дужне да у року од 30 дана од дана ступања на снагу Правилника из става 1. овог члана донесу решења којим се утврђују називи радних места чије послове запослени обављају у складу са називима из Правилника. Овим решењима мењају се по сили закона одредбе уговора о раду које се односе на називе послова које запослени обављају.

Дом здравља Параћин је, марта 2018. године, донео нови акт о систематизацији, а у априлу 2018. године свим запосленима је решењима измењен назив радног места.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин закључивао је уговоре о раду који су садржали све битне елементе уговора прописане Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе којима су прописани обавезни елементи уговора о раду.

Одредбама члана 52 Закона о раду и члана 37 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно. Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Дом здравља Параћин донео је акт о процени ризика број 2720 од 10. октобра 2016. године и акт број 10-098/22 којима је извршена процена ризика на радним местима и у радној околини у Дому здравља Параћин, а у складу са тада важећим актом о систематизацији радних места. Служба медицине рада Дома здравља Параћин је дала мишљење на акт о процени ризика на радном месту и радној околини број 350 од 1. марта



2023. године којим су поједина радна места утврђена као радна места са повећаним ризиком.

У складу са овим актом о процени ризика и мишљењем надлежне медицине рада као радна места са повећаним ризиком процењена су радна места лекара и медицинских техничара у Служби за кућно лечење и медицинску негу, Служби хитне медицинске помоћи са санитетским превозом (и возача), Служби за стоматолошку здравствену заштиту и Службу за лабораторијску делатност и Служби за поливалентну патронажу.

Одредбом члана 1 став 2 Закона о раду прописано је да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду ближе се уређују колективним уговором, општим актом послодавца, односно уговором о раду.

Одредбом члана 33 став 1 тачка 9) Закона о раду прописано је да уговором о раду мора да буде дефинисано радно време запосленог, односно да ли је то пуно, непуно или скраћено радно време.

Увидом у узорковане уговоре о раду запослених утврђено је да је Дом здравља Параћин закључио одређени број уговора о раду на пуно радно време (40 часова недељно) са запосленима који су радили скраћено радно време (36 и 37 часова недељно), што није у складу са одредбама члана 1 став 2 и члана 33 став 1 тачка 9) Закона о раду.

У поступку ревизије је утврђено да је Дом здравља Параћин у четири узоркована случаја закључио уговоре о раду са запосленима који садрже тачно дефинисано радно време запосленог у складу са актом о процени ризика, односно смерницама за увођење скраћеног радног времена из члана 38 Посебног колективног уговора за здравствене установе. У поступку ревизије је за одређени број уговора о раду утврђено да су закључени на скраћено радно време, сагласно пословима које запослени обавља, али да су у поступку израде пречишћеног текста уговора ове одредбе измењене у пуно радно време, иако ни један анекс уговора није садржао измену ових одредби.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин закључио је најмање осам уговора о раду на пуно радно време са запосленима који су радили скраћено радно време, јер није поштовао одредбе члана 1 став 2 и члана 33 став 1 тачка 9) Закона о раду, којима је прописано да уговором о раду мора да буде дефинисано радно време запосленог, односно да ли је то пуно, непуно или скраћено радно време.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да уговоре о раду са запосленима ускладе са актом о процени ризика на радном месту у радној околини, односно прописима који уређују ову област.

Уколико уговори о раду не садрже све прописане елементе, а нарочито дужину радног времена, постоји ризик да се обрачун плате, додатака и накнада на плату не спроведе у складу са прописима, као и од повреде других права запосленог, а нарочито да се запосленом на радном месту са скраћеним радним временом неосновано уводи



прековремени рад, да се необезбеди адекватна заштита на раду и број дана годишњег одмора, а што све може имати за последицу неефикасно трошење средстава Дома здравља Параћин, неефективно извршавање послова радног места и носи ризик од судских спорова.

**Налаз 1.5 Дом здравља Параћин није водио евиденцију прековременог рада и није достављао, најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи извештај о прековременом и ноћном раду, што није у складу са прописима.**



Законом о раду, Законом о здравственој заштити, Законом о евиденцијама у области рада и Посебним колективним уговором за здравствене установе прописане су обавезе вођења месечне евиденције зарада и накнада зарада, вођења дневне евиденције прековременог рада, вођења евиденције слободних сати, вођења евиденције приправничког стажа здравствених радника као и вођења кадровске евиденције.

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, уредно и ажурно водио кадровску евиденцију запослених, месечну евиденцију зарада и накнада зарада и евиденцију приправничког стажа здравствених радника, али није уредно и ажурно водио дневну евиденцију прековременог рада и није достављао, најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи извештај о прековременом и ноћном раду, због неефикасних интерних контрола, као и због нередовног праћења важећих законских и подзаконских аката.

Уколико се не воде дневне евиденције о прековременом раду ствара се ризик од повреда права запослених, судских спорова и неефикасне и неекономичне организације рада, као и неефикасног коришћења јавних средстава. Недостављањем прописаних извештаја о прековременом и ноћном раду синдикалним организацијама ствара се ризик од несврсисходног увођења прековременог и ноћног рада, повреде радних права запослених без могућности синдикалних организација да учествују у заштити права запослених, а што све може имати за последицу неефикасно и неекономично управљање средствима.

Запослени у Дому здравља Параћин нису подносили захтеве за коришћење слободних сати на име извршеног прековременог рада.

Одредбама члана 58 ст. 1, 2 и 5 Закона о буџетском систему, прописано је да се расход и издатак из буџета заснива на рачуноводственој документацији, да правни основ у складу са законом и износ преузетих обавеза, који проистичу из изворне рачуноводствене документације, морају бити сачињени и потврђени у писаној форми пре плаћања обавезе, као и да се наведене одредбе сходно примењују и на обавезе корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање.





Одредбом члана 15 став 1 Уредбе о буџетском рачуноводству<sup>86</sup>, прописано је да је рачуноводствена исправа – јавна исправа која представља писани документ или електронски запис о насталој пословној промени, која обухвата све податке потребне за књижење у пословним књигама тако да се из рачуноводствене исправе недвосмислено може сазнати основ, врста и садржај пословне промене.

Законом о евиденцијама у области рада<sup>87</sup> прописани су врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. Одредбом члана 2. овог закона установљене су евиденције, између осталих, и евиденција о запосленим лицима и евиденција о зарадама запослених лица. Одредбом члана 5 овог закона уређено је да евиденција о запосленим лицима садржи: презиме и име; матични број; пол; датум и место рођења (место, општина, република, држава); пребивалиште и адресу стана; место рада (место, општина, република, држава); занимање; врсту и степен стручне спреме; оспособљеност за обављање одређених послова; назив радног места; радно време - у часовима (недељно); трајање запослења и врсте послова до ступања на рад код послодавца; врсту радног односа (на одређено или неодређено време, по уговору о повременим или привременим пословима, по уговору о улагању страног лица); назив послодавца код кога је запослено лице у допунском раду; да ли је запослено лице заинтересовано за промену посла; да ли је инвалид рада или уживалац пензије; податке о осигураним члановима породице; податке о коришћењу права за време привремене неспособности или спречености за рад; податке о трајању плаћеног одсуства због смањења пословања; датум заснивања радног односа; датум престанка радног односа и разлог престанка радног односа.

Корисници јавних средстава треба да воде евиденцију о запосленима, јер она омогућава да се води кадровска политика једнаких могућности, без дискриминације запослених по било ком основу и зато што она обезбеђује неопходне податке за оставаривање права, извршавање обавеза и решавање о одговорности запослених. Кадровска евиденција омогућава да запослени остваре своје право на увећање плате по основу минулог рада, право на јубиларну награду, отпремину, солидарну помоћ, тачно утврђивање права на годишњи одмор, права на плаћено одсуство и друга радна права.

Дом здравља Параћин је водио кадровску евиденцију у програму „Монео“ до октобра 2023. године, а од октобра 2023. године кадровску евиденцију води у програму „ИСКРА“.<sup>88</sup> Јединствени информациони систем за централизован обрачун плата у јавном сектору – ИСКРА, поред обрачуна плате, прати животни циклус запосленог од уласка до одласка из корисника јавних средстава и садржи све податке о запосленима.

Дом здравља Параћин је навео је наставио да ажурира кадровску евиденцију у програму „Монео“ о свим запосленима и након увођења система „ИСКРА“, а посебно је користи за евидентирање података о приправницима, уговорима о допунском раду, уговора за чланове управног и надзорног одбора и ради утврђивања права на јубиларну награду.<sup>89</sup> Кадровска евиденција у програму „Монео“, садржи између осталог податке о личном имену и презимену, ЈМБГ, ЛБО, адреси становања, врсти радног односа, датуму заснивања радног односа у Дому здравља Параћин, податке о минулом раду,

<sup>86</sup> „Службени гласник РС“, бр. 125/03, 12/06 и 27/20.

<sup>87</sup> „Службени лист СРЈ“, бр. 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 - др. закон и 36/09 - др. закон.

<sup>88</sup> Јединствени информациони систем за централизован обрачун плата у јавном сектору – ИСКРА.<sup>88</sup>

<sup>89</sup> Образложење број 1797 од 29. новембра 2024. године.



образовању, занимању, подацима о радном месту, годинама радног искуства, верском празнику, престанку радног односа и друге податке.

Дом здравља Параћин уноси податке о запосленима у Централни регистар социјалног осигурања и на Сервис јавног здравља.

Подаци о запосленима омогућују исправан обрачун како плате и додатака на плату (минули рад), накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада и накнада за верски празник, тако и исправан обрачун солидарне помоћи, јубиларне награде и отпремнина.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, водио кадровску евиденцију о запосленима из које може да добије синтетизоване извештаје о запосленима и која садржи податке прописане чланом 5 Закона о евиденцијама у области рада.

Одредбама члана 122 став 1 Закона о раду је прописано да је послодавац дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Ова евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.<sup>90</sup>

У периоду јануар 2021. – октобар 2023. године Дом здравља Параћин је обрачун плата, додатака и накнаде плате вршио у програму „Монео“ који садржи месечне рекапитулације плата као и месечну евиденцију за сваког запосленог која садржи следеће податке: коефицијент, сате и износ по свим врстама примања који је запослени остварио, накнаду плате, плату по одбитку пореза и доприноса из плате, одбитке од плате.

Јединствени информациони систем за централизовану обрачун плата у јавном сектору – ИСКРА који се користи од обрачуна плате за октобар 2023. године обезбеђује креирање извештаја „Евиденција о платама запослених“. Дом здравља Параћин је наставио да користи програм „Монео“ за обрачун јубиларних награда и отпремина.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- У периоду 2021-2023. године Дом здравља Параћин је водио месечну евиденцију о плати и накнади плате, која садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог, а како је прописано одредбама члана 122 Закона о раду.

Одредбама Закона о раду<sup>91</sup> и Посебног колективног уговора за здравствене установе,<sup>92</sup> уређене су обавезе послодавца и права запослених по основу прековременог рада. Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду. Запослени здравствени радник, немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено или је у приправности има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност. На писмени захтев запосленог прековремени рад се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

<sup>90</sup> Види члан 122 став 2 Закона о раду.

<sup>91</sup> Члан 55 став 6 Закона о раду.

<sup>92</sup> Види члан 42 Посебног колективног уговора за здравствене установе.



Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати најкасније у року од шест месеци од протеча тромесечја у коме их је остварио. О слободним сатима се води евиденција. За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно. Поред тога послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.<sup>93</sup>

Приликом тестирања обрачуна плата, извршен је увид у узорковану документацију (месечне евиденције присутности на раду, распоред рада и захтев и решења о прековременом раду).

Дом здравља Параћин нема донету процедуру за евидентирање и контролу извршеног прековременог рада ради обезбеђивања уједначеног поступања у области радних односа, обезбеђивање контроле трошења јавних прихода установе и побољшање организације квалитета рада.

У Дому здравља Параћин прековремени рад се извршава на основу усменог договора са непосредном руководиоцем или директором. На крају месеца доставља се захтев директору са одобравањем плаћања прековременог рада на основу кога се, након одобрења директора, доноси решење о исплати прековременог рада.

У поступку ревизије тестиране су исплате прековременог рада тако што су узорковане различите исплате са највећим бројем сати из различитих организационих јединица. Само за запослене возаче је утврђено да се води дневна евиденција о прековременом раду возача у коју се уноси датум, име и презиме лица, реалација, време поласка и доласка, број сати проведен на путу и име транспортованог пацијента (што је најчешћи разлог прековременог рада). Евиденцију прековременог рада возача потписује шеф возног парка и на основу ње се сачињава решење о исплати прековременог рада.

Дом здравља Параћин у осталим случајевима није водио дневне евиденције прековременог рада, а неки од захтева не садрже ни опис прековременог рада.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- Дом здравља Параћин је водио дневну евиденцију прековременог рада само за запослене возаче санитарских возила;
- Дом здравља Параћин није водио дневну евиденцију прековременог рада за остале запослене у Дому здравља већ је прековремени рад исплаћиван на основу захтева запосленог у коме је наведен само оквирни период ангажовања и број прековремених сати;
- Захтеви за прековремени рад не садрже детаљан опис разлога извршеног прековременог рада.

У периоду 2021-2023. године Дом здравља Параћин није водио дневну евиденцију о прековременом раду запослених медицинских и немедицинских радника, осим возача санитарских возила, што није у складу са одредбама члана 55 став 6 Закона о раду којима је дефинисано да је послодавац дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду.

<sup>93</sup> Види члан 45 Посебног колективног уговора за здравствене установе.



Узроци оваквог поступања налазе се у неефикасној примени контролних активности код увођења и контроле извршења прековременог рада. У Дому здравља Параћин нису препознати ризици у вези са неоснованим увођењем прековременог рада.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да воде дневну евиденцију о прековременом раду, у складу са одредбама Закона о раду.

Посебним колективним уговором за здравствене установе уређено је да запослени здравствени радник који ради прековремено или је у приправности у складу са чл. 39–41. и чланом 95. овог уговора има право на додатак на плату за прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором. О слободним сатима се води евиденција. На писмени захтев запосленог прековремени рад из ст. 1. и 2. овог члана се тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату. За сваки сат прековременог рада, запослени има право на сат и по слободно.

Дом здравља Параћин се у поступку ревизије изјаснио да запослени нису подносили захтеве за коришћење слободних сати по основу извршеног прековременог рада.

Одредбама члана 45 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да је послодавац дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених, као и да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду.

У току поступка ревизије је утврђено да Дом здравља Параћин није у посматраном периоду 2021-2023. године Синдикату запослених у здравству и социјалној заштити Србије достављао извештај о прековременом и ноћном раду.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- Дом здравља Параћин, није достављао најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, извештај о прековременом и ноћном раду, како је то прописано одредбама члана 45 став 2 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.
- Недостављањем прописаних извештаја о прековременом и ноћном раду синдикалним организацијама ствара се ризик од несврсисходног увођења прековременог и ноћног рада, повреде радних права запослених без могућности синдикалних организација да учествују у заштити права запослених, а што све може имати за последицу неефикасно и неекономично управљање средствима.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да најмање квартално, репрезентативном синдикату у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији, доставља извештај о прековременом и ноћном раду, како је то прописано одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

У периоду 2021-2023. године Дом здравља Параћин је у кадровском модулу програма „Монео“ евидентирао податке о лицима која су обављала приправнички стаж у Дому здравља Параћин по уговору о волонтерском раду. Дом здравља Параћин имао је 35 здравствених радника са високом, вишом и средњом стручном спремом који су обављали приправнички стаж по уговору о волонтерском раду, а за које је водио писану евиденцију.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, водио евиденцију о приправничком стажу здравствених радника како је то прописано одредбама члана 166 став 5 Закона о здравственој заштити.

**Налаз 1.6 Приликом обрачуна и исплате плата и накнада Дом здравља Параћин није правилно обрачунао и исплатио додатне коефицијенте по основу руковођења, додатке на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад), као и отпремине, превоз и солидарну помоћ, није евидентирао присуство на раду и извршио је расходе за прековремени рад и плаћено одсуство без валидне рачуноводствене документације.**



Здравствена установа је дужна да запосленима обрачунава и исплаћује: плате, додатке и накнаде, доприносе, социјална давања, накнаде трошкова, награде и остале посебне расходе, у складу са одредбама законских и подзаконских аката.

У посматраном периоду, обрачун и исплата расхода за запослене вршени су у складу са прописима који уређују ову област, осим у делу обрачуна и исплате по основу руковођења, додатка на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад), отпремнина, обрачуна пореза на солидарну помоћ, извршења пуног радног времена, увођења дежурства, евидентирања присуства на раду и контроле рачуноводствене документације која је основ за исплату прековременог рада и солидарне помоћи.

У посматраном периоду, Дом здравља Параћин на овај начин:

- преузео је обавезе и више извршио расходе за плате, додатке и накнаде запослених у износу од најмање 935 хиљада динара, са припадајућим доприносима на терет послодавца, због примене додатног коефицијента за



руковођење на који запослени нису имали право, што није у складу са одредбама члана 3 став 1 тачка 11) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, а у вези са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.

- приликом обрачуна додатака на плату по основу временаведеног у радном односу (минули рад) примењивао је неправилно утврђену основицу, јер додатак на плату није обрачунавао на ефективно радно времеведено у прековременом раду и дежурству, већ само на редован рад, што није у складу са одредбама члана 2 став 4, члана 4а и члана 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама.

- за два лица у 2021. години је исплаћивао максимални број часова прековременог рада, а у поступку ревизије није могао да документује њихово ангажовање у прековременом раду у максималном броју сати.

- није обезбедио распоредом рада да запослени који раде пуно радно време на месечном нивоу остваре пун фонд часова који им је плаћен.

- није доносио решење о коришћењу другог дела годишњег одмора;

- за једног запосленог није утврдио отпремнину у складу са одредбама члана 105 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе. На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и више извршио расходе за отпремнине при одласку у пензију у износу од најмање 17 хиљада динара са порезом, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.

- исплатио је солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, а да није обрачунао и платио порез на исплаћене износе ове врсте солидарне помоћи, у износу од најмање 15 хиљада динара, што није у складу са одредбама чл. 2, 3, 13 и 18 Закона о порезу на доходак грађана.

- исплаћивао накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима и приликом исплате накнаде трошкова користио пореско ослобођење, иако ови трошкови нису документовани, што није у складу са одредбом члана 18 став 1 тачка 1) Закона о порезу на доходак грађана.

- преузео обавезе и извршио расходе за накнаде за плаћено одсуство најмање у износу од 47 хиљада динара, без валидне рачуноводствене документације, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

- преузео је обавезе и извршио расходе за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у нето износу од најмање 172 хиљаде динара без потпуне рачуноводствене документације, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Уколико обрачун и исплата плата, додатака и накнада, као и отпремина и солидарних помоћи запосленима нису извршени у складу са одредбама важећих законских и подзаконских прописа, јавља се ризик да циљеви пословања неће бити остварени, као и економично, ефикасно и ефективно коришћење јавних





средстава. Неће бити постигнуто реално извештавање и повећаће се ризик од судских спорова. Непримењивање успостављених контролних активности за увођење и контролу извршења редовног и прековременог рада може имати за последицу штету по јавна средства услед више извршених расхода за ове намене, али и ризик од судских спорова јер запослени сматрају да су им евентуално повређена права по овом основу.

Здравствена установа је дужна да запосленима обрачунава и исплаћује плату, додаток на плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама, Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Уредбе о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама, Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

На обрачун и исплату плате за запослене у здравственим установама примењују се:

- 1) Закон о платама у државним органима и јавним службама<sup>94</sup> – за обрачун и исплату основне плате за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним и за обрачун и исплату додатка на плату;
- 2) Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама<sup>95</sup> – члан 2 став 1 тачка 13 – основни коефицијенти запослених у здравственим установама и члан 3 став 1 тачка 11 – увећања основног коефицијента запослених у здравственим установама;
- 3) Уредба о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама<sup>96</sup>;
- 4) Одредбе члана 108 (минимална зарада), члана 111 (накнада зараде), чл. 114-117 (накнада трошкова), члана 118 (друга примања), члана 119 (увећана зарада), односно у делу којим плате, накнаде плате и додаци нису уређени Законом о платама у државним органима и јавним службама;
- 5) Одредбе чл. 91-109 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (плата, накнада плате и друга примања);

<sup>94</sup> „Службени гласник РС“, бр. 34/01, 62/06 - др. закон, 63/06 - испр. др. закона, 116/08 - др. закони, 92/11, 99/11 - др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21/16 - др. закон, 113/17 - др. закони, 95/18 - др. закони, 86/19 - др. закони, 157/20 - др. закони и 123/21 - др. закони.

<sup>95</sup> „Службени гласник РС“, бр. 44/01, 15/02 - др. уредба\*, 30/02, 32/02 - испр., 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14, 58/14, 113/17 - др. закон и 95/18 - др. закон, 86/19 - др. закон, 157/20 - др. закон, 19/21, 48/21, 123/21 - др. закон, 73/23, 83/23 и 119/23.

<sup>96</sup> „Службени гласник РС“, бр. 100/11, 63/12, 101/12, 46/13, 113/17 - др. закон, 21/18 и 95/18 - др. закон, 10/19, 86/19 - др. закон, 13/20, 157/20 - др. закон и 123/21 - др. закон.



- б) Поједине одредбе Закона о запосленима у јавним службама.<sup>97</sup> Прелазним и завршним одредбама овог закона уведена је постепена примена његових одредби након ступања на снагу. Закон се стога примењује од 1. јануара 2025. године, изузев одредаба чл. 30, 31, 32, члана 157 ст. 1. и 3. и члана 159 које се примењују од дана ступања овог закона на снагу и одредаба чл. 93-96, чл. 98 и 101, члана 117 ст. 1-7, чл. 124, 133, 142. и члана 145. став 1. тачка 2) које се примењују од 1. јануара 2026. године;
- 7) Закон о систему плата запослених у јавном сектору<sup>98</sup> примењује се почев од 1. јануара 2025. године, односно од 1. јула 2017. године на запослене у органима и организацијама аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Одредбе члана 10 и чл. 37-39 овог закона примењују се од ступања на снагу овог закона, односно од 1. марта 2016. године.

Табела број 7. Елементи за утврђивање плате

Елементи за утврђивање плате		
Основица	Влада Републике Србије утврђује основицу за обрачун и исплату плата.	
Коефицијент	Изражава сложеност послова, одговорност, услове рада, стручну спрему и садржи додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.	
Додаци на плату	<i>Минули рад</i>	време проведено у радном односу за сваку пуну годину рада у радном односу код послодавца, у висини од 0,4 % од основице
	<i>Дежурство</i>	рад дужи од пуног радног времена и други случајеви одређени прописима (прековремени рад), у висини 26% од основице
	<i>Рад празником</i>	рад на дан државног и верског празника, у висини 110% од основице
	<i>Рад ноћу</i>	ноћни рад између 22 – 6 часова наредног дана, у висини 26% од основице
	<i>Рад по позиву</i>	посебан облик прековременог рада које се уводи као приправност и прековремени рад, у висини 10%, односно 26% од основице
Доприноси	<i>Рад недељом</i>	додатак за рад недељом, односно 20% од основне плате
		Обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање
Радни учинак	Процентуално увећање основне плате и изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре осигураних лица, на основу критеријума и мерила утврђених актом Владе РС	

### Плате по основу цене рада

Одредбама члана 2 Закона о платама у државним органима и јавним службама, поред осталог, прописано је да се плате запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање, утврђују на основу: 1) основице за обрачун плата; 2) коефицијента; 3) додатка на плату; 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом, и дела плате по основу радног учинка, као и да се основна плата одређује множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента. Овако утврђена плата исплаћује се за рад у пуном радном времену,

<sup>97</sup> „Службени гласник РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21.

<sup>98</sup> „Службени гласник РС“, бр. 18/16, 108/16, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21.



односно радном времену које се сматра пуним (члан 6 Закона о платама у државним органима и јавним службама).

У складу са одредбом члана 2 став 4 Закона о платама у државним органима и јавним службама основна плата одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента.

Структура елемената основне плате запослених у здравственим установама може се видети на слици број 2.

*Слика број 2. Структура основне плате запослених у здравственим установама*

$$\boxed{\text{Основица}} \times \boxed{\text{Коефицијент}} \times \boxed{\text{Корективни коефицијент}} + \boxed{\text{Део плате по основу радног учинка}} = \boxed{\text{Основна плата}}$$

Основица за обрачун и исплату плата запослених у државним органима и јавним службама утврђује се актом Владе Републике Србије у нето износу (члан 3 став 1 Закона о платама у државним органима и јавним службама). У наредној табели дат је преглед основица за обрачун и исплату плата у периоду 2021-2023. године<sup>99</sup>.

*Табела број 8. Основица за обрачун и исплату плата у периоду 2021-2023. године*

у динарима

Опис	за доктора медицине, доктора стоматологије/доктора денталне медицине, магистра фармације и магистра фармације – медицинског биохемичара	за медицинску сестру, здравственог техничара, односно друга лица	за остале запослене	за здравствене сараднике са стеченим седмим нивоом квалификација	за здравствене сараднике са стеченим од трећег до шестог нивоа квалификација
Период примене	од децембра 2020. године до јануара 2022. године				
Нето износ основице	3937,38	4.191,19	3.760,35	3.865,80	3.936,08
Период примене	од јануара 2022. године до децембра 2022. године				
Нето износ основице	4.252,37	4.526,49	4.061,18	4.175,06	4.250,97
Период примене	од јануара 2023. године до септембра 2023. године				
Нето износ основице	4.783,92	5.092,30	4.568,83	4.696,94	4.782,34
Период примене	од септембра 2023. године до децембра 2023. године				
Нето износ основице	4.783,92	5.372,38	4.568,83	4.696,94	4.782,34

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин је приликом обрачуна плата запослених, примењивао прописану основицу за обрачун плате.

### ***Коефицијенти за обрачун плата запослених***

Одредбама члана 4 Закона о платама у државним органима и јавним службама, прописано је да коефицијент за обрачун плате запосленог изражава сложеност послова,

<sup>99</sup> Извор: Закључак Владе РС 05 Број: 121-10895/2020 од 24.12.2020. године, Закључак Владе Републике Србије 05 Број: 121-12410/2021-1 од 29. децембра 2021. године, Закључак Владе РС 05 Број: 121-11120/2022 од 29.12.2022. године, Закључак Владе РС 05 Број: 121-8545/2023 од 18.9.2023. године, Закључак Владе РС 05 Број: 121-12572/2023 од 25.12.2023. године.



одговорност, услове рада и стручну спрему. Коefицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Одредбама члана 2 став 1 тачка 13 Уредбе о коefицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђени су коefицијенти који се примењују за обрачун и исплату плата запослених у здравственим установама, а чланом 3 став 1 тачка 11 исте Уредбе прописано је да се ови коefицијенти увећавају по основу руковођења и на основу стручно признатих и научних звања.

Коefицијент за обрачун плата запослених у Дому здравља утврђује се уговором о раду,<sup>100</sup> на основу врсте послова и стручне спреме, одговорности и руковођења и по основу стручно признатих и научних звања. Коefицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Одредбом члана 4 став 1 Уредбе о корективном коefицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама (у даљем тексту: Уредба о корективном коefицијенту) је уређено да се основна плата одређује множењем коefицијента, основице за обрачун плате и корективног коefицијента. Корективни коefицијент из става 1. овог члана износи 0,9612. Одредбом члана 5 став 1 Уредбе о корективном коefицијенту уређено је да се део плате по основу радног учинка одређује се процентуалним увећањем основне плате, сразмерно укупној оцени. Процентуално увећање основне плате износи највише 8,08%.

У поступку ревизије извршен је увид у досијеа запослених, уговоре о раду и обрачуне плата запослених.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин формиран су у оквиру Службе за обављање заједничких послова Одсек правних послова, Одсек економско-финансијских послова, Одсек техничких и других послова и руководећа радна места ових одсека. Поред тога, Дом здравља Параћин је у оквиру Одсека економско-финансијских послова систематизовао и радна места: „Самостални финансијско рачуноводствени сарадник - Одговорно лице за обрачун зарада и ликвидатуру“ и „Референт за финансијско-рачуноводствене послове- одговорно лице за набавке“, а у оквиру Одсека техничких и других послова радно место „Руководилац послова телекомуникационих система“ којима је утврдио додатне коefицијенте по основу руковођења у висини од 0,61. Ова лица, у посматраном периоду, нису имала друга лица којима су руководила. Дом здравља Параћин је образложио да је овим лицима додељен додатни коefицијент по основу руковођења, јер им је повећана одговорност будући да све послове самостално изводе и координирају са главним сестрама податке у вези са обрачуном плата, односно набавком.

У поступку ревизије утврђено је да је Дом здравља Параћин:

- обрачунавао и исплаћивао основну плату запосленима применом корективног коefицијента и по основу радног учинка, што је у складу са чл. 4 став 1 и 5 став 1 Уредбе о корективном коefицијенту.
- за три лица распоређена на самосталним извршилачким административним радним местима, уговорима о раду утврдио додатни коefицијент за

<sup>100</sup> Израз „уговор о раду“ укључује и анекс уговора о раду када се њиме мења коefицијент за обрачун плате.



руковођење од 0,61 на основу којих им је обрачунавао и исплаћивао плату, иако ова лица нису била руководиоци ужих организационих јединица, што није у складу са члана 3 став 1 тачка 11) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

- Једно лице распоредио на руководеће радно место шеф рачуноводства, а овај одсек није формиран као посебна организациона јединица у оквиру организационе структуре утврђене одредбом члана 17 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин. Увидом у посебан део овог правилника је утврђено да је за лица којима фактички руководи шеф одсека рачуноводства наведено да одговарају начелнику одсека економско финансијских послова и помоћнику директора.
- Једно лице је решењем о утврђивању назива радног места распоређено на послове самостални правни сарадник, а плата му се обрачунава и исплаћује као шефу Одсека правних послова по уговору о раду, који је био на снази пре доношења решења у утврђивању назива радних места. Овом лицу утврђен је додатни коефицијент по основу руковођења од 0,82 иако му у решењу о утврђивању назива радног места није наведено да је шеф одсека. Такође, Одсек правних послова није формиран као посебна организациона јединица у оквиру организационе структуре утврђене одредбом члана 17 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин. Увидом у посебан део овог правилника је утврђено да најмање три извршиоца за свој рад одговарају шефу Одсека правних послова (референт за јавне набавке - одговорно лице за јавне набавке, курир и технички секретар), а за шефа рачуноводства нису наведена радна места на коме се налазе извршиоци који су му одговорни, већ је за лица којима фактички руководи наведено да одговарају начелнику одсека економско финансијских послова и помоћнику директора.

Дом здравља Параћин доставио је образложење у коме је образложио да је лица, која су самостални извршиоци, на пословима обрачуна зарада, ликвидатора, одговорног лица за набавке и руководиоца телекомуникација имају посебне одговорности на тим пословима и да је 2014. године у складу са тим поднет захтев РФЗО-у за признавање тих додатних коефицијента, које није он никада оспорио.<sup>101</sup>

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин је правилно применио основне коефицијенте прописане Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, осим за три лица распоређена на самосталним извршилачким административним радним местима, којима је уговорима о раду утврдио додатни коефицијент за руковођење од 0,61 на основу којих им је обрачунавао и исплаћивао плату, иако ова лица нису била руководиоци ужих организационих јединица, што није у складу са члана 3 став 1 тачка 11) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Дом здравља Параћин је обрачунавао и исплаћивао основу плату запосленима применом корективног коефицијента и по основу радног учинка, што је у складу са чл.

<sup>101</sup> Образложење број 1815 од 2. децембра 2024. године.



4 став 1 и 5 став 1 Уредбе о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који стварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама.

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, преузео обавезе и више извршио расходе за плате, додатке и накнаде запослених у износу од најмање 935 хиљада динара, са припадајућим доприносима на терет послодавца, због примене додатног коефицијента на које запослени нису имали право, што није у складу са одредбама члана члана 3 став 1 тачка 11) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, а у вези са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.

Важећи акт о систематизацији није у потпуности усклађен са Уредбом о каталогу радних места и Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа у погледу испуњености услова за формирање одељења и одсека, па се не може правилно испитати усклађеност утврђених додатних коефицијента за руковођење код два лица. (Прилог 2 – Остала питања).

Уколико важећи актом о систематизацији послова није у потпуности усклађен са Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа и ако се не може јасно утврдити организациона структура Дома здравља јавља се ризик од неправилног обрачуна и исплате плате, јер се не може поуздано утврдити које руководеће послове запослени обавља, да ли су испуњени услови за формирање руководећег радног места и са колико лица руководи. Неусклађеност организационе структуре по акту о систематизацији радних места са важећим прописима о унутрашњој организацији радних места ствара ризик од неоснованог формирања руководећих радних места, што за последицу има неправилно извршавање расхода и штету по јавна средства у износу више исплаћених плата запосленима.

Обрачун и исплата увећане плата запосленом по основу руковођења, када запослени није уговором о раду распоређен на руководеће радно место проузрокује неправилно извршавање расхода и штету по јавна средства у износу више исплаћених плата запосленима.

Узрок оваквог стања налази се у нерационалном формирању ужих организационих јединица од нивоа службе.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да коефицијенте за обрачун и исплату плате запосленима утврђују у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Скрећемо пажњу да је Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа прописано да су организационе јединице дома здравља: огранак дома здравља, здравствена станица и здравствена амбуланта. Чланом 3 став 1 тачка 11) подтачка а)) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама прописано је којим запосленима у здравственим установама припада увећање основног коефицијента по основу руковођења. Међу наведеним руководиоцима у здравственим установама не помињу се руководиоци





организационих јединица у оквиру дома здравља (шеф здравствене станице, шеф здравствене амбуланте, као и руководиоци медицинских одељења и одсека).

Одредбама члана 110 става 3 Закона о запосленима у јавним службама које се примењују од 1. јануара 2025. године, уређено је да ће се сврставање радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента утврдити актом Владе Републике Србије.

### *Додаци на плату и накнаде плате*

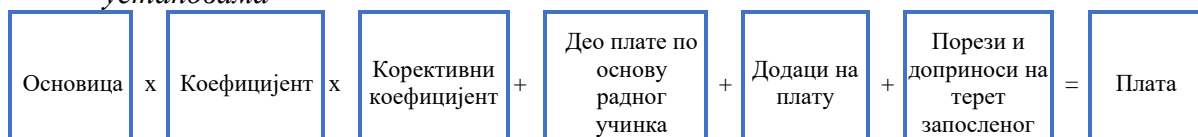
Одредбама члана 5 ст. 1 и 4 Законом о платама у државним органима и јавним службама прописани су додаци на плату и прописано је да основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена овим законом.

Одредбама члана 6а Закона о платама прописано је да се на обрачун и исплату плате запослених у здравственој установи у државној својини, чије се плате у целини или делимично обезбеђују из средстава буџета или из сопствених прихода здравствене установе, примењују одредбе овог закона којима се уређују плате које се исплаћују из средстава доприноса за социјално осигурање.

За запослене којима се плате исплаћују из средстава доприноса за социјално осигурање, основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата увећана за радни учинак.<sup>102</sup>

Структура елемената плате и додатака на плату запослених у здравственим установама дата је на слици број 3.

*Слика број 3. Структура плате и додатака на плату запослених у здравственим установама*



Прописима је утврђено право на шест различитих додатака на плату. У случају када се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

*Табела број 9. Преглед додатака на плату запослених у здравственим установама*

Ред. број	Назив	Висина и ограничења	Правни основ
1	2	3	4
1	Додатак за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)	26% од основне плате	Члан 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 58 и 59 Закона о здравственој заштити, чл. 40-46 и члан 95 Посебног колективног уговора
1.1	Дежурство	26% од основне плате	
1.2	Рад по позиву		
1.3	Приправност	10% од основне плате за сваки сат проведен у приправности	
2	Додатак за рад на дан државног и верског празника	110 % од основне плате за стварно извршен број сати	Члан 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 95 Посебног колективног уговора

<sup>102</sup> Члан 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама.



3	Додатак за рад ноћу (између 22.00 и 06.00 часова наредног дана)	26% од основне плате	Члан 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 95 Посебног колективног уговора
4	Додатак за рад недељом	20% од основне плате за време оствареног рада недељом	Члан 95 Посебног колективног уговора
5	Додатак за време проведено у радном односу (минули рад)	0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца	Члан 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 95 Посебног колективног уговора

Увидом у обрачунске листиће запослених, извршена је провера тачности обрачуна и исплате додатака на плату запослених у Дому здравља и утврђене су неправилности приликом обрачуна и исплате додатка на плату по основу времена проведеног на раду (минули рад).

### **Обрачун додатка на плату по основу времена проведено на раду – минули рад**

Одредбама члана 108 став 1 тачка 4) Закона о раду прописано је да запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.

Законом о платама у државним органима и јавним службама прописано је да се основна плата запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање одређује множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента (члан 2 став 4).

Одредбама члана 4а Закона о платама у државним органима и јавним службама прописано је да се део плате по основу радног учинка одређује процентуалним увећањем основне плате, које изражава признати радни учинак по основу обима рада, квалитета извршеног посла, броја и структуре опредељених осигураних лица, као и других критеријума и мерила утврђених Уредбом о корективном коефицијенту, највишем процентуалном увећању основне плате, критеријумима и мерилима за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начину обрачуна плате запослених у здравственим установама.

За запослене у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање, основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата увећана за радни учинак, у складу са одредбама члана 2 став 4 и члана 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Провером тачности обрачуна додатака на плату утврђено је да је Дом здравља Параћин приликом обрачуна додатака на плату по основу времена проведеног у радном односу (минули рад) примењивао неправилно утврђену основицу, јер додатак на плату није обрачунавао на ефективно радно време проведено у прековременом раду и дежурству, већ само на редован рад. Погрешно примењена основица није значајно утицала на висину обрачунате плате. У поступку ревизије процењено је да финансијски ефекат наведене неправилности код обрачуна плата, додатака и накнада није материјално значајан.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин је приликом обрачуна додатака на плату по основу времена проведеног у радном односу (минули рад) примењивао неправилно утврђену основицу,



јер додатак на плату није обрачунавао на ефективно радно време проведено у прековременом раду и дежурству, већ само на редован рад, што није у складу са одредбама члана 2 став 4, члана 4а и члана 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама. Наведена неправилност није значајно утицала на висину обрачунатих плата, додатака и накнада плате.

Дом здравља Параћин није у 2021. и 2022. години запосленима који остварују плату мању од минималне зараде обрачунавао додатке на основицу коју чини минимална зарада, већ на основицу коју чини производ основице за обрачун и исплату плате и њиховог коефицијента, па је на тако обрачунату плату обрачунавао и исплаћивао плату до минималне зараде. У 2023. години измењен је начин обрачуна и додаци на плату лицима која остварују плату испод минималне су обрачунавани и исплаћивани на минималну зараду. Наведена неправилност није значајно утицала на висину обрачунатих плата, додатака и накнада плате.

*Министарство финансија покренуло је Пројекат увођења јединственог информационог система за централизованог обрачун плата у јавном сектору – ИСКРА. Систем ИСКРА својим функционисањем треба да омогући ефикасније управљање и планирање људским ресурсима, као и да побољша финансијско управљање у смислу планирања и контроле расхода, као и извршених исплата за све запослене у јавном сектору. Сектор здравства је у оквиру Пакета 3 пројекта ИСКРА. На почетку фазе на пројекту у јуну и јулу 2023. године извршена је миграција података о унутрашњој организацији и систематизацији (ОМ подаци - организационо управљање и систематизација), кадровских података (РА подаци - кадровска администрација) и података везаних за обрачун плата (РУ подаци - подаци везани за обрачун плата)*

*У Дому здравља обрачун плате у ИСКРИ врши се почев од плате за новембар 2023. године.*

*У поступку ревизије утврђено је да је обрачун додатка на плату по основу времена проведеног у радном односу (минули рад) у јединственом информационом систему за централизованог обрачун плата у јавном сектору – ИСКРА у складу са одредбама члана 2 став 4, члана 4а и члана 5 став 5 Закона о платама у државним органима и јавним службама, те ће изостати препорука ревизора у вези са горе наведеном неправилношћу.*

### **Рад дужи од пуног радног времена – прековремени рад и дежурство**

Одредбама члана 53 Закона о раду прописано је да је на захтев послодавца запослени дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадно повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који је планиран. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, односно запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Одредбама члана 58 Закона о здравственој заштити и члана 40 Посебног колективног уговора за здравствене установе, прописано је да здравствена установа може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама



из члана 56 овог закона и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите. Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу здравствене установе, као и по запосленом здравственом раднику, доноси директор здравствене установе.

Чланом 58 став 13 Закона о здравственој заштити прописано је да се одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује време приправности, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Одредбама члана 53 Закона о раду прописано је да је на захтев послодавца запослени дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадно повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који је планиран. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, односно запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Одредбама члана 96 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је да здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственим установама, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена иако је њихово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијената. Запослени који ради по истеку радног времена из става 1 овог члана има право на додатак на плату по основу прековременог рада за сваки сат тог рада.

Одредбама члана 95 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређена је висина додатка на плату за прековремени рад и то за прековремени рад здравствених радника (дежурство и рад по позиву) – 26% од основне плате и за прековремени рад немедицинских радника и здравствених сарадника – 26% од основне плате.

У поступку ревизије утврђено је да Дом здравља приликом књижења пословних промена (расходи за запослене) погрешно применио Правилник о стандардном класификационом оквиру и контном плану за буџетски систем на прописаним шестоцифреним субаналитичким контима, тако да је расходе за плату по основу цене рада и расходе за додате на плату запослених евидентирао на субаналитичком конту 411111 Плате по основу цене рада. Дом здравља није посебно евидентирао додатак за рад дужи од пуног радног времена. Подаци о укупном прековременом раду анализирани су на основу података из извештаја о платама које је Дом здравља достављао месечно у 2021, 2022. и 2023. години РФЗО-у (ИПЛ табеле) и на основу годишњих рекапитулација плата по врсти зараде које је Дом здравља Параћин припремио на основу својих података након налаза да нема прокњижене транскације на субаналитичком нивоу. (Прилог 2 – Остала питања и Прилог 3 – Прилози).

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћине је извршио расходе за рад дужи од пуног радног времена – прековремени рад и дежурство у укупном износу од 17.039 хиљада динара са порезима и доприносима на терет запосленог<sup>103</sup> и то за:

- 1) прековремени рад у износу од 6.667 хиљада динара и

<sup>103</sup> Подаци Дома здравља Параћин сачињени накнадом анализом јер се не примењује економска класификација на субаналитичком нивоу на конту 411000 – Плате, додаци и накнаде запослених.



2) дежурство у износу од 9.388 хиљада динара из средстава РФЗО-и и 984 хиљаде динара из осталих извора.<sup>104</sup>

Дежурство је у Дому здравља Параћин уведено у појединим организационим јединицама на основу одлуке директора:

- Одлука о увођењу дежурства у Служби за здравствену заштиту одраслог становништва и у Служби за здравствену заштиту радника током епидемије изазване присуством вируса „SARS-COV-2“;<sup>105</sup>
- Одлука о увођењу дежурства у Служби за здравствену заштиту деце и омладине недељом од 7.00 до 14.00 часова;<sup>106</sup>

У овим одлукама није наведено којим здравственим радницима се уводи дежурство, већ је дежурство уведено за све здравствене раднике. Дежурство се изводило на основу распореда дежурства који се доносио унапред на месечном нивоу, а на крају месеца се у радну листу уписивао обрачун сати дежурства за плаћање. О исплати дежурства није доношено посебно решење.

У периоду 2021-2023. године Дом здравља Параћин није водио дневну евиденцију о прековременом раду запослених медицинских и немедицинских радника, осим возача санитарних возила, што није у складу са одредбама члана 55 став 6 Закона о раду којима је дефинисано да је послодавац дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду. (Налаз 1.5).

Дом здравља Параћин уводио је прековремени рад на основу усменог договора руководиоца организационе јединице и запосленог уз обавештавање директора Дома здравља. На крају месеца, на основу захтева који је садржао само укупан број часова прековременог рада (осим за возаче који су имали спецификацију на дневном нивоу) доношено је решење о исплати прековременог рада. Захтеви за исплату прековременог рада у великом броју случајева не садрже опис извршених активности у прековременом раду.<sup>107</sup>

Будући да су прековремени рад и дежурство само један од облика прековременог рада дата је анализа укупног прековременог рада како би се приказала стварна оптерећеност радним сатима запослених у Дому здравља Параћин на нивоу примарне здравствене заштите.<sup>108</sup>

Даље анализе су урађене на основу података из ИПЛ табела:

Просечан број запослених који је остварио право на додатак за рад дужи од пуног радног времена у периоду од јануара до децембра 2021. године био је 55 лица месечно, 706 просечно реализованих сати прековременог рада месечно.

Просечан број запослених који је остварио право на додатак за рад дужи од пуног радног времена у периоду од јануара до децембра 2022. године био је:

<sup>104</sup> Дежурство у фабрици „Moravacem“ д. о. о., Поповац по уговору са правним претходником „Holcim Srbija“ д. о. о., Поповац број 202 од 20. фебруара 2013. године.

<sup>105</sup> Број 1678 од 29. октобра 2020. године и број 1934 од 27. децембра 2021. године.

<sup>106</sup> Број 1933 од 27. децембра 2021. године.

<sup>107</sup> Одсек економско-финансијских послова наводи разлоге као што су: израда завршног рачуна у фебруару. Медицинске организационе јединице углавном наводе потребу рада због епидемије изазване вирусом „SARS-COV-2“.

<sup>108</sup> Нису анализирани прековремени сати неуговорених радника ангажованих преко локалне самоуправе.



- просечан број запослених који је остварио право на додатак за дежуство био је 49 запослених месечно, а месечни просек сати дежурства износио је 404 сата месечно, односно просечно 8 сати по запосленом и
- просечан број запослених који је остварио право на додатак за прековремени рад био је 16 запослених месечно, а месечни просек прековременог рада био је 254 часа, односно 15 сати по запосленом.

Просечан број запослених који је остварио право на додатак за рад дужи од пуног радног времена у периоду од јануара до децембра 2023. године био је:

- просечан број запослених који је остварио право на додатак за прековремени рад био је 18 запослених месечно, а месечни просек прековременог рада био је 304 часа, односно 17 сати по запосленом и
- просечан број запослених који је остварио право на додатак за дежуство био је 25 запослених месечно, а месечни просек сати дежурства износио је 362 сати месечно, и
- просечан број запослених који је остварио право на додатак за приправност био је 39 запослених месечно са просеком реализованих сати за приправност од 307 сати месечно, у просечном износу од 299 хиљада динара.

Такође, је испитана оптерећеност појединих лица прековременим радом. Уочено је да поједина лица константно оставарују прековремени рад из месеца у месец, најчешће у максималном броју сати.

*Табела број 10. Оптерећеност појединих лица прековременим радом*

Име и презиме	Година	Сати	Година	Сати	Година	Сати
1	2	3	4	5	6	7
Лице 1		336		140		64
Лице 2		128		32		24
Лице 3	2021.	200	2022.	118	2023.	58
Лице 4		212		176		96
Лице 5		180		104		96
Лице 6		376		288		160

Дом здравља Параћин је доставио образложење да је потреба њиховог прековременог рада условљена епидемијом. Као што је описано у налазу 1.5 Дом здравља Параћин не води евиденције прековременог рада на дневном нивоу, а захтеви за исплату прековременог рада не садрже детаљне разлоге. Будући да се ради углавном о руководећим лицима и да не постоје докази да је прековременни рад извршен у наведеном трајању, а да је за лице 1 и лице 6, обрачунат и исплаћен углавном максимални број сати, ревизијски тим није могао прихватити дато образложење за 2021. годину, за ова два лица.

Одредбама члана 53 Закона о раду прописано да прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, односно запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, максималан број сати који запослени може остварити у току једног месеца по основу прековременог рада је 32 часа по свим основима, односно приликом израчунавања максималног броја прековремених сати урачунавају се и сати дежурства, рада по позиву, прековременог рада из приправности и сати стандардног прековременог рада насталих из других непредвиђених разлога.





Одредбом члана 58 став 6 Закона о здравственој заштити уређено је да просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на четворомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно. Колективним уговором може се утврдити да се просечно радно време везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци. Закон о здравственој заштити примењује се као *lex specialis* у односу на Закон о раду, тако да се за утврђивање просечног радног времена запослених у здравственој установи примењује одредба члана 58 став 6 Закона о здравственој заштити.

Табела број 11. Преглед расхода за прековремени рад и приправност запослених у Дому здравља реализован преко 32 сата у 2021. години

Месеци	у хиљадама динара		
	Рад дужи од пуног радног времена: прековремени рад, дежурство и рад по позиву (сати)	Број лица	Рад дужи од пуног радног времена: прековремени рад, дежурство и рад по позиву (Нето)
1	2	3	4
Март	33	2	36
Март	37	1	13
Март	39	1	24
Март	46	1	17
Март	47	1	17
Април	40	1	16
Новембар	617	1	155
Укупно	859	8	278

Осам лица запослених на нивоу примарне здравствене заштите у периоду од јануара до децембра 2021. године извршило је више од 32 сата прековременог рада и дежурства у износу од 278 хиљада динара.

Табела број 12. Преглед расхода за стандардни прековремени рад и прековремени рад из активне приправности запослених у Дому здравља реализован преко 32 сата збирно (на нивоу месеца) у 2022. години

Месец	у хиљадама динара		
	Сати дежурство	Број запослених	Износ дежурство( нето)
1	2	3	4
Фебруар	39	2	35
Фебруар	48	4	127
Укупно	87	6	162

У 2022. години шест лица је остварило више од 32 сата дежурства у износу од 162 хиљада динара (укупно 87 сати). Ради се о лицима која су поред дежурства у Дому здравља Параћин имала и дежурство у фабрици „Могавасем“ д.о.о. Поповац због ремонта фабрике. Ремонт је високоризичан па су екипе присутне на терену 24 часа. Дежурство остварено у фабрици „Могавасем“ д.о.о. Поповац исплаћује се из сопствених средстава. Није било прековременог рада преко 32 сата.

У 2023. години није било дежурства и прековременог рада преко 32 сата.



*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин уводио је запосленима прековремени рад због повећаног обима посла без писаног налога запосленом.

Захтеви и решења о исплати прековременог рада су уопштени и без ближе наведених разлога за прековремени рад, тако да се не може утврдити његова оправданост, а дневне евиденције не постоје.

За два лица у 2021. години Дом здравља Параћин је исплаћивао максимални број часова прековременог рада, а у поступку ревизије није могао да документује њихово ангажовање у прековременом раду у максималном броју сати. На овај начин Дом здравља Параћин је, у 2021. години, преузео обавезе и извршио расходе за прековремени рад запослених без валидне рачуноводствене документације најмање у износу од 357 хиљада динара у нето износу, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Дом здравља Параћин није израчунавао здравственим радницима просечно недељно радно време са прековременим радом и дежурством на деветомесечном нивоу, у 2021. и 2022. години, односно није утврђивао да ли је просечно радно време дуже од 48 часова недељно, што није у складу са одредбом члана 58 став 6 Закона о здравственој заштити и чланом 40 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

У периоду 2021–2023. године, директор Дома здравља Параћин није доносио одлуке о увођењу и обиму дежурства по запосленом здравственом раднику, већ за све запослене у једној организационој јединици, што није у складу са одредбом члана 58 став 5 Закона о здравственој заштити и члана 40 став 6 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

Узроци оваквог поступања налазе се у неефикасној примени контролних активности код контроле извршења уведеног прековременог рада, што ствара ризик од неоснованог преузимања обавеза и извршења расхода за прековремени рад, као и ризик да циљеви рада Дома здравља Параћин не буду реализовани због неефикасног и неекономичног управљања средствима.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да донесу одлуку о увођењу и обиму дежурства по запосленом здравственом раднику и уводе дежурство оним данима како је прописано, ако организацијом рада у сменама и распоредом радног времена запослених нису у могућности да обезбеде континуитет пружања здравствене заштите.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да на деветомесечном нивоу утврђује просечно недељно радно време запослених са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву по здравственом раднику у складу са одредбама Закона о здравственој заштити и Посебног колективног уговора за здравствене установе.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да расходе за прековремени рад извршавају на основу решења о остваривању права које је донето на основу валидне рачуноводствене документације, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему, Уредбе о буџетском рачуноводству и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

### **Приправност**

Одредбама члана 58 ст. 8 и 12 Закона о здравственој заштити уређено је да здравствена установа може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом. За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица. Ставом 13 истог члан уређено је да се одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Одредбама члана 41 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да здравствена установа може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом и овим уговором. За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица. Одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује се време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

Одредбама члана 44 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да за време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату у складу са овим уговором. Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата. Приправност по запосленом на месечном нивоу може трајати највише половину од слободних сати запосленог. Изузетно запослени може да буде приправан и дуже уколико је то неопходно због организације рада, уз изричиту писмену сагласност запосленог. Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују.

Одредбама члана 95 став 5 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да за време приправности запослени има право на додатак за сваки сат проведен у приправности у износу од 10% вредности радног сата основне плате.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин, у периоду 2021-2023. године, није уводио приправност запослених.



### **Накнада плате за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан и годишњег одмора**

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за накнаду плате за одсуство са рада у дане државног и верског празника, накнаду плате за годишњи одмор и плаћена одсуства (по закону утврђеним одсуствима) у укупном износу од 151.236 хиљада динара и то:

- За накнаду за годишњи одмор у износу од 105.990 хиљада динара;
- За накнаду за плаћено одсуство лекарима на специјализацији у износу од 21.136 хиљада динара;
- За накнаду за плаћено одсуство на дан државног и верског празника у износу од 17.476 хиљада динара;
- За накнаду за остале видове плаћеног одсуства у износу од 6.634 хиљаде динара.

Одредбама чл. 192 и 193 Закона о раду прописано је да о правима, обавезама и одговорностима запослених у правном лицу одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте, као и да се запосленом у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Одредбама чл. 138 и 139 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је да о правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор здравствене установе или лице које он овласти у писаној форми, као и да се запосленом у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Одредбама члана 114 став 1 Закона о раду прописано је да запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, између осталог, и за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, за време годишњег одмора, за време плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

Чланом 52 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је у којим случајевима запослени има право на плаћено одсуство, док је чланом 100 истог акта уређено да запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, између осталог, за коришћење плаћеног одсуства, као и за коришћење годишњег одмора.<sup>109</sup>

<sup>109</sup> Одредбама члана 52 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе прописано је да запослени има право на плаћено одсуство укупно до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима: 1) склапања брака - седам радних дана; 2) склапање брака детета - три радна дана; 3) рођење детета - пет радних дана; 4) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан; 5) усвајања детета - пет радних дана; 6) поласка детета у први разред основне школе - два радна дана; 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана; 8) селидбе - три радна дана; 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана; 10) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана; 11) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - седам радних дана; 12) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца. Поред наведених права, запослени има право на плаћено одсуство још: 1) због



У поступку ревизије извршен је увид у узорковану документацију о обрачунатој и исплаћеној накнади зараде за плаћено одсуство у периоду 2021 -2023. године, и то: захтеве запослених за одобрење плаћеног одсуства, донете одлуке о одобрењу плаћеног одсуства, документацију на основу које су запослени подносили захтев за одобрење плаћеног одсуства, изводе текућег рачуна и осталу документацију и утврђено је да је Дом здравља доносио одлуке о одобрењу плаћеног одсуства, а да запослени нису доставили потребну документацију која потврђује правни основ за одобрење плаћеног одсуства (позив за присуство седници органа јединице локалне самоуправе, изводи из матичне књиге рођених и умрлих).

На овај начин Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, за обрађени узорак преузео обавезе и извршио расходе за накнаде запосленим за плаћено одсуство најмање у износу од 47 хиљада динара без валидне рачуноводствене документације.

Уколико се накнаде запосленима обрачунавају и исплаћују без валидне рачуноводствене документације, јавља се ризик да циљеви пословања неће бити остварени, да неће бити постигнуто реално извештавање, економично, ефикасно и ефективно коришћење јавних средстава, као и ризик од судских спорова.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин је више преузео обавезе и извршио расходе за накнаде за плаћено одсуство најмање у износу од 47 хиљада динара, без валидне рачуноводствене документације, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да расходе за накнаде за плаћено одсуство извршавају на основу валидне рачуноводствене документације, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему и Уредбе о буџетском рачуноводству.

Одредбом члана 75 ст. 2 и 3 Закона о раду је прописано да се решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

смрти члана уже породице - пет радних дана; 2) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана; 3) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви. Изузетно, запосленом се може, на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог. Одредбама члана 53 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе прописано је да запослени има право на плаћено одсуство ради присуствовања састанцима и седницама синдиката, као и на позив државних органа, органа јединице локалне самоуправе и правосудних органа, у складу са овим уговором, изузев када запослени обавља посао судског вештака, у складу са законом.



Дужина годишњег одмора и начин увећања истог ближе су уређени одредбама члана 50 Посебног колективног уговора за здравствене установе.<sup>110</sup>

Приликом спровођења ревизије извршен је увид у узорковану документацију: решења о годишњем одмору и исплатне листе запослених и извршена је провера обрачуна накнаде плате за годишњи одмор.

Дом здравља Параћин доносио је решења о утврђивању права на годишњи одмор запосленима. За други део годишњег одмора Дом здравља Параћин није доносио решења о коришћењу годишњег одмора.

У периоду 2021–2023. године, директор Дома здравља Параћин доносио је решења о плаћеном одсуству по захтеву запосленог.

Увидом у узорковану документацију утврђено је да је Дом здравља Параћин обрачунавао накнаду плате запосленом за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан и за време коришћења годишњег одмора, као и за плаћено одсуство у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин обрачунавао је накнаду плате за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан и за време коришћења годишњег одмора у висини просечне плате у претходних 12 месеци, што је у складу са одредбама члана 114 Закона о раду и члана 100 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

Дом здравља Параћин је доносио решења којим је утврђивао право запосленима на годишњи одмор и решења о плаћеном одсуству запослених, што је у складу са одредбом чл. 69, 77 и 192 став 1 тачка 1 Закона о раду.

Дом здравља Параћин није доносио решења којим је утврђивао време коришћења другог дела годишњег одмора запосленог, већ се само у радној листи и евиденцији рада уписивало време коришћења годишњег одмора, што није у складу са одредбом чл. 75 и 192 став 1 тачка 1 Закона о раду.

Наведено је последица раније успостављене праксе око евидентирања годишњег одмора, али и неефикасних интерних контрола што може довести до неусклађености пословања са прописима и неефикасног управљања јавним средствима.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да доносе решење о коришћењу годишњег одмора запослених у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

### ***Одлука о радном времену***

Одредбом члана 56 став 2 Закона о здравственој заштити прописано је да недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена у здравственој установи у приватној својини уређује директор, а у здравственој установи у јавној својини и приватној пракси оснивач.

<sup>110</sup> „Службени гласник РС“, бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I.





Одредбом члана 56 став 6 Закона о здравственој заштити прописано је да је здравствена установа дужна да у оквиру утврђеног недељног распореда рада, почетка и завршетка радног времена, пружа здравствену заштиту радом у једној, две или више смена, у складу са делатношћу здравствене установе, о чему одлуку доноси директор здравствене установе.

Министарство здравља је 29. јануара 2021. године донело Одлуку о радном времену здравствених установа чији је оснивач Република Србија.<sup>111</sup> Одредбом члана 2 ове одлуке уређено је да Домови здравља радним данима раде од 7.00 до 20.00 часова, а суботом и недељом раде од 8.00 до 18.00 часова. Послови хитне медицинске помоћи у свим домовима здравља радним данима, суботом, недељом и празником обављају се 24 часа дневно. Одредбом члана 13 ове одлуке уређено је да здравствене установе дужне су да у оквиру утврђеног недељног распореда рада и радног времена пружају здравствену заштиту радом у једној, две или више смена, у складу са делатношћу здравствене установе, о чему одлуку доноси директор здравствене установе, у складу са законом.

Дом здравља Параћин примењује од 1. јуна 2021. године Одлуку о радном времену број 637 од 24. маја 2021. године којом је по организационим јединицама Дома здравља Параћин уређена дужина радног времена (пуно или скраћено) и почетак и завршетак радног времена по сменама за радне дане у недељи и дане викенда. До 1. јуна 2021. године примењивала се одлука о радном времену из 2018. године.<sup>112</sup>

*Табела број 3. Распоред радног времена по организационим јединицама Дома здравља Параћин*

Служба за здравствену заштиту одраслог становништва са одсеком поливалентне здравствене заштите	40 часова недељно		Дужина радног времена по смени	
	I смена	II смена		
Радним даном	07.00 -14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00 -14.00	13.00-20.00	7	7
Рад недељом	07.00 -14.00		7	
Служба за здравствену заштиту радника са Одсеком медицине спорта	40 часова недељно			
Радним даном	07.00- 14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00 -14.00	13.00-20.00	7	7
Рад недељом	07.00 -14.00		7	
Служба за лабораторијску дијагностику	36 часова недељно			
Понедељак, уторак, среда, четвртак	07.00- 14.15		7.15.	
Петак	07.00 -14.00		7	
Служба за здравствену заштиту деце и школске деце	40 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00- 14.00	13.00-20.00	7	
Рад недељом	07.00-14.00		7	
Служба за здравствену заштиту жена	40 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад недељом	07.00-14.00		7	
Служба за кућно лечење и медицинску негу	37 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.30		7.30.	
Служба за поливалентну патронажу	37 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.00		7	
Уторак и среда		12.00-20.00		8

<sup>111</sup> „Службени гласник РС“, број 6/21.

<sup>112</sup> Број 1408/1 од 28. септембра 2018. године.



Понедељак, четвртак и петак		13.00-20.00		7
Служба за стоматолошку здравствену заштиту	37 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00-14.00	13.00-20.00	7	
Рад недељом	07.00-14.00		7	
Служба за хитну медицинску помоћ				
	00.00-24.00		12	12
Служба за обављање заједничких послова	40 часова недељно			
Радним даном	07.00-15.00		8	
Одсек техничких послова и руководиоца техничких послова	40 часова недељно			
Радним даном	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад суботом	07.00-14.00	13.00-20.00	7	7
Рад недељом	07.00-14.00	10.00-18.00	7	8

У Дому здравља Параћин распореде рада лекара, по правилу сачињавају начелници служби и шаљу га на знање директору, а распореде медицинских техничара, сачињавају главни техничари служби и са њим упознају начелника службе.<sup>113</sup> У неким службама распоред рада се објављује на огласној табли службе.<sup>114</sup>

У поступку ревизије извршен је увид у прегледе присутности на раду и одсутности са рада, као и евиденције присутности на раду које воде главне сестре за Службу за здравствену заштиту одраслог становништва и прибављено образложење Дома здравља Параћин у вези са организацијом радног времена у овој служби и Служби за здравствену заштиту жена и Одсеку за здравствену заштиту радника. Упоређивањем евиденције присутности са одлуком о радном времену утврђено је да се у евиденцију присутности уносе „8“ и „7“ за рад у првој и другој смени, без обзира што је запослени радио само седам сати по смени. Такође, увођењем једне радне суботе не може да се обезбедити пун месечни фонд часова у организационим јединицама које раде петодневну радну недељу са сменама од по седам сати. Рад недељом плаћа се запосленима, по правилу, као прекоревмени рад и не урачунава се у редовно радно време.

Дом здравља Параћин је у свом образложењу навео да је тачно да службе пре подне раде од 7.00 до 14.00 часова, а после подне од 13.00 до 20.00 часова, јер у овим службама има више лекара него расположивих ординација. У Служби за здравствену заштиту одраслог становништва има пет ординација и десет лекара, а у Одсеку за здравствену заштиту радника четири лекара и шест ординација. Дом здравља Параћин је, такође, навео да запослени у Служби за здравствену заштиту жена остају углавном сваког дана до 15.00 часова да раде, а друга смена долази у 13.00 часова и ради од 21.00 сат јер има повећани број пацијената због преласка пацијената из домова здравља у Ћуприји и Јагодини. Даље, је наведено да се лекари, када не раде директно са пацијентима, баве организацијом превентивних прегледа (позивање и контактирање за систематске прегледе, скрининг дебелог црева, скрининг за дијабетес и друге скрининге) и да им се то, такође, рачуна у радно време.<sup>115</sup> Дом здравља Параћин није пружио посебне доказе за своје наводе из образложења, а у интервјуима са главним сестрама је потврђено да се запослени придржавају одлуке о радном времену.

Увидом у расположиву документацију у вези са евиденцијом присуства на раду и обрачуном радног времена запослених утврђено је да Дом здравља Параћин нема евиденцију о времену доласка и одласка запослених са рада (писану или електронску).

<sup>113</sup> Служба за здравствену заштиту деце и школске деце (службена белешка од 19. новембра 2024. године).

<sup>114</sup> Служба за здравствену заштиту жена (службена белешка од 19. новембра 2024. године).

<sup>115</sup> Образложење 1743 од 20. новембра 2024. године.



У поступку ревизије нису могли бити потврђени наводи Дома здравља Параћин да здравствени радници заказују прегледе за скрининг после истека рада смене (рада са пацијентима) јер се ти прегледи не заказују преко информационог система.

Дом здравља Параћин није посебном процедуром о евиденцији присутности на раду на јединствен начин уредио начин вођења дневне евиденције доласка и одласка са рада у којој би запослени лично, на погодан начин, евидентирао време свог доласка и одласка са рада, као ни јединствено вођење радних листа, те не постоји исправа којом би се непосредно потврдило да су запослени у Дому здравља Параћин ефективно остварили часове рада евидентиране у радним листама.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Запослени здравствени радници и здравствени сарадници у Дому здравља Параћин раде, по правилу, сменски рад у две смене пет дана у недељи и једну радну суботу сходно важећој одлуци о радном времену у Дому здравља Параћин.

Запослени у Дому здравља Параћин који имају пуно радно време не могу на месечном нивоу да остваре пун фонд часова редовног рада распоредом рада који је уведен одлуком о радном времену у Дому здравља Параћин.

Плата здравственим радницима и здравственим сарадницима се у Дому здравља Параћин обрачунава и исплаћује за пуно радно време које није ефективно извршено постојећим распоредом рада.

У радне листе запослених здравствених радника и здравствених сарадника уносе се нетачни подаци о дужини дневног радног времена, јер у данима када им се у радну листу уноси податак да су радили осам часова, они раде седам часова.

Дом здравља Параћин није обезбедио поузданост података о присуству запослених на раду, тако да се у поступку ревизије нисмо могли уверити да се пуно радно време запослених ефективно извршава, јер није уведена дневна евиденција доласка и одласка са рада у којој би се запослени непосредно евидентирали.

Уколико не постоје поуздане евиденције о доласку и одласку са рада запослених ствара се ризик да се уговорено радно време не изврши у уговореном трајању. Такође, у организационим јединицама у којима је уведено пуно радно време, а постојећим распоредом рада радно време се не извршава у пуном трајању смањује се доступност здравствене заштите становништву, што указује на неефикасност и несврсисходност у управљању јавним средствима и неоснованог обрачуна и исплате плата запосленима за пуно радно време.

Узроци оваквог стања налазе се у недовољном познавању правних прописа о организацији распореда радног времена, непостојању прецизних писаних процедура о евидентирању радног времена, неефикасним интерним контролама у погледу присутности на раду и контроли евидентиране присутности на раду, уобичајеним



поступањима из ранијег периода, претераном активношћу здравствених радника и здравствених сарадника за време епидемије заразне болести изазване вирусом „SARS COVID-19“.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да донесу одлуку о распореду радног времена запослених којом ће организовати распоред рада запослених тако да се на месечном нивоу извршава пуно радно време.

Обрачуном и исплатом плате на основу евиденција које нису поуздане настаје ризик од неоснованих исплата и ненаменског трошења јавних средстава.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да ближе уреде начин вођења евиденције присутности на раду и попуњавања радних листа, као да организују рад запослених тако да се пуно радно време ефективно извршава и плате обрачунавају и исплаћују на основу ефективно остварених часова рада.

### ***Увођење скраћеног радног времена***

Одредбама члана 52 Закона о раду и члана 37 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор)<sup>116</sup> прописано је да се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (радна места са повећаним ризиком) скраћује радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом. Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом. У 2023. години у Републици Србији дошло је до измене прописа о безбедности и здрављу на раду. Наиме, донет је нови Закон о безбедности и здрављу на раду<sup>117</sup> који је ступио на снагу 7. маја 2023. године.

Одредбама члана 13 Закона о безбедности и здрављу на раду<sup>118</sup> који је важио до 6. маја 2023. године и одредбама члана 16 Закона о безбедности и здрављу на раду<sup>119</sup> који је на снази од 7. маја 2023. године прописано је да је послодавац дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин, мере и рокове за отклањање или смањење ризика на најмању могућу меру. Акт о процени ризика заснива се на утврђивању опасности и штетности на радном месту у

<sup>116</sup> „Службени гласник РС”, бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I.

<sup>117</sup> „Службени гласник РС”, бр. 35/23

<sup>118</sup> „Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др.закон који је важио до 6. маја 2023. године.

<sup>119</sup> „Службени гласник РС”, бр. 35/23 који је на снази од 7. маја 2023. године.



радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини ближе је прописан Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини<sup>120</sup> који је важио до 20. септембра 2024. године.<sup>121</sup>

Чланом 38 ст. 1, 2 и 3 Посебног колективног уговора за здравствене установе прописано је да се радно време запосленог скраћује сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом медицине рада, као и да послодавац актом о процени ризика утврђује радна места с повећаним ризиком.

Сагласно одредбама члана 38 Посебног колективног уговора за здравствене установе, актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере, док су одредбама члана 38 став 3 дате смернице на основу којих се утврђује дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком.

Одредбама члана 57 Закона о безбедности и здрављу на раду који је на снази од 7. маја 2023. године прописано је да за обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује здравствену установу која обавља делатност медицине рада, за коју је надлежни државни орган утврдио испуњеност прописаних услова за обављање здравствене делатности, у складу са законом. Ставом 2 истог члана прописано је да је здравствена установа која обавља делатност медицине рада дужна да обавља послове у складу са овим законом, а нарочито, између осталог, да оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком.

<sup>120</sup> „Службени гласник РС“, бр. 72/06, 84/06 - испр., 30/10 и 102/15 који је важио до 20. септембра 2024. године.

<sup>121</sup> Одредбама члана 16 Закона о безбедности и здрављу на раду који је важио до 6 маја 2023. године и одредбама члана 17 Закона о безбедности и здрављу на раду који је на снази од 7. маја 2023. године прописано је да је послодавац дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада односно на основу непристрасне оцене здравствене установе која обавља делатност медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним ризиком, као и да служби медицине рада, односно здравственој установи која обавља делатност медицине рада, коју ангажује, обезбеди услове за самостално и непристрасно обављање послова заштите здравља запослених. Одредбама члана 41 став 1 Закона о безбедности и здрављу на раду који је важио до 6 маја 2023. године прописано је да послодавац ангажује службу медицине рада за обављање послова заштите здравља запослених на раду. Ставом 2 истог члана прописано је да је служба медицине рада дужна да обавља послове у складу са овим законом, а нарочито, између осталог, да учествује у идентификацији и процени ризика на радном месту и радној околини приликом састављања акта о процени ризика, као и да оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком. Одредбама члана 57 Закона о безбедности и здрављу на раду који је на снази од 7. маја 2023. године прописано је да за обављање послова заштите здравља запослених на раду послодавац ангажује здравствену установу која обавља делатност медицине рада, за коју је надлежни државни орган утврдио испуњеност прописаних услова за обављање здравствене делатности, у складу са законом. Ставом 2 истог члана прописано је да је здравствена установа која обавља делатност медицине рада дужна да обавља послове у складу са овим законом, а нарочито, између осталог, да оцењује и утврђује посебне здравствене способности које морају да испуњавају запослени за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком.



Директор Дома здравља Параћин донео је Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године. Након доношења овог правилника извршено је 10 измена.

Дом здравља Параћин донео је акт о процени ризика број 2720 од 10. октобра 2016. године и акт број 10-098/22 којима је извршена процена ризика на радним местима и у радној околини у Дому здравља Параћин, а у складу са тада важећим актом о систематизацији радних места. Служба медицине рада Дома здравља Параћин је дала мишљење на акт о процени ризика на радном месту и радној околини број 350 од 1. марта 2023. године којим су поједина радна места утврђена као радна места са повећаним ризиком.

Актом о процени ризика није као једна од мера за смањење ризика на радном месту и у радној околини предложено увођење скраћеног радног времена. Дом здравља Параћин је до прибављања мишљења медицине рада на акт о процени ризика из 2016. године и 2022. године непосредно примењивао одредбе члана 38 став 3 Посебног колективног уговора за здравствене установе којим су дате смернице на основу којих се утврђује дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком.

*Табела број 13. Радна места са повећаним ризиком*

Организациона јединица	Дужина радног времена ПКУ	Одлука о радном времену
1	2	3
Служба за кућно лечење и медицинску негу	37	37
Шеф службе		
Доктор медицине		
Главни медицински техничар		
Медицински техничар		
Служба за поливалентну патронажу		
Главни медицински техничар		
Медицински техничар - патронажна сестра		
Служба хитне медицинске помоћи са санитетским превозом	35	
Начелник службе		
Доктор специјалиста ургентне медицине/медицине рада/опште медицине		
Доктор медицине		
Главни медицински техничар		
Медицински техничар		
Возач		
Служба за стоматолошку здравствену заштиту		
Начелник службе		
Шеф Одсека опште стоматологије		
Шеф Одсека дечије превентивне стоматологије		
Доктор стоматологије	37	37
Специјалиста ортопедије вилица		
Главни медицински техничар		
Стоматолошки или медицински техничар у стоматологији (зубни асистент)		
Служба за лабораторијску делатност		
Начелник службе		
Специјалиста клиничке биохемије	36	36
Главни медицински техничар/лабораторијски техничар		





*У поступку ревизије утврђено је да:*

Дом здравља Параћин има акт о процени ризика којим су утврђена радна места са повећаним ризиком на основу мишљења службе медицине рада.

Актом о процени ризика није као једна од мера за смањење ризика на радном месту и у радној околини предложено увођење скраћеног радног времена.

Скраћено радно време у Дому здравља Параћин уведено је на радним местима која су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком.

Узрок оваквог поступања налази се у уобичајеној пракси да се смернице о дужини радног времена из члана 38 став 3 Посебног колективног уговора за здравствене установе, непосредно примењују.

Одлуком о радном времену број 637 од 24. маја 2021. године радно време запослених у Служби хитне медицинске помоћи организовано је сваког радног дана од 07.00 до 24.00 часова. Из напред наведеног произилази да запослени раде 12 часова дневно без обзира што је за радна места лекара, лекара специјалиста, медицинских техничара и возача у Служби хитне медицинске помоћи уведено скраћено радно време.

Одредбом члана 55. став 2. Закона о раду прописано је да радни дан, по правилу, траје осам часова. Такође, одредбом члана 55. став 2. Закона о раду прописано је да послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радна недеља и распоред радног времена може да организује на други начин. Радом у турнусу запослени којима је утврђено скраћено радно време остварују 36 часова рада недељно, али им је дневно радно време дуже од осам часова, односно од седам часова будући да им је утврђено скраћено радно време у трајању од 35 часова недељно, а радна недеља по правилу траје пет радних дана. Дом здравља Параћин, у поступку доношења акта о процени ризика није утврдио дужину трајања радног времена на радним местима са повећаним ризиком, односно није утврдио да ли распоред рада у турнусу има штетно дејство на здравље запосленог, односно да ли је могућа таква организација рада која ће од запосленог захтевати да ради 12 часова дневно иако има скраћено недељно радно време, што може имати за последицу психофизичко исцрпљивање запослених.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да у поступку допуне акта о процени ризика утврде процењену дужину трајања дневног радног времена на радним местима са повећаним ризиком, односно да ли је на радним местима са повећаним ризиком на којима се уводи скраћено радно време могуће организовати рад у турнусу.

Одредбом члана 2. тачка 33.2. Правилника о радним местима, односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем прописано је да се у хитној медицинској помоћи стаж са увећаним трајањем рачуна на радном месту: 1) лекар који пружа хитну медицинску помоћ на месту догађаја и у транспорту и 2) болничар, техничар и виши техничар који помаже при пружању или сам пружа одређену хитну медицинску помоћ на месту догађаја и у транспорту; возач санитарског возила.



Дом здравља Параћин спровео је поступак за утврђивање радних места на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем.<sup>122</sup>

Дом здравља Параћин запосленима на радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем обрачунава и уплаћује додатни допринос за пензијско и инвалидско осигурање по овом основу.

Поред наведених прописа, Законом о здравственој заштити,<sup>123</sup> одредбама члана 107 став 2 тач. 10) и 11), прописано је да завод за медицину рада који оснива Република Србија, између осталог, предлаже критеријуме за утврђивање радног места са повећаним ризиком у здравственим установама и приватној пракси и предлаже критеријуме за скраћење времена изложености штетностима на местима рада са повећаним ризиком у здравственим установама и приватној пракси.

Поред наведених одредби Посебног колективног уговора за здравствене установе, за уређивање радно-правног института скраћеног радног времена од важности су и одредбе члана 146. Наведеним одредбама уређено је да су учесници овог уговора сагласни да се приступи утврђивању јединствене методологије за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама, као и да исту доноси здравствена установа која обавља делатност медицине рада (завод за медицину рада) уз сарадњу са потписницима овог уговора, у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Скрећемо пажњу да у циљу уједначеног утврђивања радних места са повећаним ризиком, у вези са одредбама члана 146 Посебног колективног уговора за здравствене установе, завод за медицину рада који оснива Република Србија, уз сарадњу са потписницима Посебног колективног уговора за здравствене установе, није донео јединствену методологију за процену послова са повећаним ризиком који се обављају у здравственим установама.

### ***Награде запосленима који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2***

Закључком Владе РС из децембра 2020. године дата је сагласност за исплате награда са припадајућим порезом и доприносима за обавезно социјално осигурање запосленима у здравственим установама из Плана мреже здравствених установа, чије се плате финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања, који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 (у даљем тексту: награда), у свему према инструкцијама Министарства здравља.

Закључком Владе РС из фебруара 2022. године дата је сагласност, да се у 2022. години, врше исплате награда са припадајућим порезом и доприносима за обавезно социјално осигурање запосленима у здравственим установама у јавној својини који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2, у свему према инструкцијама Министарства

<sup>122</sup> Записник о радним местима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем бгпј 1715 од 4. децембра 2018. године који је сачинио Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, Филијала Параћин.

<sup>123</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19



здравља у току трајања проглашене епидемије.

Закључком Владе РС из јула 2022. године дата је сагласност да здравственим радницима и другим лицима запосленим у здравственим установама у јавној својини који су радно ангажовани на пословима лечења оболелих и спречавања ширења епидемије болести COVID-19, почев од обрачуна и исплате плате за јул 2022. године, док траје епидемија заразне болести COVID-19, припада награда у укупној месечној висини до максимално 30% месечне зараде са припадајућим порезом и доприносима, за месец дана ангажовања, и то само запосленима у црвеној зони здравствених установа које су као COVID болнице одређене од стране Министарства здравља, а све према инструкцијама Министарства здравља.

У периоду 2021-2022. године, Дом здравља Параћин је извршио расходе за исплату награде запосленима који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2, по основу Закључака Владе Републике Србије<sup>124</sup> у укупном износу од 20.311 хиљада динара и то:

- 1) у 2021. години у износу од 7.394 хиљаде динара,
- 2) у 2022. години у износу од 10.107 хиљада динара и
- 3) у 2023. години у износу од 2.810 хиљада динара.

Дом здравља Параћин није исплаћивао ковид награде у 2023. години након јуна 2023. године.

Закључком Владе Републике Србије од 3. децембра 2020. године дата је сагласност за исплате награда са припадајућим порезом и доприносима за обавезно социјално осигурање запосленима у здравственим установама из Плана мреже здравствених установа, чије се плате финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања, који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 (у даљем тексту: награда), у свему према инструкцијама Министарства здравља.

Закључком Владе Републике Србије од 10. фебруара 2022. године дата је сагласност, да се у 2022. години, врше исплате награда са припадајућим порезом и доприносима за обавезно социјално осигурање запосленима у здравственим установама у јавној својини који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 у свему према инструкцијама Министарства здравља у току трајања проглашене епидемије.

Закључком Владе Републике Србије од 14. јула 2022. године дата је сагласност да здравственим радницима и другим лицима запосленим у здравственим установама у јавној својини који су радно ангажовани на пословима лечења оболелих и спречавања ширења епидемије болести COVID-19, почев од обрачуна и исплате плате за јул 2022. године, док траје епидемија заразне болести COVID-19, припада награда у укупној месечној висини до максимално 30% месечне зараде са припадајућим порезом и доприносима, за месец дана ангажовања, и то само запосленима у црвеној зони здравствених установа које су као COVID болнице одређене од стране Министарства здравља, а све према инструкцијама Министарства здравља.

<sup>124</sup> 05 број: 53-9870/2020 од 3. децембра 2020. године, 05 Број: 401-1295/2022, од 10. фебруара 2022. године и 05 Број: 401-5770/2022 од 14. јула 2022. године.



Директор Дома здравља Параћин донео је одлуку број 1758 20. новембра 2020. године, одлуку број 1882/1 од 14. децембра 2020. године, одлуку број 1937 од 30. децембра 2020. године, одлуку број 1762 од 19. новембра 2021. године, одлуку број 1886 од 15. децембра 2021. године (пречишћен текст) и број 1075 од 3. августа 2022. године у складу са препоруком Министарства здравља Републике Србије, обавештењем РФЗО-а и његовим инструкцијама у вези са исплатом ковид награде. Овом одлуком утврђена је висина ковид награде у процентима по дану ангажовања у ковид зони, по групама запослених (лекари и медицински техничари распоређени на сталном раду у ковид амбуланте, лабораторијски техничари, возачи, спремачице, лекари специјалисти гинекологије и акушерства који повремено прегледају ковид пацијенте, лекари који раде у ноћним сменама када ковид амбуланте не раде и др.). Процентуалана увећања износила су од 10% до 30%, али су увек зависила од броја дана, односно броја часова проведених у ковид зони.

Основица за обрачун ковид награде утврђивана је по следећем: ефективни рад у нето износу, увећан за радни учинак дељен је бројем радних дана које је запослени имао у месецу, а затим множен бројем радних дана проведених у ковид зони. На ту основу се примењивао утврђени проценат.

Одлуком број 1075 од 3. августа 2022. године измењен је начин обрачуна ковид награде.<sup>125</sup> Нови обрачун заснивао се на обрачуну радних сати. По овом обрачуну ефективан рад увећан за радни учинак је дељен бројем радних сати у месецу, па количник множен бројем радних сати у ковид зони. На ту основу се примењивао утврђени проценат.

У поступку ревизије извршен је увид у узорковану документацију везану за обрачун исплату ковид награда запосленима у Дому здравља одабране месеце у 2021. години, 2022. и 2023. години (одлуке директора за исплату ковид награда, решења о утврђивању права, спискове запослених, као и документацију везану за обрачун и исплату ове врсте примања).

Директор Дома здравља Параћин доносио је одлуку о исплати ковид награде сваког месеца у коме је исплаћивана награда, а чији су саставни део били спискови за исплату који су достављани и РФЗО-у. На терет средстава РФЗО-а исплаћивана је ковид награда само уговореним радницима. У поступку ревизије утврђено је да је Дом здравља Параћин средства примљена од РФЗО-а за ковид награду за узорковане месеце исплатио само уговореним радницима.

Лицима чије се плате финансирају из осталих извора (Општина Параћин) ковид награда је исплаћена из средстава Општине Параћин у укупном износу од 3.951 хиљаду динара:

- 1) у 2021. години у износу од 2.017 хиљада динара;
- 2) у 2022. години у износу од 1.575 хиљада динара и
- 3) у 2023. години у износу од 359 хиљада динара.

У Закључку Владе РС из фебруара 2022. године није било наглашено да се ковид награда исплаћује само запосленима чије се плате финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања. Средства за исплату ковид награда су била обезбеђена у буџету Републике Србије.

<sup>125</sup> Ова одлука примењивала се од обрачуна ковид награде за јул 2022. године.



*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2022. године, Дом здравља Параћин донео је одлуке о исплати награда запосленима за ангажовање на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 у складу са Закључацима Владе РС од 3. децембра 2020. године, од 10. фебруара 2022. године и од 14. јула 2022. године.

Дом здравља Параћин није искористио своје право да запосленима чије се плате финансирају из осталих извора, а који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2, исплати награде на терет средстава буџета Републике Србије, већ им је награде исплатио из средстава Општине Параћин.

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, извршио обрачун и исплату исплату награда запосленима за ангажовање на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2 у складу својим одлукама.

Закључцима Владе Републике Србије дата је сагласност за исплату награда запосленима који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2. Средства која су обезбеђена у буџету Републике Србије, преко Министарства здравља се трансферишу Републичком фонду за здравствено осигурање, који их затим преноси здравственим установама.

Републички фонд за здравствено осигурање је поступајући по закључку Владе Републике Србије, пренео Дому здравља Параћин средства која су у Извештајима о извршењу буџета – Образац 5 за 2021., 2022. и 2023. годину, исказани на економској класификацији 781100 – Трансфери између корисника на истом нивоу, у колони 9 – Приходи и примања остварени из буџета ООСО.

Дом здравља је по овом основу примио трансфере од Републичког фонда за здравствено осигурање за период 2021 – 2023. година у укупном износу од 20.311 хиљада динара и то:

- 1) у 2021. години у износу од 7.394 хиљаде динара,
- 2) у 2022. години у износу од 10.107 хиљада динара и
- 3) у 2023. години у износу од 2.810 хиљада динара.

Одредбама члана 8 Правилника о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем уређено је да класификација расхода и издатака према изворима финансирања исказује приходе и примања, расходе и издатке према основу остварења тих средстава. Класификација извора финансирања, између осталог обухвата: опште приходе и примања буџета – извор 01, трансфере између корисника на истом нивоу – извор 02 и социјалне доприносе – извор 03.

Одредбама члана 10 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова прописано је да, приликом попуњавања Извештаја о извршењу буџета, у колони 6 корисници средстава буџета Републике Србије, као и организације за обавезно социјално осигурање уносе износ укупно остварених прихода и примања, односно извршених расхода и издатака





извора 01<sup>126</sup> и извора 02<sup>127</sup>, а корисници средстава буџета који не припадају буџету Републике Србије уносе износ укупно остварених прихода и примања, односно извршених расхода и издатака извора 07<sup>128</sup> за средства примљена из буџета Републике Србије, као и износ извршених расхода и издатака извора 17<sup>129</sup> која потичу из буџета Републике Србије.

Дом здравља Параћин у Извештају о извршењу буџета у периоду од 1. јануара 2021. до 31. децембра 2021. године – Образац 5, у Извештају о извршењу буџета у периоду од 1. јануара 2022. до 31. децембра 2022. године – Образац 5 и у Извештају о извршењу буџета у периоду од 1. јануара 2022. до 31. децембра 2023. године – Образац 5 трансфере од Републичког фонда за здравствено осигурање за исплату награда који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“, за које су средства обезбеђена из буџета Републике, исказао у Извештају о извршењу буџета – Обрасцу 5 у колони 9 (приходи из буџета ООСО), уместо у колони 6 (приходи из буџета Републике), што није у складу са одредбама члана 10 став 4 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова. На тај начин је у тим годинама више исказао расходе за плате, додатке и накнаде (конто 411100) извршене на терет буџета организација за обавезно социјално осигурање, а мање исказао наведене расходе извршене на терет буџета Републике Србије. Наведено није утицало на исказивање резултата по изворима финансирања у тим годинама.

Инструкцијом Републичког фонда за здравствено осигурање за израду Завршног рачуна за 2023. годину<sup>130</sup> утврђено је да је здравствена установа у обавези да све трансфере од Републичког фонда за здравствено осигурање исказе у колони 9 на конту 781111 (ОП 5101). Овом инструкцијом је, такође, указано да се расходи за ковид награде са припадајућим порезима и доприносима извршени по закључку Владе Републике Србије у здравственим установама које су оствариле трансфере по овом основу у 2023. години евидентирају на прописаној економској класификацији у оквиру групе конта 411000 – Плате, додаци и накнаде запосленима и 413000 – Социјални доприноси на терет послодавца.

Поступајући по наведеној Инструкцији, Дом здравља Параћин је у Извештају о извршењу буџета у периоду од 1. јануара 2023. до 31. децембра 2023. године – Образац 5 више исказао трансфере између буџетских корисника на истом нивоу (конто 781100) остварене из буџета организација за обавезно социјално осигурање у износу од 2.810 хиљада динара и у истом износу мање исказао наведене приходе остварене из буџета Републике Србије, јер је средства пренета од РФЗО-а, која су обезбеђена из буџета Републике Србије и намењена за исплату награда запосленима који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV-2, исказао у колони 9 – Приходи и примања остварени из буџета ООСО уместо у колони 6 – Приходи и примања остварени из буџета Републике

<sup>126</sup> Општи приходи и примања из буџета.

<sup>127</sup> Трансфери између корисника на истом нивоу.

<sup>128</sup> Трансфери од других нивоа власти.

<sup>129</sup> Неутрошена средства трансфера од других нивоа власти.

<sup>130</sup> број: 400-17/2024 од 20. фебруара 2024. године.





Извештаја о извршењу буџета – Образац 5, што није у складу са одредбама члана 10 став 4 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова.

### **Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада**

Одредбом члана 118 став 1 тачка 1) Закона о раду уређено је да запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Одредбама члана 102 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је право запослених на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду. Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У периоду од 2021 – 2023. године, Дом здравља Параћин је извршио расходе за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у укупном износу од 25.491 хиљада динара и то:

- 1) у 2021. години у износу од 6.776 хиљада динара,
- 2) у 2022. години у износу од 8.428 хиљада динара,
- 3) у 2023. години у износу од 10.287 хиљада динара.

*Табела број 14. Извршени расходи за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада по изворима финансирања у периоду 2021-2023 година*

Година	Извори финансирања				
	РФЗО	Општина Параћин	Укупно извршени расходи 4 (2+3)	% учешћа у укупним расходима	
				РФЗО	Општина Параћин
1	2	3	4	5	6
2021.	6.433	344	6.776	95	5
2022.	8.144	284	8.428	97	3
2023.	9.575	711	10.287	93	7
Укупно	24.152	1.339	25.491	95	5

У поступку ревизије тестирани су расходи за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада који су извршени из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

У поступку ревизије извршен је увид у узорковану документацију: изјаве запосленог о коришћењу превоза за долазак и одлазак са рада и начин накнаде трошкова, копије личних карти, ценовнике, евиденције присутности на раду запослених,



рекапитулације и појединачне обрачуне накнаде за долазак и одлазак са рада, налоге за књижење и изводе о плаћању.

Дом здравља Параћин има донет Правилник о условима за остваривање права на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у Дому здравља Параћин<sup>131</sup>.

Дом здравља Параћин је у поступку ревизије образложио да је, у периоду 2021-2023 година, обрачунавао и исплаћивао накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима на основу података о ценама појединачне карте надлежног аутопревозника на територији општине Параћин за дане доласка на рад и одласка са рада и броја дана присутности на раду на основу достављених евиденција о присутности на раду потписаних од стране одговорног лица организационе јединице Дома здравља Параћин. Дом здравља Параћин није у поступку ревизије доставио ценовнике превозника за све релације којима би се потврдила цена карте у јавном превозу за сваку релацију.

У периоду од 2021-2023 године трошкови превоза су се исплаћивали унапред, уплатом на текући рачун запослених, односно у текућем месецу за текући месец за који је обрачуната накнада и у сваком следећем месецу је вршена корекција исплаћених трошкова превоза из претходног месеца. У посматраном периоду запослени нису документовали трошкове превоза за сваки месец достављањем рачуна за утрошак горива или путне карте аутопревозника.

Приликом обрачуна трошкова за долазак и одлазак са рада Дом здравља Параћин је користио пореско ослобођење у складу са одредбом члана 18 став 1 тачка 1) Закона о порезу на доходак грађана, а да запослени нису документовали трошкове превоза за сваки месец достављањем рачуна за утрошак горива или путне карте аутопревозника.

Почев од јануара 2024. године трошкови превоза се обрачунавају и исплаћују почетком текућег месеца за претходни месец за који је обрачуната накнада трошкова превоза, на основу валидне рачуноводствене документације која садржи и рачуне за утрошак горива или путне карте аутопревозника достављене од стране запослених.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду од 2021-2023. године, Дом здравља Параћин је исплаћивао накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима и приликом исплате накнаде трошкова користио пореско ослобођење, иако ови трошкови нису документовани, што није у складу са одредбом члана 18 став 1 тачка 1) Закона о порезу на доходак грађана.

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин обрачунавао је и исплаћивао накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима, а није документовао цену карте у јавном превозу, односно извршио је расходе за трошкове за долазак и одлазак са рада без потпуне рачуноводствене документације. На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и извршио расходе за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у износу од најмање 172 хиљаде динара, што није у складу са чланом 16 став 3 Уредбе о буџетском рачуноводству.

<sup>131</sup> Правилник број 89/1 од 18. новембра 2015. године, Измене и допуне Правилника број 27 од 28. априла 2017. године, Измене и допуне Правилника број 55 од 08. септембра 2017. године.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да обрачун и исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима врше у складу са прописима који регулишу ову област.

Дом здравља Параћин почев од јануара 2024. године па надаље исплаћује запосленима накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада на основу документације која садржи рачуне за утрошак горива или путне карте аутопревозника достављене од стране запослених. У поступку ревизије Дом здравља Параћин је за одабрани узорак запослених за месец јул 2024. године доставио рекапитулације и појединачне обрачуне накнаде за долазак и одлазак са рада, месечну изјаву запослених о коришћењу превоза за долазак на рад и одлазак са рада и утрошеним новчаним средствима са приложеним рачунима за утрошак горива или путне карте аутопревозника и изводе текућег рачуна о исплаћеној накнади трошкова превоза.

### Накнаде у натури

#### Социјална давања запосленима

Дом здравља је, у посматраном периоду, 2021 – 2023. године, извршио расходе за социјална давања запосленима (конто 414000) у износу од 9.958 хиљада динара, и то:

- У 2021. години у износу од 2.251 хиљаду динара;
- У 2022. години у износу од 5.591 хиљаду динара;
- У 2023. години у износу од 1.817 хиљада динара.

Табела број 15. Структура расхода за социјална давања запосленима у периоду од 2021. до 2023. године

Опис 1	у хиљадама динара
	Износ 2
2021.	2.551
Остале помоћи запосленим радницима	267
Остале помоћи запосленима COVID 19	184
Отпремнина приликом одласка у пензију	2.045
Помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице	44
С/остале помоћи запосленима - једнократна помоћ	11
2022.	5.591
Остале помоћи запосленим радницима	266
Остале помоћи запосленима-једнократна исплата COVID 19	2.456
Отпремнина приликом одласка у пензију	2.822
Помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице	47
2023.	1.817
Остале помоћи запосленим радницима	1.036
Отпремнина приликом одласка у пензију	780
Укупно	9.958

У поступку ревизије на одабраном узорку извршено је тестирање да ли су расходи за социјална давања извршени у складу са прописима.

*Отпремнина при одласку у пензију*

Одредбом члана 105 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>132</sup> (у даљем тексту: Посебан колективни уговор за здравствене установе) уређено је да је послодавац дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за отпремнине при одласку у пензију у укупном износу од 5.647 хиљада динара, и то:

- 4) у 2021. години у износу од 2.045 хиљада динара за шест запослена,
- 5) у 2022. години у износу од 2.822 хиљаде динара за шест запослена,
- 6) у 2023. години у износу од 780 хиљада динара за два запослена.

Приликом спровођења ревизије, извршен је увид у узорковану документацију – решења о престанку радног односа, решења о исплати отпремнине, изводе из појединачне пореске пријаве за порез и доприносе по одбитку, изводе текућег рачуна и осталу пратећу документацију.

У поступку ревизије утврђено је да, у посматраном периоду, Дом здравља Параћин:

1) приликом утврђивања просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци – у одређеном броју случајева користио је плату за ефективан рад и одређене додатке увећане за порез и доприносе на терет запосленог, док је у одређеним случајевима користио плату увећану за порез и доприносе на терет запосленог;

2) приликом утврђивања износа отпремнине при одласку у пензију, узео је у обзир сва три просека<sup>133</sup>, али није документовао утврђивање најповољнијег износа отпремнине за запослене;

3) за једног запосленог обрачунао је и исплатио отпремнину у већем износу, јер је, приликом утврђивања најповољнијег износа отпремнине, неправилно обрачунао просечну плату запосленог и исто није документовао.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин није примењивао ефикасне контролне поступке који би обезбедили да је обрачуната и исплаћена отпремнина при одласку у пензију најповољнија за запосленог, односно да су узета у обзир сва три просека, како је прописано одредбом члана 105 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе.

<sup>132</sup> „Службени гласник РС“, бр. 96/19 и 58/20 – Анекс I.

<sup>133</sup> Три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, три просечне плате код послодавца у последњих 12 месеци и три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да примењују ефикасне контролне поступке који ће обезбедити да обрачуната и исплаћена отпремнина при одласку у пензију буде најповољнија за запосленог.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У посматраном периоду, Дом здравља Параћин за једног запосленог није утврдио отпремнину у складу са одредбама члана 105 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе. На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и више извршио расходе за отпремнине при одласку у пензију у износу од најмање 17 хиљада динара са порезом, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да предузму мере и активности да се отпремнина при одласку у пензију обрачунава и исплаћује у складу са одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе.

### *Солидарне помоћи*

Одредбом члана 107 став 1 тачка 1 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је да запослени има право на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице. Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана. Одредбом става 2 тачка 1 истог члана је уређено да запослени има право на солидарну помоћ у случају рођења детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Дом здравља Параћин је у посматраном периоду у својим пословним књигама евидентирао расходе за солидарне помоћи у висини од 4.311 хиљада динара.

*Табела број 16. Преглед извршених расхода за солидарне помоћи у периоду 2021 – 2023. године*

Опис	у хиљадама динара	
	1	Износ
2021.		506
Помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице		44
Остале помоћи запосленим радницима		267
Остале помоћи запосленима-једнократна исплата КОВИД 19		184
С/остале помоћи запосленима - једнократна помоћ		11
2022.		2.769
Помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице		47
Остале помоћи запосленим радницима		266



Остале помоћи запосленима-једнократна исплата КОВИД 19 2023.	2.456
Остале помоћи запосленим радницима	1.036
Укупно	4.311

### *Једнократна новчана помоћ у износу од 10 хиљада динара*

Дом здравља је у току 2022. године извршио расходе у износу од 2.456 хиљада динара за исплату једнократне новчане помоћи у висини од 10 хиљада динара по запосленом по основу Закључка Владе Републике Србије од 13. јануара 2022. године.<sup>134</sup>

Закључком Владе Републике дата је сагласност да се запосленима у здравственим установама из Плана мреже здравствених установа који су ангажовани на пословима лечења пацијената и спречавања ширења епидемије болести „COVID-19“ изазване вирусом „SARS-CoV-2“ једнократно исплати новчана помоћ у висини од 10 хиљада динара нето са припадајућим порезом.<sup>135</sup> Средства за исплату једнократне новчане помоћи обезбеђена су у буџету Републике Србије.

Директор Дома здравља Параћин извршио је исплату једнократне новчане помоћи 14. јануара 2022. године.

Дом здравља Параћин је извршио исплату једнократне новчане помоћи за 203 запослена (једно лице на породилском одсуству, 21 запосленог у стоматологији, 174 запослена у примарној здравственој заштити и седам лица ангажована из средстава Општине Параћин) без обзира на извор финансирања њихових плата. У Закључку Владе Републике Србије није наведено да се исплата једнократне помоћи односи само на запослене чије се плате финансирају из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У посматраном периоду, Дом здравља Параћин је обрачунао и исплатио запосленима једнократну новчану помоћ у висини од 10 хиљада динара нето са припадајућим порезом у складу са прописима.

### **Социјална давања запосленима**

*Накнада трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице запосленог*

Одредбом члана 105 став 1 тачка 2) Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе уређено је да је послодавац дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог

<sup>134</sup> 05 Број: 401-182/2022, од 13. јануара 2022. године.

<sup>135</sup> Наиме, у Закључку у тачки 2. је наведено да је Влада сагласна да се у јануару и фебруару 2022. године изврше исплате награда у складу са Закључком Владе број: 401-2027/2021 од 5. марта 2021. године. Сходно закључку из 2021. године.





износа, који признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање. Члановима уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.<sup>136</sup>

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице запосленог у укупном износу од 91 хиљаде динара, и то:

- 1) у 2021. години у износу од 44 хиљаде динара за једног запосленог,
- 2) у 2022. години у износу од 47 хиљада динара за једног запосленог.

Увидом у узорковану документацију (одлуке о утврђивању права, изводе из матичне књиге умрлих, изводе текућег рачуна и осталу пратећу документацију) утврђено је да је, у посматраном периоду, Дом здравља Параћин извршио расходе по основу исплате накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице запосленог у складу са чланом 105 став 1 тачка 2) Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2022. године, Дом здравља Параћин обрачунао је и исплатио накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице запосленог у складу са прописима.

*Солидарна помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице*

Одредбом члана 107 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе уређено је да запослени има право на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице. Висина помоћи у току године признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.<sup>137</sup>

Чланом 2 став 1 Закона о порезу на доходак грађана прописано је да се порез на доходак грађана плаћа на приходе из свих извора, осим оних који су посебно изузети овим законом.

У складу са чланом 3 став 1 тачка 1) Закона о порезу на доходак грађана, порезу на доходак грађана подлежу зараде. Под зарадом у смислу овог закона, сматра се зарада која се остварује по основу радног односа, дефинисана законом којим се уређују радни односи и друга примања запосленог.<sup>138</sup>

Одредбом члана 18 став 1 тачка 7) Закона о порезу на доходак грађана уређено је да се не плаћа порез на зараде на примања запосленог од послодавца по основу солидарне помоћи за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности

<sup>136</sup> Члан 105 став 2 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

<sup>137</sup> Члан 107 став 2 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

<sup>138</sup> Члан 13 став 1 Закона о порезу на доходак грађана.



запосленог или члана његове породице – до усклађеног динарског неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице у укупном износу од 1.764 хиљада динара, и то:

- 1) у 2021. години у износу од 278 хиљада динара за пет запослених,
- 2) у 2022. години у износу од 266 хиљада динара за четири запослена,
- 3) у 2023. години у износу од 1.036 хиљада динара за 11 запослених.
- 4) у 2021. години расходе за солидарну помоћ за случај привремене спречености за рад услед потврђене заразне болести COVID-19, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака у висини 10% од основне плате за месец у коме је наступила привремена спреченост за рад у износу од 184 хиљаде динара по Инструкцији РФЗО од 22. маја 2020. године за 28 лица.<sup>139</sup>

Приликом спровођења ревизије извршен је увид у узорковану документацију – захтеве за исплату солидарне помоћи, решења о утврђивању права, изводе текућег рачуна и осталу пратећу документацију.

У поступку ревизије, на одабраном узорку, утврђено је да је, у периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин исплатио солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице за три запослена, и то:

- 1) у 2021. години једном запосленом исплаћен је највиши износ солидарне помоћи – два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана (80.798 динара)<sup>140</sup>,
- 2) у 2022. години једном запосленом исплаћен је највиши износ солидарне помоћи – два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана (87.182 динара)<sup>141</sup>,
- 3) у 2023. години једном запосленом исплаћен је износ солидарне помоћи 100.000 динара, што је мање од највишег износа солидарне помоћи – два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана (100.346 динара)<sup>142</sup>.

Дом здравља Параћин, у периоду 2021–2023. године, није обрачунао и платио порез на разлику између исплаћене солидарне помоћи и неопорезованог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана. Износ неплаћеног пореза најмање је 15 хиљада динара.

<sup>139</sup> Ови расходи нису тестирани у поступку ревизије.

<sup>140</sup> За период од 1. фебруара 2021. године до 31. јануара 2022. године усклађени динарски неопорезиви износ према Закону о порезу на доходак грађана за солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице је 40.399 динара.

<sup>141</sup> За период од 1. фебруара 2022. године до 31. јануара 2023. године усклађени динарски неопорезиви износ према Закону о порезу на доходак грађана за солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице је 43.591 динар.

<sup>142</sup> За период од 1. фебруара 2023. године до 31. јануара 2024. године усклађени динарски неопорезиви износ према Закону о порезу на доходак грађана за солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове породице је 50.173 динара.



*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин исплатио је солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, а да није обрачунао и платио порез на исплаћене износе ове врсте солидарне помоћи, у износу од најмање 15 хиљада динара, што није у складу са одредбама чл. 2, 3, 13 и 18 Закона о порезу на доходак грађана.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да, приликом исплате солидарне помоћи у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, обрачунавају и плаћају порез, како је прописано Законом о порезу на доходак грађана.

У поступку ревизије утврђено је да је, у периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин расходе за солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице у износу од 1.764 хиљада динара евидентирао на конту 414419 – Остале помоћи запосленим радницима уместо на конту 414411 – Помоћ у медицинском лечењу запосленог или члана уже породице. (Прилог 2 – Остала питања).

### ***Награде запосленима***

Одредбом члана 105 став 6 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе је уређено да је послодавац дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од:

(1) 50% просечне зараде у Републици Србији – за 10 година рада проведених у радном односу; (2) једне просечне зараде у Републици Србији – за 20 година рада проведених у радном односу; (3) једне и по просечне зараде у Републици Србији – за 30 година рада проведених у радном односу; (4) две просечне зараде у Републици Србији – за 35 година рада проведених у радном односу; (5) три просечне зараде у Републици Србији – за 40 година рада проведених у радном односу.

Одредбом става 2 истог члана уређено је да исплата доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право на јубиларну награду, у складу са просеком зараде из статистичких података из децембра месеца претходне године.

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за јубиларне награде запосленима у укупном износу од 12.709 хиљада динара, и то:

- 1) у 2021. години у износу од 3.192 хиљаде динара за 17 запослених,
- 2) у 2022. години у износу од 4.184 хиљаде динара за 23 запослених,
- 3) у 2023. години у износу од 5.333 хиљаде динара за 22 запослених.



Табела број 17. Преглед извршених расхода за јубиларне награде у периоду 2021 – 2023. година

у хиљадама динара			
Година	Опис	Број лица	Износ
1	2	3	4
2021.	Јубиларна награда за 10 година	1	48
	Јубиларна награда за 20 година	2	197
	Јубиларна награда за 30 година	3	448
	Јубиларна награда за 35 година	8	1.597
	Јубиларна награда за 40 година	3	902
Свега 2021.		17	3.192
2022.	Јубиларна награда за 10 година	2	109
	Јубиларна награда за 20 година	7	778
	Јубиларна награда за 30 година	2	336
	Јубиларна награда за 35 година	9	1.947
	Јубиларна награда за 40 година	3	1.014
Свега 2022.		23	4.184
2023.	Јубиларна награда за 10 година	2	123
	Јубиларна награда за 20 година	1	125
	Јубиларна награда за 30 година	7	1.304
	Јубиларна награда за 35 година	6	1.492
	Јубиларна награда за 40 година	6	2.289
Свега 2023.		22	5.333
Укупно 2021 - 2023		62	12.709

Приликом спровођења ревизије извршен је увид у узорковану документацију, и то: решење о утврђивању права на јубиларну награду, обрачун јубиларних награда, налог за обрачун. Утврђено је да је Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, обрачунао и исплатио јубиларне награде у складу са одредбама члана 105 ст. 6 и 7 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У посматраном периоду, Дом здравља Параћин обрачунао је и исплатио јубиларне награде запосленима у складу са прописима.

#### **Новчане честитке за децу запослених**

Одредбама члана 17 Закона о буџету Републике Србије прописано је се у буџетској 2021, 2022. и 2023. години неће се вршити обрачун и исплата поклона у новцу, божићних, годишњих и других врста награда и бонуса и примања запослених ради побољшања материјалног положаја и услова рада, као и других примања из члана 120 став 1 тачка 4) Закона о раду предвиђених посебним и појединачним колективним уговорима, и другим актима за директне и индиректне кориснике буџетских средстава Републике Србије и кориснике средстава организација за обавезно социјално осигурање, осим јубиларних награда за запослене и новчаних честитки за децу запослених.

У 2021, 2022. и 2023. години не могу се исплаћивати запосленима код корисника буџетских средстава Републике Србије награде и бонуси који према међународним критеријумима представљају нестандартне, односно нетранспарентне облике награда и бонуса. Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана, исплата награда и бонуса запосленима код корисника средстава буџета Републике Србије и корисника средстава организација за



обавезно социјално осигурање у 2021, 2022. и 2023. години може се вршити на основу одлуке Владе РС.

У поступку ревизије је утврђено да је Дом здравља Параћин у 2022. години обрачунао и исплатио средства запосленима на име новчане честитке за децу за Нову 2023. годину у износу од 195 хиљада динара, из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

Исплата средстава је извршена на основу Одлуке<sup>143</sup> директора Дома здравља Параћин, у складу са Закључком Владе Републике Србије број 05 бр. 401-10935/2022 од 22. децембра 2022. године и инструкцијом Републичког фонда за здравствено осигурање – Филијале Јагодина од 29. децембра 2022. године.

У 2023. години, Дом здравља Параћин више је исказао расходе за награде запосленима и остали посебни расходи – конто 416000 у износу од 195 хиљада динара и мање исказао расходе за накнаде у натури – 413000 у истом износу, јер је расходе за пригодне поклоне за Нову годину деци запослених евидентирао као расходе за остале награде запосленима уместо као расходе за поклоне за децу запослених, што није у складу са одредбама члана 14 Правилника о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем. (Прилог 2 – Остала питања).

### ***Накнаде лекарима на специјализацији за одвојен живот од породице***

Одредбама члана 120 став 1, тачка 4) Закона о раду прописано је да се општим актом, односно уговором о раду може утврдити право и на друга примања запослених.

Одредбама члана 104 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе уређено је да послодавац може из сопствених прихода здравствене установе обезбедити запосленом, који је упућен на рад или стручно усавршавање ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца, право на накнаду за одвојен живот.

У периоду од 2021 – 2023. године, Дом здравља Параћин је из сопствених прихода извршио расходе за накнаду за одвојени живот лекарима на специјализацији у укупном износу од 1.954 хиљаде динара и то:

- 4) у 2021. години у износу од 613 хиљада динара за два лица,
- 5) у 2022. години у износу од 947 хиљада динара за два лица и
- 6) у 2023. години у износу од 394 хиљаде динара за два лица.

Дом здравља је у периоду 2016-2020. године закључио уговоре са укупно пет запослених лекара ради упућивања на специјализацију из одговарајућих области медицине којима је предвидео да послодавац може из сопствених средстава запосленом кога је упутио на специјализацију ван места пребивалишта његове уже породице и ван места послодавца обезбедити накнаду за одвојени живот.

У наведеном периоду, Дом здравља је доносио решења о одобрењу накнаде за одвојени живот на име трошкова стручног усавршавања ван Дома здравља Параћин, којима је утврдио висину накнаде у износу од 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном статистичком податку.

<sup>143</sup> број 1838 од 30. децембра 2022. године



Дом здравља је обрачунавао и исплаћивао накнаду по основу донетих решења месечно у складу са финансијским могућностима из сопствених прихода. Исплаћену накнаду Дом здравља је у пословним књигама евидентирао на конту 411116 – теренски додатак.

Дом здравља је образложио да је висина накнаде за одвојени живот утврђена у износу од 3% од просечне месечне зараде запосленог у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате, још у време постојања Здравственог центра Параћин, али да ту одлуку не поседује јер је део архиве страдао у поплавама. Након издвајања Дома здравља Параћин наставило се са том устаљеном праксом како би се наставила пракса пружања новчане подршке лекарима који специјализацију обављају у другој здравственој установи ван Дома здравља Параћин, у складу са финансијским могућностима.<sup>144</sup>

Увидом у обрачунске листиће запослених лекара на специјализацији извршена је провера тачности обрачуна накнаде за одвојени живот од породице и утврђено је да је накнада са припадајућим порезом и доприносима за обавезно социјално осигурање обрачуната у складу са прописима којима је уређено опорезивање дохотка грађана и доприноси за обавезно социјално осигурање и друга питања од значаја за утврђивање и плаћање доприноса.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин преузео је обавезе и извршио расходе за накнаде за одвојени живот од породице лекара на специјализацији у складу са прописима.

Увидом у пословне књиге и расположиву документацију утврђено је да након јануара 2023. године Дом здравља више не исплаћује накнаду за одвојени живот лекарима на специјализацији, услед недовољних финансијских средстава за ове намене у складу са Одлуком Управног одбора Дома здравља Параћин број 13 од 31. јануара 2023. године. Имајући у виду напред наведено није дата препорука.

**Налаз 1.7 Дом здравља Параћин обрачунавао је и исплаћивао увећања плате запосленима из сопствених прихода супротно прописима.**



Законом о здравственој заштити и Законом о платама у државним органима и јавним службама прописано је да јавне службе, односно здравствене установе које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга могу увећати основну плату највише до 30% по запосленом, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

Дом здравља Параћин није обрачунавао и исплаћивао увећања плате запосленима из сопствених прихода у складу са прописима, јер:

1) општим актом није утврдио елементе за обрачун и исплату увећања плате из оствареног сопственог прихода,

<sup>144</sup> Образложење број 1819 од 30. новембра 2024. године.





- 2) није утврдио сразмерно учешће трошкова рада у оствареном приходу,
- 3) није на месечном нивоу утврђивао приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате,
- 4) није обавештавао репрезентативни синдикат о оствареним приходима и извршеним расходима за исплату увећања плате.
- 5) исплаћивао функционалне додатке у фиксном износу који се могу сматрати нетранспарентним обликом награда и бонуса чија је исплата забрањена одредбама Закона о буџету за 2021., 2022. и 2023. годину.

На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и извршио расходе за увећања плате у износу од 5.801 хиљаду динара, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему. Уколико се увећања плате обрачунавају и исплаћују супротно прописима, постоји ризик од неједнаког поступања и ненаменског трошења јавних средстава.

Одредбом члана 144 став 10 Закона о здравственој заштити прописано је да здравствена установа у јавној својини која, поред средстава за рад из јавних прихода, остварује и сопствене приходе може увећати основну плату запослених, у складу са прописима којима се уређују плате запослених у јавним службама.

У складу са одредбама члана 12 Закона о платама у државним органима и јавним службама прописано је да јавне службе које остваре приходе који нису јавни приходи, у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, могу увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом. Изузетно, за запослене у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање, који остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга, плате се могу увећати из оствареног прихода сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу. Такође, прописано је да се елементи за обрачун и исплату овако увећане плате утврђују општим актом послодавца.

Посебним колективним уговором за здравствене установе уређено је да здравствене установе које остварују приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу увећати плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу до висине оствареног прихода. Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе ради увећања плате по наведеном основу и да о томе обавести репрезентативни синдикат. Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом 1 овог члана утврђују се општим актом послодавца.<sup>145</sup>

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за исплату увећања плате (стимулацију и функционалне додатке) у укупном износу од 5.801 хиљаде динара из сопствених прихода, и то:

- 1) у 2021. години у износу од 1.972 хиљаде динара,
- 2) у 2022. години у износу од 2.036 хиљада динара,
- 3) у 2023. години у износу од 1.793 хиљаде динара.

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин је из сопствених средстава исплаћивао две врсте увећања плата из сопствених прихода:

<sup>145</sup> Члан 94 Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.



- 2) стимулацију за изузетан допринос у раду здравствене установе коју је остваривало три лица на основу решења директора и стимулацију директору на основу одлуке Управног одбора и
- 3) функционални додатак у фиксном износу на основу решења директора који су остваривали помоћници директора за правне, економско-финансијске послове и помоћник директора за здравствену делатност (медицинска питања).<sup>146</sup>

Управни одбор донео је 3. априла 2019. године одлуку да се директору Дома здравља Параћин увећава плата 30% од нето плате месечно из средстава који нису јавни приходи, почев од 3. априла 2019. године, која се примењивала током целог посматраног периода. Основица за стимулацију директора била је нето плата директора обрачуната сразмерно за послове директора (60%) и послове лекара специјалисте педијатрије (40%) у коју је био укључен рани учинак, одређен на основу капитационе оцене, и минули рад без евентуалних додатака за прековремени рад. Дом здравља је образложио да је овакав начин обрачуна примењивао, јер директор не обавља само послове директора, већ и изабраног лекара за које добија оцену.

Директор Дома здравља Параћин је својим решењима из 2020. године, а која су се примењивала током целог посматраног периода утврдио право на увећање плате по основу стимулације дипломираном психологу и специјалисти медицине рада (који је истовремено и помоћник директора за здравствену делатност) у висини од 15% од нето плате. Овим лицима стимулација је утврђена јер учествују у стицању сопствених прихода, односно у превентивним и периодичним прегледима за возаче, заједно са специјалистима Опште болнице Параћин. Наиме, Дом здравља Параћин и Општа болница Параћин су заједнички организовали пружање услуга из области медицине рада. Носилац посла по уговору који су закључиле ове две установе је Дом здравља Параћин који и наплаћује комплетну услугу, а затим преноси део средстава Општој болници Параћин. (Налаз 2.2).

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, извршио расходе у укупном износу од 1.386 хиљада динара у корист Опште болнице Параћин (у 2021. години 478 хиљада динара, у 2022. години 537 хиљада динара и у 2023. години 371 хиљаду динара) на основу уговора закљученог између Дома здравља Параћин и Опште болнице Параћин о регулисању међусобне сарадње за пружене здравствене услуге приликом издавања уверења за возаче.<sup>147</sup> Свака здравствена установа је била дужна да са својим запосленима посебно уреди односе у погледу ове врсте ангажовања. Дом здравља Параћин је својим запосленима ангажованим на овим пословима исплаћивао стимулацију.

<sup>146</sup> Решења о увећању плате од 15% месечно на име доприноса увећању сопствених прихода број: 126 од 24.01.2020. године (за специјалисту медицине рада) и 36 од 24.01.2020. године (за дипл. психолога). Решење о увећању плате од 20.000,00 месечно на име доприноса увећању сопствених прихода број 255 од 31.05.2022. године, примењује се од 1.6.2022. године. Пре тога је функционални додатак износио 15.000,00 динара по решењу из 2018. године које се примењивало и у 2021. години, број 155 од 28.09.2018. године. Решење о увећању плате од 20.000,00 месечно на име доприноса увећању сопствених прихода број 36 од 31. маја 2022. године, примењује се од 1.6.2022. године. Пре тога је функционални додатак износио 15.000,00 динара по решењу из 2018. године које се примењивало и у 2021. години, број 36 од 28.09.2018. године. Решење о увећању плате од 20.000,00 месечно на име доприноса увећању сопствених прихода број 222 од 31. маја 2022. године, примењује се од 1.6.2022. године. Пре тога је функционални додатак износио 15.000,00 динара по решењу из 2018. године које се примењивало и у 2021. години, број 222 од 28.09.2018. године.

<sup>147</sup> Уговор број 159 од 07. фебруара 2013. године на неодређено време.



Основица за стимулацију запослених била је нето плата са радним учинком.

Функционални додатак је био одређен у фиксном износу. У периоду од 1. јануара 2021. године до 31. маја 2022. године функционални додатак је износио 15.000,00 динара нето по лицу (за три лица), а од 1. јуна 2022. године износио је 20.000,00 динара нето по лицу (за три лица), а у 2023. години за два лица.

Једно лице је истовремено остваривало и функционални додатак и стимулацију по основу учешћа у стицању сопствених прихода и по том основу је остварило приходе најмање у нето износу од 1.098 хиљада динара. Када се упореде укупно остварени приходи за стимулацију и функционални додатак са нето платом коју је остваривало лице у посматраном периоду (без стимулације и функционалног додатка) произилази да стимулација учествује са 21% - 23% у укупној нето плати.

Одредбом члана 12 Закона о платама у државним органима и јавним службама није прописан израз „функционални додатак“, а као начин одређивања стимулације је прописано процентуално увећање. Анализом је утврђено да је функционални додатак одређен у апсолутном новчаном износу износио од 19% до 24% основне плате (са радним учинком без осталих додатака).

Дом здравља Параћин има донет Правилник о стицању и расподели сопствених прихода број 10 од 5. фебруара 2006. године. Овим правилником уређен је начин стицања и расподеле сопствених прихода, али нису уређени елементи за одређивање учешћа рада у оствареним приходима на месечном нивоу. Такође, овим правилником су утврђени критеријуми<sup>148</sup> за увећање плате запосленом по основу стимулације (награђивања), као и обавеза да се сваког месеца утврђују приходи и расходи за остваривање стимулације (члан 6 став 3 овог правилника).

У поступку ревизије Дом здравља Параћин није пружио писане доказе да је у периоду 2021–2023. године на месечном нивоу утврђивао приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, као и да је о томе обавештавао репрезентативни синдикат. На тај начин Дом здравља Параћин није обезбедио услове за праћење трошкова који настају приликом остваривања прихода на тржишту и утврђивање висине прихода који се могу издвојити за увећање плата запослених, па тако ни услове за примену члана 12 Закона о платама у државним органима и јавним службама и члана 94 Посебног колективног уговора за здравствене установе.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин није општим актом утврдио елементе за обрачун и исплату увећања плате из оствареног сопственог прихода, јер није применио одредбу члана 12 став 3 Закона о платама у државним органима и јавним службама, којом је прописано да се елементи за обрачун и исплату овако увећане плате утврђују општим актом послодавца.

<sup>148</sup> Члан 8 Правилника о стицању и расподели сопствених прихода број 10 од 5. фебруара 2006. године.



Препоручује се одговорним лицима Дом здравља Параћин да донесу општи акт којим ће утврдити елементе за обрачун и исплату увећања плате из оствареног сопственог прихода, а у складу са одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама.

У писаном изјашњењу Дома здравља Параћин<sup>149</sup> наведено је да је Дому здравља Параћин није утврђено сразмерно учешће трошкова рада у оствареним приходима на месечном нивоу, као и да репрезентативни синдикати нису обавештавани о оствареним приходима и извршеним расходима за исплату увећања плате, да је исплата увећања плата из сопствених прихода вршена у складу са одредбом члана 12 став 3 Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Уколико се не одреди учешће трошкова рада у оставреним приходима, односно ако се не одреди цена коштања здравствене услуге ствара се ризик да се увећање плата запосленима изврши на терет других трошкова у цени здравствене услуге (материјала, фиксних трошкова и др.) који неће бити подмирени.

Уколико се увећање плата не одређује у процентуалном износу ствара се ризик да се запосленима плата увећа у већем износу од прописаног, као и да увећање плате на зависи од месечно оствареног ефективног рада, што је његова сврха, већ да се остварује у фиксном износу као вид бонуса.

Одредбама Закона о буџету Републике Србије за 2021., 2022. и 2023. годину је било прописано да се у овим годинама не могу се исплаћивати запосленима код корисника буџетских средстава локалне власти награде и бонуси који према међународним критеријумима представљају нестандартне, односно нетранспарентне облике награда и бонуса.

Будући да функционални додатак није одређен на основу конкретних параметара везаних за рад запосленог и не зависи од његовог ефективног рада, већ га је запослени оставаривао у истом износу и за време годишњег одмора може се сматрати нетранспарентним обликом награде.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин није утврдио сразмерно учешће трошкова рада у оствареном приходу, јер није применио одредбе члана 12 став 2 Закона о платама у државним органима и јавним службама и члана 94 став 1 Посебног колективног уговора за здравствене установе, којима је прописано да се плате могу увећати из оствареног прихода сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу до висине оствареног прихода.

Дом здравља је у посматраном периоду исплаћивао запосленим функционалне додатке који се могу сматрати нетранспарентним обликом награда и бонуса, чија је исплата била забрањена одредбама Закона о буџету за 2021, 2022. и 2023. годију. На овај начин Дом здравља Параћин преузео је обавезе и извршио расходе за увећања плате у

<sup>149</sup> Образложење број 1626 од 29. октобра 2024. године.



износу од 5.801 хиљаду динара, што није у складу са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да обрачун и исплату увећања плате врше сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, а сагласно одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама и Посебног колективног уговора за здравствене установе.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин није, на месечном нивоу, утврђивао приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате и није обавештавао репрезентативни синдикат о оствареним приходима и извршеним расходима за исплату увећања плате, јер није поштовао одредбу члана 94 став 2 Посебног колективног уговора за здравствене установе, којим је прописано да је послодавац обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе ради увећања плате по наведеном основу и да о томе обавести репрезентативни синдикат.

Дом здравља Параћин је образложио да је представник репрезентативног синдиката усмено информисан о свим значајним питањима у Дому здравља Параћин.

Узрок оваквог поступања налази се у непримењивању одредби Правилника о стицању и расподели сопствених прихода број 10 од 5. фебруара 2006. године којим је прописано да сваког месеца утврђује разлика између прихода и расхода, односно расположива средства за увећање плата.



Препоручује се одговорним лицима Дом здравља Параћин да на месечном нивоу утврђују приходе и расходе ради обрачуна и исплате увећања плате и обавештавају репрезентативни синдикат о висини остварених прихода и извршеним расходима за исплату увећања плате, сагласно одредбама Посебног колективног уговора за здравствене установе.

Законом о платама у државним органима и јавним службама није прецизно уређено шта чини основицу за увећање плате. Наиме, у члану 12 овог закона употребљен је израз „могу увећати плате утврђене у складу са овим законом и актом Владе РС из члана 8 овог закона“, док је чланом 2 уређено да се плате утврђују на основу: 1) основице за обрачун плата; 2) коефицијента; 3) додатка на плату и 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом, а да се основна плата одређује множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента. Само је за обрачун додатака изричито прописано да се они обрачунавају на основну плату.

Одредбама члана 124 ст. 1 и 2 Закона о запосленима у јавним службама, које ће бити у примени од 1. јануара 2026. године, уређено је да запослени код послодавца који



основицу за обрачун и исплату плата утврђује општим актом у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, остварује право на увећање плате по основу постигнуте радне успешности изнад очекиване за послове његовог радног места, које може да износи до 30% његове основне плате. Критеријуми за увећање плате и начин увећања утврђују се општим актом.

Одредбом члана 126 Закона о запосленима у јавним службама, која ће бити у примени од 1. јануара 2025. године, уређено је да запосленом, између осталих, у установи која, поред средстава за плате која обезбеђује оснивач или која се обезбеђују из средстава доприноса за обавезно социјално осигурање, остварује и сопствене приходе у складу са законом, може да се увећава основна плата сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода. Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се општим актом. Ставом 3 овог члана уређено је да удео средстава за увећање плата запослених из става 1 овог члана у сопственом приходу установе утврђује се на основу критеријима прописаних законом којим се уређује рад јавне службе, при чему увећање основне плате по запосленом не може бити веће од 30%, осим за запослене у високошколским установама које самостално располажу сопственим приходима у складу са законом којим се уређује високо образовање, односно за запослене у здравственим установама које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом.

Скрећемо пажњу да одредбом члана 12 Закона о платама у државним органима и јавним службама није прецизно уређено шта чини основицу за увећање плате. Овај закон престаје да важи 1. јануара 2025. године, када почиње да се примењује Закон о запосленима у јавним службама. Одредбом члана 124 Закона о запосленима у јавним службама, која се примењује од 1. јануара 2026. године, прецизно је уређено да увећање плате по основу постигнуте радне успешности изнад очекиване може да износи до 30% основне плате запосленог. Одредбом члана 126 овог закона, која се примењује од 1. јануара 2025. године, уређено је да увећање плате из сопствених прихода установе не може бити веће од 30% основне плате по запосленом, осим за запослене у високошколским установама које самостално располажу сопственим приходима у складу са законом којим се уређује високо образовање, односно за запослене у здравственим установама које остварују сопствене приходе из допунског рада и пружањем других услуга у складу са законом.





## **ЗАКЉУЧАК 2: Ангажовање лица ван радног односа било је у складу са прописима и природом ове врсте уговора и повећало је укупне расходе, али је допринело континуитету пружања услуга здравствене заштите.**

Наш циљ ревизије био је да утврдимо да ли је Дом здравља Параћин вршио обрачун и исплату расхода за лица ангажована ван радног односа у складу са прописима и начелом ефикасности.

У складу са циљем, поставили смо седам питања:

- 1) Да ли је кадровски капацитет субјекта ревизије, у погледу запослених на одређено време и ангажованих лица ван радног односа, у складу са Законом о буџетском систему?
- 2) Да ли је основ за ангажовање лица ван радног односа у складу са прописима?
- 3) Да ли су здравствене установе планирале број лица, врсту ангажовања и износ средстава, који је неопходан за ангажовање лица ван радног односа?
- 4) Да ли се уредно и ажурно воде евиденције за лица ангажована ван радног односа?
- 5) Да ли је обрачун расхода лицима ангажованим ван радног односа у складу са прописима?
- 6) Да ли је субјект ревизије на ефикасан начин успоставио праћење реализације за све облике ангажовања ван радног односа?
- 7) На који начин и у којој мери ангажовање лица ван радног односа утиче на ефикасност пословања здравствене установе и остваривање циљева здравствене заштите?

На основу сагледавања узорковане документације субјекта ревизије, достављених изјашњења и интервјуа са субјектом ревизије, донели смо закључак, који је заснован на следећим налазима.

### **Налаз 2.1 Број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин био је у складу са прописаним бројем.**



Број лица ангажованих ван радног односа прописан је одредбама Закона о буџетском систему. У периоду 2021–2023. године, број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин био је у складу са прописаним бројем.

Одредбама члана 27к став 4 Закона о буџетском систему прописано је да почев од 1. јануара 2021. године укупан број запослених на одређено време (изузев у својству приправника), лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге, као и посредством агенције за привремено запошљавање и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава, не може бити већи од 10% укупног броја запослених на неодређено време, осим изузетно, уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Ставом 5 истог члана је наведено да се у ограничење не убрајају лица у радном односу на одређено време ради замене одсутног запосленог до његовог повратка, лица радно ангажована посредством Националне службе за запошљавање у циљу спровођења мера активне политике запошљавања у складу са прописима који уређују област запошљавања (јавни радови и додатно образовање и обуке), лица ангажована ради



реализације пројеката који се финансирају средствима Европске уније или средствима донација, уколико се накнаде за њихов рад, са припадајућим порезима и доприносима, финансирају из ових извора, као и лица ангажована од стране корисника програма обуке, акредитованих реализатора обуке који су уписани у Сталну листу предавача и других реализатора обука коју води Национална академија за јавну управу.

У периоду 2021.-2023. година Дом здравља Параћин је закључио укупно 13 уговора о допунском раду са укупно 10 лица.

Табела број 18. Преглед броја лица ангажованих лица по основу уговора о допунском раду по месецима у периоду 2021-2023 године

Година	Основ ангажовања	јануар – децембар											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2021	уговори о допунском раду	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2022	уговори о допунском раду	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3
2023	уговори о допунском раду	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1

За Дом здравља Параћин је у периоду од 2021. до 2023. године био донет један Кадровски план за 2018. године којим је утврђено да укупан број запослених (на одређено и неодређено време) може бити највише 227, од чега највише до 190 запослених (на одређено и неодређено време) обавља послове за потребе обавезног здравственог осигурања на основу уговора са Републичким фондом за здравствено осигурање.

Табела број 19. Преглед запослених на одређено време и лица ангажованих ван радног односа

Година	Број запослених у ДЗ на неодређено време	10% укупног броја запослених на неодређено време	Запослени на одређено време	Ангажовани ван радног односа	Укупан број запослених на одређено време и ангажованих по уговору о делу	Број запослених на одређено време ради замене	Разлика - преко 10% без сагласности
1	2	3	4	5	7(4+5)	8	9(7-3-8)
2021.	186	19	24	1	25	9	(3)
2022.	180	18	22	3	25	9	(2)
2023.	200	20	14	1	15	6	(11)

У поступку ревизије утврђивано је да ли је број ангажованих ван радног односа и по другим односима у складу са Кадровским планом и прописима о буџетском систему на дан 31. децембар текуће године.

На основу извршених анализа утврђено је следеће:

Број лица ангажованих ван радног односа у Дому здравља Параћин, у посматраном периоду, на дан 31. децембар текуће године био је у складу са прописаним бројем, што је у складу са одредбама члана 27к Закона о буџетском систему.



**Налаз 2.2 Дом здравља Параћин закључивао је уговоре о допунском раду у складу са прописима, осим са једним лицем које није обезбедило прописану сагласност установе у којој је запослено са пуним радним временом.**



Одредбама Закона о здравственој заштити прописани су услови под којима здравствени радник, здравствени сарадник, односно друго лице запослено у здравственој установи, односно приватној пракси, који ради пуно радно време, може да обавља одређене послове код другог послодавца, ван редовног радног времена, закључивањем уговора о допунском раду.

Сагласност за обављање допунског рада здравственог радника, односно здравственог сарадника, директор здравствене установе, односно оснивач приватне праксе у којој је запослен са пуним радним временом, даје у року од пет радних дана од подношења захтева за давање сагласности, под условом да је подносилац захтева у календарској години која претходи подношењу захтева остварио прописане мере извршења.

Дом здравља Параћин је ангажовао здравствене сараднике, дипл. правнике и службеника за јавне набавке, јер није имао извршиоце на тим радним местима, а захтевана су и специфична знања из области права, јавних набавки, фармације и дефектологије, којима не располажу запослени.

Дом здравља Параћин није захтевао од дипломираног фармацеута, ангажованог по уговору о допунском раду, да документује да ли је обезбедио претходну сагласност директора друге здравствене установе у којој је запослен са пуним радним временом, за закључивање овог уговора, што није у складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити.

Могућност закључивања уговора о допунском раду прописана је одредбама члана 202 Закона о раду, у ком се наводи да запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада и овај уговор се закључује у писаном облику.

Одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити<sup>150</sup> прописано је да здравствени радник, здравствени сарадник, односно друго лице запослено у здравственој установи, односно приватној пракси, који ради пуно радно време, може да обавља одређене послове из своје струке код свог послодавца код кога је запослен са пуним радним временом, односно код другог послодавца, ван редовног радног времена, закључивањем уговора о допунском раду са својим послодавцем, односно највише три уговора о допунском раду са другим послодавцем, у укупном трајању до једне трећине пуног радног времена. Сагласност за обављање допунског рада здравственог радника, односно

<sup>150</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23 – аутентично тумачење.



здравственог сарадника, директор здравствене установе, односно оснивач приватне праксе у којој је запослен са пуним радним временом, даје у року од пет радних дана од подношења захтева за давање сагласности, под условом да је подносилац захтева у календарској години која претходи подношењу захтева остварио прописане мере извршења. Здравствени радник, односно здравствени сарадник може да закључи уговор о допунском раду уз претходну сагласност директора здравствене установе, односно оснивача приватне праксе, у којој је запослен са пуним радним временом. Сагласност из става 2. овог члана даје се на период од годину дана. Даље је прописано да начин, поступак, ближе услове, као и друга питања од значаја за организовање и обављање допунског рада здравствених радника, здравствених сарадника, односно других лица запослених у здравственој установи, прописује министар.

Приликом спровођења ревизије извршен је увид у све закључене уговоре о допунском раду у периоду 2021-2023. године (укупно 10 ангажованих лица у периоду, са којима је закључено 13 уговора). Уговори су закључивани са истим лицима, тако да је у посматраном периоду било ангажовано шест лица са којима је закључено укупно 13 уговора.

*Табела број 20. Преглед закључених уговора о допунском раду*

Година	Радно место	Број извршилаца	Број уговора о допунском раду
1	2	3	4
2021.	Логопед	1	1
	Дипломирани фармацеут	1	1
	Укупно	2	2
2022.	Логопед	1	1
	Дипломирани фармацеут	1	по уговору из 2021. године
	Дипломирани правник	2	3
	Дипломирани економиста-службеник за јавне набавке	1	1
	Укупно	5	5
2023.	Логопед	1	1
	Дипломирани фармацеут	1	2
	Дипломирани правник	1	3
	Укупно	3	6
Укупно 2021.-2023.		10	13

### Послови дипломираног правника и службеника за јавне набавке

Дом здравља Параћин је, у периоду 2021-2023. година, закључио укупно шест уговора о допунском раду: са два лица у периоду октобар – децембар 2022. године и са једним лицем у јануару и мају 2023. године, а која су запослена код другог послодавца) за обављање неодложних послова јавних набавки и других текућих правних послова<sup>151</sup>, јер Дома здравља Параћин од октобра 2022. године до маја 2023. године није имао запосленог дипломираног правника на радном месту дипломираног правника, а које је систематизовано актом о систематизацији послова Дома здравља са једним извршиоцем.<sup>152</sup>

<sup>151</sup> Писано изјашњење Дома здравља Параћин број 1494 од 08. октобра 2024. године и број 1626 од 29. октобра 2024. године.

<sup>152</sup> Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин број 459 од 23. марта 2018. године и Правилником о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова број 62/1 од 05. октобра 2022. године.



Дом здравља Параћин је у периоду 2021-2023. година закључио један уговор о допунском раду са једним дипломираним економистом, са сертификатом за службеника за јавне набавке, за период новембар – децембар 2022. године, а за обављање послова члана комисије за јавне набавке у спровођењу поступка јавне набавке санитетског возила. Дом здравља Параћин није имао систематизовано радно место службеника за јавне набавке.

Дипломирани правници и дипломирани економиста су у време ангажовања по уговору о допунском раду били запослени са пуним радним верменом код другог послодавца, а у Дому здравља Параћин, били су ангажовани до једне трећине радног времена.

### Послови логопеда

Дом здравља Параћин је, у периоду 2021-2023. године, закључио укупно три уговора о допунском раду до једне трећине пуног радног времена (у свакој посматраној години са по једним лицем запосленим код другог послодавца) за обављање послова логопеда. Ангажована лица су обављала послове логопеда у периоду обављања систематских прегледа деце за полазак у први разред у 2021, 2022. и 2023. години.

Дом здравља Параћин је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин број 459 од 23. марта 2018. године у посматраном периоду имао систематизовано радно место логопеда са једним извршиоцем, али није имао запосленог на овом радном месту. Ангажована лица су у радном односу код другог послодавца који не обавља здравствену делатност, због чега нису имала обавезу да обезбеде претходну сагласност послодавца за закључивање уговора о допунском раду код другог послодавца.

Ангажована лица су обављала послове логопеда у периоду обављања систематских прегледа деце за полазак у први разред у 2021, 2022. и 2023. години<sup>153</sup>.

### Послови дипломираног фармацеута

Дом здравља Параћин је, у периоду 2021-2023. године, закључио са истим лицем запосленим код другог послодавца, укупно три уговора о допунском раду до једне трећине пуног радног времена за обављање послова дипломираног фармацеута.<sup>154</sup> Ангажовано лице је у Дому здравља Параћин обављало послове медицинског снабдевања и издавања лекова.

Дом здравља Параћин је актима о систематизацији, у посматраном периоду, систематизовао радно место магистра фармације са једним извршиоцем, али није имао запосленог на овом радном месту.<sup>155</sup>

У поступку ревизије је утврђено да је ангажовани дипломирани фармацеут у радном односу код другог послодавца који обавља здравствену делатност, а да није у

<sup>153</sup>Писано изјашњење Дома здравља Параћин број 1494 од 08. октобра 2024. године.

<sup>154</sup>Уговор број 2023 од 26. децембра 2017. године; Уговор број 300 од 22. фебруара 2023. године; Уговор број 300 од 22. фебруара 2023. године.

<sup>155</sup> Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин број 459 од 23. марта 2018. године и Правилник о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин број 74 од 23. децембра 2022. године.



складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити обезбедио претходну сагласност послодавца код кога је запослен за закључивање уговора о допунском раду код другог послодавца.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Ангажовање здравствених сарадника за обављање систематизованих послова, за које Дом здравља Параћин није имао извршиоце, као и за учешће у пружању специфичних видова здравствене заштите по уговорима о допунском раду је у складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити.

Ангажовање дипломираних правника и службеника за јавне набавке за обављање систематизованих послова, за које Дом здравља Параћин није имао извршиоце, као и за извршење специфичних врста услуга у поступцима јавних набавки, по уговорима о допунском раду је у складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити и члана 202 Закона о раду.

Дом здравља Параћин је ангажовао здравствене сараднике и административне немедицинске раднике, јер није имао извршиоце на тим радним местима, а у случају службеника за јавне набавке захтевана су специфична знања из области јавних набавки којима не располажу запослени дипломирани економисти.

У поступку ревизије је утврђено да Дом здравља Параћин није захтевао од дипломираног фармацеута, ангажованог по уговору о допунском раду, да документује да ли је обезбедио претходну сагласност директора друге здравствене установе у којој је запослен са пуним радним временом, за закључивање уговора о допунском раду, што није у складу са одредбама члана 60 Закона о здравственој заштити.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да у поступку закључивања уговора о допунском раду са здравственим радником и здравственим сарадником запосленим са пуним радним временом у другој здравственој установи, односно приватној пракси обезбеде од лица са којим закључују уговор, претходну сагласност за закључивање уговора од директора здравствене установе, односно приватне праксе у којој је лице запослено.

### ***Пружање услуга медицине рада у Дому здравља Параћин на основу уговора са Општом болницом Параћин***

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, извршио расходе у укупном износу од 1.386 хиљада динара у корист Опште болнице Параћин (у 2021. години 478 хиљада динара, у 2022. години 537 хиљада динара и у 2023. години 371 хиљаду динара) на основу уговора закљученог између Дома здравља Параћин и Опште болнице Параћин о регулисању међусобне сарадње за пружене здравствене услуге приликом издавања уверења за возаче.<sup>156</sup>

На основу овог уговора је након издвајања Дома здравља Параћин из Здравственог центра Параћин, настављена сарадња између Дома здравља и Опште болнице, која је од раније постојала у оквиру Здравственог центра Параћин у погледу пружања услуга из

<sup>156</sup> Уговор број 159 од 07. фебруара 2013. године на неодређено време.





области медицине рада. Ове две здравствене установе наставиле су да након раздвајања заједнички пружају услуге медицине рада, свака са својим запосленима потребне специјалности и опремом, али је услуге од трећих лица обједињено наплаћивао Дом здравља Параћин. Дом здравља Параћин је наплаћена средства од издатих лекарских уверења преносио Општој болници. Обрачун је вршен на основу месечног извештаја Службе за здравствену заштиту радника Дома здравља о броју издатих лекарских уверења и броја чланова комисије из Опште болнице Параћин. Свака здравствена установа је била дужна да са својим запосленима посебно уреди односе у погледу ове врсте ангажовања. Дом здравља Параћин је својим запосленима ангажованим на овим пословима исплаћивао стимулацију. ( Налаз 1.7).

**Налаз 2.3 Дом здравља Параћин је планирао средства и врсту ангажовања ван радног односа, али није општим актом уредио критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду.**



Дом здравља Параћин је у посматраном периоду планирао број лица која ће ангажовати ван радног односа, износ средстава за њихово ангажовање и извор финансирања.

Дом здравља Параћин уговорио је критеријуме за одређивање висине накнаде здравственим сарадницима и немедицинским административним радницима ангажованим по уговору о допунском раду, али није општим актима донетим од стране органа управљања усвојио примењене критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду.

Доношењем формалних процедура или на други начин уређење, већ примењиваних критеријума, за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду, допринело би јачању контролног окружења и даљем ефикасном управљању средствима у Дому здравља Параћин, што би омогућило бољу доступност и приступачност у коришћењу здравствене заштите.

Одредбом члана 54 став 1 Закона о буџетском систему уређено је да обавезе које преузимају директни, односно индиректни корисници буџетских средстава и корисници средстава организација за обавезно социјално осигурање морају одговарати апропријацији која им је одобрена за ту намену у тој буџетској години.

Одредбама члана 119 став 1 тачка 5 Закона о здравственој заштити је прописано да Управни одбор здравствене установе доноси предлог финансијског плана здравствене установе у поступку припреме буџета и то по свим изворима финансирања и доставља га Републичком фонду за здравствено осигурање на сагласност.

Одредбама члана 144 став 3 Закона о здравственој заштити је прописано да здравствена установа у јавној својини може да врши плаћање искључиво до висине расхода и издатака који су утврђени финансијским планом здравствене установе, а који одговарају апропријацији из финансијског плана за ту намену у одговарајућој буџетској години.



Планирање броја лица, врсте ангажовања и износа средстава, која су неопходна за ангажовање лица ван радног односа нису уређена позитивним законодавством, али се њихово планирање врши у складу с општим принципима планирања и израде финансијског плана здравствене установе имајући у виду одредбу члана 144 став 3 Закона о здравственој заштити.

Дом здравља Параћин је приходе за финансирање расхода за ангажовање лица по основу уговора о допунском раду планирао у оквиру економске класификације 423000 – Услуге по уговору, на контима економске класификације 423599 – Остале стручне услуге.<sup>157</sup> Укупно извршени расходи у периоду 2021-2023. године по основу уговора о допунском раду закљученим са ангажованим лицима износили су 1.674 хиљаде динара и у целости су планирани из сопствених прихода.

Број лица за ангажовање по основу уговора о допунском раду планиран је на основу потреба да се обави одређени посао, а приходи за финансирање расхода за ове уговоре планирани су историјском методом, јер ове расходе Дом здравља Параћин има већ више година. Врста ангажовања, односно уговор о допунском раду је изабран јер су за обављање потребног посла ангажована лица која су у радном односу са пуним радним временом код другог послодавца.

Износ накнаде за рад, Дом здравља Параћин је одређивао у складу са финансијским могућностима, а критеријум је био да накнада за ангажована лица не буде већа од 1/3 износа нето плате за исте послове, која се добија множењем коефицијента из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и прописане важеће основице за обрачун плате. Дом здравља Параћин није вршио упоредне анализе трошкова ангажовања лица за обављање послова по основу уговора о допунском раду и трошкова за плате запослених на тим радним местима, јер у посматраном периоду за обављање уговорених послова није имао запослених који обављају исте послове.<sup>158</sup>

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин у посматраном периоду:

- Је планирао потребна средства за финансирање расхода по уговорима о допунском раду у висини раније извршених расхода за ове намене,
- Је планирао број извршилаца по уговорима о допунском раду у складу са својим потребама,
- Је уговорио критеријуме за одређивање висине накнаде здравственим сарадницима и немедицинским административним радницима ангажованим по уговору о допунском раду.
- Није општим актима донетим од стране органа управљања формализовао усвојене критеријуме за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду.

Доношењем формалних процедура или на други начин уређење, већ примењиваних критеријума, за одређивање накнаде по уговорима о допунском раду, допринело би јачању контролног окружења и даљем ефикасном управљању средствима у Дому здравља Параћин, што би омогућило бољу доступност и приступачност у коришћењу здравствене заштите.

<sup>157</sup> Укупно планирана средства за финансирање расхода за остале стручне услуге у ревидираном периоду износиле су 4.350 хиљада динара и у целости су планирана из сопствених прихода.

<sup>158</sup> Писано изјашњење Дома здравља Параћин број 1626 од 29. октобра 2024. године.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да органима управљања предложе доношење правних аката којима се бити усвојени већ примењени критеријуми за одређивање накнада по уговорима о допунском раду здравствених радника, здравствених сарадника и немедицинских радника.

**Налаз 2.4 Дом здравља Параћин је водио кадровску и обрачунску евиденцију лица ангажованих по уговорима о допунском раду и достављао потпуне податке надлежним регистрима.**



Важећим законским и подзаконским прописима у области рада и запошљавања није ближе уређено вођење евиденција о ангажованим лицима ван радног односа.

Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава представља скуп података о корисницима јавних средстава, података о запосленим, изабраним, именованим, постављеним и ангажованим лицима код корисника јавних средстава, као и података о примањима тих лица.

Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, водио је кадровску и обрачунску евиденцију о лицима ангажованим по уговорима о допунском раду. Дом здравља сем ангажованих лица по уговорима о допунском раду, која су запослена код другог послодавца, није имао друга ангажована лица ван радног односа.

Дом здравља Параћин достављао је потпуне податке Регистру запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава, због нередовног праћења важећих законских и подзаконских прописа.

Одредбама члана 1 Закона о евиденцијама у области рада<sup>159</sup> прописано је да се овим законом уређују врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција.

Одредбама члана 5 Закона о евиденцијама у области рада прописан је садржај евиденције о запосленим лицима, а одредбама става 1, између осталог, прописано је да евиденција треба да садржи врсту радног односа (на одређено или неодређено време, по уговору о повременим или привременим пословима, по уговору о улагању страног лица) (тачка 15) и назив послодавца код кога је лице запослено у допунском раду (тачка 17). Одредбама чл. 197 – 202 Закона о раду, глава XVIII, одељак 1 уређен је рад ван радног односа који укључује уговор о привременим и повременим пословима, уговор о делу и уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Одредбе члана 5 Закона о

<sup>159</sup> „Службени лист СРЈ“, бр. 46/96“ и „Сл. гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др.закон.



евиденцијама у области рада ближе уређују садржину евиденције у погледу врсте радног односа запосленог лица, и укључују и уговоре ван радног односа, осим уговора о делу.

Важећим позитивним законским и подзаконским прописима у области рада и запошљавања није ближе уређено питање успостављања, садржаја и начина вођења евиденција о лицима ангажованим ван радног односа.

Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, водио је електронску кадровску евиденцију о лицима ангажованим по основу уговора о допунском раду која садржи следеће податке: име и презиме лица, период ангажовања, број закљученог уговора и износ уговорене нето накнаде. Кадровска и обрачунска евиденција се воде у програму Монео и међусобно су повезане. Да би се извршио месечни обрачун накнаде у модулу за обрачун накнаде, потребно је прво верификовати податке из уговора који је унет у кадровску евиденцију, па тек након тога извршити обрачун накнаде. Дом здравља Параћин водио је обрачунску евиденцију која садржи следеће податке: име и презиме лица, јединствени матични број грађана, месец и годину за коју се обрачунава накнада, податке о структури накнаде (нето износ накнаде, порез и доприноси за обавезно социјално осигурање, бруто износ накнаде).

Дом здравља Параћин је, у периоду 2021-2023. године, водио кадровску и обрачунску евиденцију о лицима ангажованим по основу уговора о допунском раду.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, водио је кадровску и обрачунску евиденцију о лицима ангажованим по уговорима о допунском раду.

Дом здравља сем ангажованих лица по уговорима о допунском раду код другог послодавца није имао друга ангажована лица ван радног односа.

*Вођење евиденције у Регистру запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава*

Законом о Централном регистру обавезног социјалног осигурања<sup>160</sup> прописано је да Централни регистар обавља послове из области обавезног социјалног осигурања<sup>161</sup>, да води Јединствену базу података осигураника, осигураних лица и евиденцију обвезника доприноса<sup>162</sup>, као и да води Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава. Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава представља скуп података о корисницима јавних средстава, података о запосленим, изабраним, именованим, постављеним и ангажованим лицима код корисника јавних средстава, као и података о примањима тих лица.<sup>163</sup>

Одредбама члана 26 истог закона прописано је да Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава, између осталог, садржи податке о: врсти уговора са лицима која нису радно ангажована (на основу уговора), статусу лица (на основу уговора), нето и бруто накнади (на основу уговора). Корисници јавних средстава дужни су да Централном регистру, у

<sup>160</sup> „Службени гласник РС“, бр. 95/18 и 91/19.

<sup>161</sup> Члан 10 Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања

<sup>162</sup> Члан 11 Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања.

<sup>163</sup> Члан 25 Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања.



електронском облику, достављају податке до десетог у месецу за претходни месец (члан 27 истог закона).

Уредбом о начину и поступку достављања података, као и о другим питањима у вези са достављањем података и вођењем Регистра запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава<sup>164</sup> уређују се начин и поступак достављања података, као и друга питања у вези са достављањем података и вођењем Регистра запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава.

Одредбама члана 6 наведене Уредбе уређено је да овлашћено лице код корисника јавних средстава доставља кадровске податке и финансијске податке о износу исплаћеном на име свих примања за запослена, изабрана, именована, постављена и ангажована лица код корисника јавних средстава. Подаци се достављају на обрасцима у електронском облику (XML формату), и то: подаци о ангажованим лицима на основу уговора (Образац 2). Подаци се достављају читавањем фајлова XML формата или у онлајн режиму директним уносом у Регистар запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава.

У поступку ревизије утврђено је да је Дом здравља Параћин, у периоду 2021–2023. године, достављао потпуне кадровске и финансијске податке Регистру запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава, како је прописано одредбама Уредбе о начину и поступку достављања података, као и о другим питањима у вези са достављањем података и вођењем Регистра запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава и Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У поступку ревизије утврђено је да је Дом здравља Параћин, у периоду 2021–2023. године, достављао потпуне кадровске и финансијске податке Регистру запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава, како је прописано одредбама Уредбе о начину и поступку достављања података, као и о другим питањима у вези са достављањем података и вођењем Регистра запослених, изабраних, именованих, постављених и ангажованих лица код корисника јавних средстава и Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања.

**Налаз 2.5 Обрачун расхода лицима ангажованим ван радног односа био је у складу са уговореним условима и пореским прописима.**



Дом здравља Параћин је у посматраном периоду закључивао уговоре о допунском раду, којима је утврђена висина накнаде лицима за обављање уговорених послова.

<sup>164</sup> „Службени гласник РС“, број 6/21.



Обрачун пореза и доприноса за социјално осигурање на уговорене накнаде по уговорима о допунском раду је у складу са прописаним стопама за обрачун пореза и припадајућих доприноса.

Одредбама члана 85 став 1 Закона о порезу на доходак грађана прописано је да се осталим приходима сматрају и други приходи који по својој природи чине доходак физичког лица, поред осталих, и приходи по основу уговора о допунском раду.

Одредбама члана 6 Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање је прописано да је лице које остварује уговорену накнаду и физичко лице које обавља послове по основу уговора о допунском раду. Одредбама чл. 7, 8 и 9 овог закона је прописана обавеза плаћања доприноса за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање за лица која остварују уговорену накнаду.

У периоду 2021-2023 година, Дом здравља Параћин је извршио расходе за накнаде ангажованим лицима по основу закључених уговора о допунском раду у укупном износу од 1.674 хиљаде динара.

Уговорима о допунском раду уговорена је нето накнаде са ангажованим лицима.

Уговорена нето накнада са припадајућим порезима и доприносима за обавезно социјално осигурање је обрачуната у складу са прописима којима је уређено опорезивање дохотка грађана и доприноси за обавезно социјално осигурање и друга питања од значаја за утврђивање и плаћање доприноса.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин је, у периоду од 2021 - 2023. године, правилно обрачунао и исплатио нето накнаду, порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање за лица ангажована по основу уговора о допунском раду.

**Налаз 2.6 Дом здравља за већину уговора о допунском раду није обезбедио праћење реализације обављених послова.**



Финансијско управљање и контрола је систем политика, процедура и активности којима се, управљајући ризицима, обезбеђује да се циљеви корисника јавних средстава остваре на правилан, економичан, ефикасан и ефективан начин.

Дом здравља Параћин:

- за послове логопеда водио је посебне протоколе пацијената којима су пружане услуге;
- за обављене послове логопеда, дипломираног фармацеута, дипломираног правника и дипломираног економисте није обезбедио месечну евиденцију радних часова потписану од стране уговорних страна;





— није обезбедио месечне извештаје о обављеном послу (за обављене послове дипломираног фармацеута, логопеда и дипломираног правика) сачињене и потписане од уговорних страна, што није у складу са одредбама закључених уговора и одредбом члана 16 став 1 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Ако се не примењују успостављене контролне активности на праћењу извршења уговора о допунском раду ствара се ризик да се не поштују уговорени услови рада, да ангажовано лице изврши већи број радних часова од једне трећине радног времена или да се не изврше уговорене обавезе, што може имати за последицу да се расположива финансијска средства не користе ефикасно и да се не остваре предвиђени циљеви здравствене заштите.

Узрок оваквог поступања је што Дом здравља Параћин није примењивао контролне активности на праћењу реализације уговора о допунском раду у складу са закљученим уговорима.

Одредбом члана 16 став 1 Уредбе о буџетском рачуноводству прописано је да је рачуноводствена исправа јавна исправа која представља писани документ или електронски запис о насталој пословној промени, која обухвата све податке потребне за књижење у пословним књигама тако да се из рачуноводствене исправе недвосмислено може сазнати основ, врста и садржај пословне промене.

Дом здравља Параћин је у периоду 2021-2023 закључио укупно 13 уговора о допунском раду за обављање послова логопеда (три уговора), дипломираног фармацеута (три уговора), дипломираног правника (шест уговора) и дипломираног економисте-службеника за јавне набавке (један уговор).

Одредбе закључених уговора, поред осталог садрже:

- опис послова које ће обављати ангажовано лице,
- радно место руководиоца организационе јединице Дома здравља коме је ангажовано лице одговорно за свој рад,
- да укупно трајање допунског рада не може бити дуже од једне трећине пуног радног времена,
- да евиденцију радних часова ангажовано лице потврђује својим потписом,
- да ће се ангажованом лицу на име новчане накнаде за радно ангажовање и обављени рад исплаћивати месечни нето износ накнаде (фиксни износ током уговореног периода ангажовања).

Дом здравља је доставио писано изјашњење<sup>165</sup> у коме је навео да се по основу закључених уговора о допунском раду није водила евиденција о присутности ангажованих лица на раду и да ангажована лица нису сачињавала месечне извештаје о обављеном послу. Месечне извештаје о обављеном послу сачинио је само дипломирани економиста ангажован на пословима члана комисије у спровођењу поступка јавне набавке санитетског возила. Рад осталих ангажованих лица је праћен путем документације која су лица сачињавала, обрађивала и потписивала за време свог

<sup>165</sup> Писано изјашњење од 19. новембра 2024. године.



анажовања у Дому здравља Параћин ( фактуре, требовања, извештаји, документација коју је сачињавао као члан комисије за спровођење јавних набавки медицинског материјала ангажовани дипломирани фармацеут, књиге протокола пацијената које су водили ангажовани логопеди, док је ангажовани дипломирани правник пружао правне савете и консултације у вези израде уговора и обављања других правних послова).

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Дом здравља Параћин:

1. је за послове логопеда водио посебне протоколе пацијената којима су пружане услуге, али на основу ове евиденције нису сачињавани одговарајући месечни извештаји о броју пружених услуга, потписани од стране обе уговорене стране, као ни извештаји о времену проведеном на раду;
2. за обављене послове дипломираног фармацеута, дипломираног правника и дипломираног економисте:
  - није обезбедио месечну евиденцију радних часова потписану од стране уговорних страна;
  - није обезбедио месечне извештаје о обављеном послу (за обављене послове дипломираног фармацеута и дипломираног правика) сачињене и потписане од уговорних страна,

што није у складу са одредбама закључених уговора и одредбом члана 16 став 1 Уредбе о буџетском рачуноводству.

Ако се не примењују успостављене контролне активности на праћењу извршења уговора о допунском раду ствара се ризик да се не поштују уговорени услови рада, да ангажовано лице изврши већи број радних часова од једне трећине радног времена или да се не изврше уговорене обавезе, што може имати за последицу да се расположива финансијска средства не користе ефикасно и да се не остваре предвиђени циљеви здравствене заштите.

Узрок оваквог поступања је што Дом здравља Параћин није примењивао контролне активности на праћењу реализације уговора о допунском раду у складу са закљученим уговорима.

Према достављеном писаном изјашњењу од 28. новембра 2024. године, Дом здравља Параћин <sup>166</sup> у 2024. години има само једно лице ангажовано ван радног односа по основу уговора о допунском раду на пословима фармацеута. Почев од октобра 2024. године Дом здравља Параћин је успоставио контролне активности на праћењу обављених послова по основу закљученог уговора о допунском раду, тако што почев од октобра 2024. године ангажовано лице на пословима фармацеута сачињава месечни извештај о обављеним пословима и успостављена је месечна евиденција о присутности на раду.

<sup>166</sup>Писано изјашњење број 1789 од 28. новембра 2024. године.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да предузму мере и активности да се ефикасно примењују уговорени начин извештавања и праћења реализације обављених послова по уговорима ван радног односа.

**Налаз 2.7 Дом здравља ангажовао је лица по уговорима о допунском раду на основу реалних потреба, што је допринело остварењу циљева и ефикаснијем пословању здравствене установе.**



Кадровским планом за Дом здравља Параћин, у посматраном периоду, није било предвиђено запошљавање дипломираних фармацеута, а било је ограничено запошљавање здравствених сарадника.

Дом здравља Параћин је за обављање правних послова, послова службеника за јавне набавке, послове логопеда и медицинско снабдевање ангажовао лица по основу уговора о допунском раду за које није имао запослена лица, како би се обезбедио континуитет у раду и обављање текућих послова у здравственој установи. Расходи за накнаду ангажованих лица по уговорима о допунском раду били су нижи у односу на расходе плата које би Дом здравља Параћин имао да је примио у радни однос здравствене сараднике и немедицинске административне раднике.

Наведено није утицало на ефикасност пословања Дома здравља Параћин. Исто је утицало на економичније пословање Дома здравља Параћин јер су трошкови ангажовања лица по уговорима о допунском раду били мањи од потенцијалних расхода лица, ових профила, у радном односу. Међутим, Дом здравља је ангажовао своје сопствене приходе, уместо да се расходи ових кадровских профила финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања.

На основу свега наведеног може се закључити да је ангажовање лица по уговору о допунском раду омогућило обављање потребних послова у Дому здравља Параћин уз најниже трошкове, а у функцији пружања здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања.

Узроци наведеног поступања јесу:

- Немогућност запошљавања лица на неодређено и одређено време због ограничења Кадровским планом за Дом здравља Параћин из 2018. године.
- Закаснили почетак рада Здравственог центра Параћин.

Одређивање нето накнаде за рад ангажованих лица ван радног односа, обрачун и начин исплате накнаде представља питања која нису уређена важећим законодавством, због чега се уговарање накнаде за рад заснива на договору између извршиоца посла и послодавца, односно на утврђеним критеријумима које треба да донесе наручилац посла.



Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, ангажовање лица по уговору о допунском раду за послове логопеда, дипломираног фармацеута, дипломираног правника и дипломираног економисте – службеника за јавне набавке финансирао из сопствених прихода. Ова лица су ангажована до 1/3 пуног радног времена на пословима на којима Дом здравља Параћин није имао запослене извршиоце на систематизованим радним местима, а радно место службеника за јавне набавке није било ни систематизовано важећим актом о систематизацији у то време.

Табела број 21. Преглед броја ангажованих лица, закључених уговора о допунском раду и извршених расхода у периоду 2021-2023. године

Година	Радно место	Број извршилаца	Број уговора о допунском раду	Извршени расходи у хиљадама динара
1	2	3	4	5
2021.	Логопед	1	1	439
	Дипломирани фармацеут	1	1	
	Укупно	2	2	
2022.	Логопед	1	1	530
	Дипломирани фармацеут	1	по уговору из 2021. године	
	Дипломирани правник	2	3	
	Дипломирани економиста-службеник за јавне набавке	1	1	
	Укупно	5	5	
2023.	Логопед	1	1	705
	Дипломирани фармацеут	1	2	
	Дипломирани правник	1	3	
	Укупно	3	6	
	Укупно 2021.-2023.	10	13	1.674

Табела број 22. Преглед предвиђеног броја извршилаца на систематизованим радним местима из акта о систематизацији послова и ангажованих лица по основу уговора о допунском раду

Назив радног места из акта о систематизацији	Предвиђен број извршилаца на радном месту			Радно место из уговора о допунском раду	Број ангажованих лица			Послови које су обављала ангажована лица
	2021.	2022.	2023.		2021.	2022.	2023.	
Логопед	1	1	1	Логопед	1	1	1	Систематски прегледи деце за полазак у први разред
Магистар фармације	1	1	1	Дипломирани фармацеут	1	1	1	Послови набавке, издавања лекова и медицинског потрошног материјала, планирања и извештавања за потребе служби Дома здравља и РФЗО, учешће у поступцима спровођења јавних набавки
Дипломирани правник	1	1	1	Дипломирани правник	0	2	1	Неодложни послови јавних набавки и текући правни послови
Није систематизовано	0	0	0	Дипломирани економиста - службеник за јавне набавке	0	1	0	Спровођење поступка јавне набавке санитетског возила
	3	3	3		2	5	3	



## Послови логопеда

Дом здравља Параћин је, у периоду 2021-2023. године, ангажовао логопеда само у време систематских прегледа деце за полазак у први разред, како би омогућио родитељима са територије општине Параћин, да се ова услуга у целости пружи у матичном дому здравља. У супротном, услуга би била пружена у приватној пракси или у здравственој установи у другој општини, што би захтевало путовање деце и родитеља у друго место ван општине Параћин и њихове повећане трошкове.

У посматраном периоду Дом здравља Параћин није имао могућности да у оквиру броја здравствених сарадника одређеног Кадровским планом запосли логопеда. Тек 2024. године, у складу са важећим Кадровским планом за 2024. годину, Дом здравља Параћин је добио повећање броја здравствених сарадника за једног извршиоца и примио у радни однос логопеда.

Табела број 23. Преглед пројектованих трошкова за плату логопеда и трошкова за накнаду ангажованог логопеда у периоду 2021-2023 година

у хиљадама динара

Година	Логопед	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) за пуно радно време - за 12 месеци	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) са једном трећином радног времена – за два месеца	Укупан трошак за ангажовано лице	Период у коме је лице било ангажовано
1	2	3	4	5	6
2021.	1	1.407	78	24	2 месеца
2022.	1	1.514	84	23	2 месеца
2023.	1	1.689	94	31	2 месеца
Укупно		4.610	256	78	

На основу извршене анализе може се закључити да су трошкови за накнаду ангажованог лица са једном трећином радног времена у износу од 78 хиљаде динара били нижи у односу на трошкове плате логопеда које би Дом здравља Параћин имао да је примио у радни однос логопеда са једном трећином радног времена који би износили 256 хиљада динара.

## Послови дипломираног фармацеута

Дому здравља Параћин у складу са Одлуком о оснивању и Статутом има предвиђену делатност за медицинско снабдевање. У посматраном периоду Дом здравља Параћин није имао Кадровским планом одобреног и запосленог дипломираног фармацеута.

Обим послова дипломираног фармацеута у Дому здравља Параћин не захтева пуно радно време, али захтева стручна знања дипломираног фармацеута која у довољној мери не поседују запослени у Дому здравља, због чега је постојала потреба за ангажовањем дипломираног фармацеута по основу уговора о допунском раду. Због тога што обим послова не захтева пуно радно време, Дом здравља се није обраћао Министарству здравља захтевима за добијање сагласности за запошљавање дипломираног фармацеута,



а процене одговорних лица су да понуда заснивања радног односа са непуним радним временом расположивом кадру овог образовног профила не би била прихватљива.

Лице ангажовано на фармацеутским пословима је обављало послове од наручивања, пријема и издавања лекова и потрошног медицинског материјала преко вођења прописаних евиденција и праћења извршења уговора о јавним набавкама, до извештавања према РФЗО-у и руководству Дома здравља Параћин.

*Табела број 24. Преглед пројектованих трошкова за плату дипломираног фармацеута и трошкова за накнаду ангажованог дипломираног фармацеута у периоду 2021-2023 година*

у хиљадама динара

Година	Дипломирани фармацеут	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) за пуно радно време	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) за једну трећину радног времена	Укупан трошак за ангажовано лице	Период у коме је лице било ангажовано
1	2	3	4	5	6
2021.	1	1.736	579	415	12 месеци
2022.	1	1.868	623	412	12 месеци
2023.	1	2.084	695	556	12 месеци
	Укупно	5.688	1.896	1.383	

На основу анализе може се закључити да би у периоду 2021-2023. године трошкови за плату запосленог дипломираног фармацеута са пуним радним временом у износу од 5.688 хиљада динара били четири пута већи у односу на трошкове за накнаду ангажованог лица у износу од 1.383 хиљаде динара. Заснивање радног односа са пуним радним временом не би било економично, јер обим посла не захтева рад у пуном радном времену.

### Послови дипломираног правника и службеника за јавне набавке

Ангажовање дипломираног правника по основу уговора о допунском раду било је потребно због обављања неодложних послова јавних набавки и текућих правних послова, а Дом здравља није имао запосленог дипломираног правника, јер је претходно запослено лице дало отказ уговора о раду. Дом здравља је примио у радни однос на неодређено време дипломираног правника на упражњено радно место у мају 2023. године<sup>167</sup>.

Дом здравља Параћин је у периоду 2021-2023 година закључио један уговор о допунском раду са дипломираним економистом за период новембар – децембар 2022. године за обављање послова члана комисије за јавне набавке у спровођењу поступка јавне набавке санитарског возила за Дом здравља Параћин из средстава донације амбасаде Републике Пољске. С обзиром да у овом периоду Дом здравља Параћин није имао дипломираног правника (који је док је био у радном односу у Дому здравља обављао и послове јавних набавки) било је неопходно ангажовати стручно лице са искуством на пословима јавних набавки како би се спровео пројекат набавке санитарског возила.<sup>168</sup>

<sup>167</sup> Извршен је увид у кадровску базу Републичког фонда за здравствено осигурање за 2023. годину.

<sup>168</sup> Писано изјашњење Дома здравља Параћин број 1494 од 08. октобра 2024. године и од 19. новембра 2024. године.





Табела број 25. Преглед пројектованих трошкова за плату дипломираног правника и трошкова за накнаду ангажованог дипломираног правника у периоду 2021-2023 година у хиљадама динара

Година	Дипл. правник	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) за пуно радно време за 12 месеци	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) са једном трећином радног времена за три месеца	Укупан трошак за ангажовано лице	Период у коме је лице било ангажовано
1	2	3	4	5	6
2022.	1	1.472	123	93	3 месеца
2023.	1	1.641	137	69	3 месеца
Укупно		3.113	259	163	

На основу извршене анализе може се закључити да су трошкови за накнаду ангажованог лица са једном трећином радног времена у износу од 163 хиљаде динара били нижи у односу на трошкове плате дипломираног правника које би Дом здравља Параћин имао, да је примио у радни однос дипломираног правника са једном трећином радног времена, а који би износили 259 хиљада динара. С обзиром да је лице ангажовано за обављање неодложних правних послова због престанка радног односа запосленог дипломираног правника, ангажовање дипломираног правника по уговору о допунском раду омогућило је обављање правних послова уз најниже трошкове.

Табела број 26. Преглед пројектованих трошкова за плату дипломираног економисте и трошкова за накнаду ангажованог дипломираног економисте у периоду 2021-2023 година у хиљадама динара

Година	Дипл. правник/Дипл. економиста/Службеник за ЈН	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) за пуно радно време – за 12 месеци	Укупан пројектовани трошак за плату (брuto 2) са једном трећином радног времена – за два месеца	Укупан трошак за ангажовано лице	Период у коме је лице било ангажовано
1	2	3	4	5	6
2022.	1	1.472	82	62	2 месеца
Укупно		1.472	82	62	

На основу горње анализе може се закључити да су трошкови за накнаду ангажованог лица са једном трећином радног времена у износу од 62 хиљаде динара били нижи у односу на трошкове плате дипломираног правника/дипломираног економисте/ службеника за јавне набавке које би Дом здравља имао да је примио у радни однос службеника за јавне набавке са једном трећином радног времена, а који би износили најмање 82 хиљаде динара.<sup>169</sup>

С обзиром да је лице ангажовано за спровођење поступка јавне набавке санитетског возила у оквиру пројекта из средстава страног донатора, јер у том периоду

<sup>169</sup> Обрачун доприноса за обавезно социјално осигурање зависи да ли је уговорена накнада мања или већа од најниже основице за обрачун доприноса, тако да је извршени обрачун само илустративан.



Дом здравља није имао запослено лице, а које је у претходном периоду обављало и послове јавних набавки, ангажовање дипломираног економисте по уговору о допунском раду је омогућило обављање потребних послова уз најниже трошкове, као и набавку возила из донираних средстава.

Трошкови запослених у реалности су и већи, јер запослени имају већа права од лица ангажованих по уговорима ван радног односа, што утиче на повећање укупних трошкова.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

- 1) Кадровским планом за Дом здравља Параћин у постамтраном периоду није било предвиђено запошљавање дипломираних фармацеута, а било је ограничено запошљавање здравствених сарадника.
- 2) Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду за обављање правних послова, послова службеника за јавне набавке и медицинско снабдевање ангажовао лица по основу уговора о допунском раду за које није имао запослена лица, како би се обезбедио континуитет у раду и обављање текућих послова у обављању делатности, а ангажовањем логопеда за систематске прегледа деце за полазак у први разред је грађанима са територије општине Параћин обезбедио бољу доступност и приступачност у коришћењу здравствене заштите и на овај начин обезбедио остваривање циљева здравствене заштите.
- 3) Трошкови за накнаду ангажованих лица по уговорима о допунском раду били су нижи у односу на трошкове плата које би Дом здравља Параћин имао да је примио у радни однос здравствене сараднике и немедицинске административне раднике.
- 4) Дом здравља је примио у радни однос на неодређено време дипломираног правника на упражњено радно место у мају 2023. године.
- 5) Кадровским планом за 2024. годину омогућено је запошљавање још једног здравственог сарадника и Дом здравља Параћин је запослио логопеда.

Наведено није утицало на ефикасност пословања Дома здравља Параћин, јер су трошкови ангажовања лица по уговорима о допунском раду били мањи од потенцијалних расхода лица, ових профила, у радном односу. Међутим, исто је утицало на економичност пословања Дома здравља Параћин јер је он ангажовао своје сопствене приходе, уместо да се трошкови ових потребних кадровских профила финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања.

На основу свега наведеног може се закључити да је ангажовање лица по уговору о допунском раду омогућило обављање потребних послова у Дому здравља Параћин уз најниже трошкове, а у функцији пружања здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања.

Узроци наведеног поступања могу бити:

- Немогућност запошљавања лица на неодређено и одређено време због ограничења Кадровским планом за Дом здравља Параћин из 2018. године.
- Закаснили почетак рада Здравственог центра Параћин.



Одредбом члана 23 Закона о здравственој заштити прописано је начело приступачности здравствене заштите које подразумева обезбеђивање одговарајуће здравствене заштите грађанима, која је физички, комуникацијски, географски и економски доступна, односно културолошки прихватљива, а посебно особама са инвалидитетом. Одредбом члана 24 Закона о здравственој заштити прокламовано је начело континуираности здравствене заштите које се остварује укупном организацијом система здравствене заштите која обезбеђује функционалну повезаност и усклађеност здравствене заштите од примарног преко секундарног до терцијарног нивоа здравствене заштите и која пружа непрекидну здравствену заштиту грађанима у сваком животном добу. Напошетку, одредбом члана 25 овог закона је утврђено начело ефикасности здравствене заштите које се остварује постизањем најбољих могућих резултата у односу на расположива финансијска средства, односно постизањем највишег нивоа здравствене заштите уз најнижи утрошак средстава.



## Прилог 1 – Методологија у поступку рада

Одговори на ревизорска питања у представљеном извештају су утврђени испитивањем радњи и аката Дома здравља Параћин и узорковане документације код расхода за запослене и лица ангажована ван радног односа и поређењем са постављеним критеријумима.

Узоркована документације код расхода за запослене бирана је на основу аналитичких поступака и искуства у досадашњем раду. Расходи за лица ангажована ван радног односа су испитивана у целости.

### Методолошки оквир за прво ревизијско питање

У поступку ревизије извршили смо прикупљање и преглед докумената и података који се односе на расходе за запослене, извршили њихову анализу и компарацију, обавили интервјуе са одговорним лицима, и применили и друге технике сакупљања и анализе информација.

Закључак за прво ревизијско питање добили смо на основу прегледа и анализе општинских и појединачних аката везаних за предмет ревизије, како бисмо утврдили прописане и извршене послове и активности.

Интервјуисали смо запослене како би дошли до сазнања о начину на који су вођене кадровске евиденције, о начину на који је вршен обрачун плата, додатака и накнада на плату као и обрачун социјалних давања, награда, помоћи запосленима и увећање плата из сопствених прихода.

Извршили смо проверу обрачуна плата, додатака и накнада на плату као и обрачун социјалних давања, награда, помоћи запосленима и увећање плата из сопствених прихода.

Извршили смо поређење прописаних процедура са процедурама описаним у интервјуима запослених и упоредили их са достављеном документацијом.

Анализирајући достављене податке водили смо рачуна да исте разврстамо према временском периоду у ком су настале иницијалне активности како би стекли сазнања о благовремености предузетих радњи.

У оквиру наведеног питања ревидирали смо и правилност пословања у делу поштовања законских и подзаконских прописа који се односе на кадровски капацитет, ново запошљавање, испуњавање услова за обављање послова на радном месту, битне елементе уговора о раду, обрачун и исплату плата, додатака и накнада на плату и увећање плата из сопствених прихода, као и на обрачун и исплату социјалних давања, награда и помоћи запосленима.

Информације су добијене из следећих извора: кадровски план, правилник о организацији и систематизацији послова, главна књига, помоћна књига плата, кадровски досијеи запослених, уговори о раду, огласи и одлуке за ново запошљавање, евиденције запослених, спецификације обрачуна, изводи текућих рачуна, налози за књижење за посматрани период и интервјуи са одговорним лицима.



## Методолошки оквир за друго ревизијско питање

Како би стекли довољно доказа за разумевање другог ревизорског питања вршили смо анализу прикупљене документације, вршили упоредне анализе, проверавали обрачун накнаде лицима ангажованим ван радног односа и вршили интервјуе.

Извори података за одговор на друго питање су евиденције о закљученим уговорима са лицима ангажованим ван радног односа, уговори и анекси уговора, евиденције присутности, обрачуни накнаде лицима ангажованим ван радног односа и интервјуи са запосленима.

Анализа је вршена са циљем да се утврди да ли је здравствена установа планирала број лица и врсту ангажовања лица ван радног односа, да ли су уговори са лицима ангажованим ван радног односа закључени у складу са прописима, да ли је обрачун накнаде у складу са прописима као и да се утврди да ли је здравствена установа успоставила праћење реализације тих уговора и како они утичу на ефикасност пословања и испуњење циљева здравствене заштите.

У оквиру наведеног питања ревидирали смо и правилност пословања у делу поштовања законских и подзаконских прописа који се односе на врсту ангажовања лица ван радног односа и обрачун и исплату накнаде лицима ангажованим ван радног односа.



## Прилог 2 – Остала питања

Приликом спровођења ревизије правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља Параћин на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља“, утврђене су неправилности које не утичу на дате закључке на ову тему.

### Оснивање Здравственог центра Параћин

Уредбом о Плану мреже здравствених установа<sup>170</sup> предвиђен је Здравствени центар Параћин (Дом здравља и Општа болница Параћин) са постелним капацитетом од 171 постеље. Здравствени центар је здравствена установа, која обавља делатност дома здравља и опште болнице, у складу са законом и овом уредбом. У здравственом центру, као јединствене, функционалне и радне целине организују се: лабораторијска, радиолошка и друга дијагностика, специјалистичко-консултативна делатност из области интерне медицине и психијатрије (заштита менталног здравља).<sup>171</sup>

Решењем регистратора Регистра здравствених установа који води Агенција за привредне регистре број БЗУ 961/2024 од 24. јуна 2024. године извршен је упис усклађивања Дома здравља Параћин и његов упис у Регистар здравствених установа.

Влада Републике Србије донела је Одлуку 05 број 022-426/2021-1 од 11. фебруара 2021. године, која је објављена у „Службеном гласнику РС“ 12. фебруара 2021. године.<sup>172</sup> којом је основала Здравствени центар Параћин који обавља делатност дома здравља и опште болнице. Средства и имовину за оснивање и рад Здравственог центра Параћин чине средства, имовина, права и обавезе Дома здравља Параћин и Опште болнице Параћин, са билансом стања на дан 30. јуна 2020. године. Овом одлуком је утврђено да Здравствени центар Параћин почиње са радом даном уписа у надлежни регистар.

Овом одлуком уређено је да ће до дана конституисања органа Здравственог центра Параћин оснивач именовати Привремени управни одбор и Привремени надзорни одбор у року од 30 дана од дана ступања на снагу ове одлуке, који ће донети Статут и друге опште акте неопходне за упис у надлежни регистар и почетак рада.

Скупштина општина Параћин именовала је председника и четири члана Управног одбора 9. октобра 2010. године, а решењем од 25. фебруара 2021. године разрешен је један члан представник локалне самоуправе на лични захтев и именован је нови члан. Према образложењу Дома здравља Параћин, Дом здравља нема управни одбор од априла 2024. године<sup>173</sup> јер је Скупштина општине Параћин донела решење о разрешењу раније именованих чланова Управног одбора, а Министарство здравља није именовало нове чланове.

Скрећемо пажњу да Влада Републике Србије није именовала Привремени управни одбор и Привремени надзорни одбор Здравственог центра Параћин, као ни чланове Управног и Надзорног одбора Дома здравља Параћин.

<sup>170</sup> „Службени гласник РС“, бр. 5/20, 11/20, 52/20, 88/20, 62/21, 69/21, 74/21, 95/21, 43/23, 58/23, 87/23 и 103/23.

<sup>171</sup> Види члан 18 став 2 и 3 Уредбе о Плану мреже здравствених установа.

<sup>172</sup> „Службени гласник РС“, број 11/21.

<sup>173</sup> Решење број 02-166/2020-II од 9. октобра 2020. године.





## Статут и Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова

У складу са одредбом члана 125 став 4 Закона о здравственој заштити, услови и начин унутрашње организације здравствених установа, прописани су Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа и Статутом Дома здравља, као актом о унутрашњој организацији.

Одредбом члана 32 Закона о запосленима у јавним службама<sup>174</sup> прописано је да правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор јавне службе уз претходно прибављену сагласност органа управљања, осим ако законом којим се уређује рад јавне службе није другачије одређено и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца.

Одредбом члана 6 Посебног колективног уговора за здравствене установе уређено је да се правилник доноси директор здравствене установе уз претходно прибављену сагласност органа управљања и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца.

Правилником о условима и начину унутрашње организације здравствених установа прописано је да се служба може организовати за једну или више области делатности са најмање десет запослених здравствених радника и здравствених сарадника, одељење са најмање пет и одсек са најмање три запослена здравствена радника и здравствена сарадника.<sup>175</sup>

У поступку ревизије утврдили смо да је Дом здравља Параћин Статутом образовао организациону јединицу за обављање фармацеутске делатности - медицинско снабдевање.

Директор Дома здравља Параћин донео је Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин код послодавца број 459 од 23. марта 2018. године на који је сагласност дао Управни одбор истог датума.<sup>176</sup> Након доношења овог правилника извршено је 10 измена.<sup>177</sup> Управни одбор давао је некада претходну, а некада накнадну сагласност на измене и допуне аката о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Дому здравља Параћин није образована организациона јединица која обавља фармацеутску делатност у виду медицинског снабдевања. Правилником о унутрашњој организацији и

<sup>174</sup> „Службени гласник РС“, бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21.

<sup>175</sup> Види члан 3. овог правилника („Сл. гласник РС, бр.43/06 и 126/14).

<sup>176</sup> Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 27 од 23. марта 2018. године.

<sup>177</sup> Број 35 од 13. јула 2018. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 35 од 13. јула 2018. године); Број 262 од 4. марта 2019. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 29 од 8. марта 2019. године), Број 1013 од 14. јула 2020. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 59 од 15. јула 2020. године); Број 1383 од 15. септембра 2020. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 80 од 23. септембра 2020. године);, Број 1019 од 9. августа 2021. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 45 од 10. августа 2021. године); Број 1610 од 26. октобра 2021. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 62 од 29. октобра 2021. године); Број 184 од 7. фебруара 2022. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 12 од 7. фебруара 2022. године); Број 62/1 од 5. октобар 2022. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 62 од 11. октобар 2022. године); Број 74 од 23. децембар 2022. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 75 од 26. децембар 2022. године); Број 1765 од 18. децембра 2023. године (Сагласност Управног одбора Дома здравља Параћин број 66 од 20. децембар 2023. године).



систематизацији послова у Дому здравља Параћин систематизовано је радно место магистра фармације у оквиру службе заједничких послова које је упражњено. Радно место фармацеута није предвиђено Кадровским планом Дома здравља Параћин.

Дом здравља Параћин распоредио је једно лице на руководеће радно место шеф Одсека правних послова и једно лице на руководеће радно место шеф рачуноводства, а ови одсеци нису формирани као посебне организационе јединице у оквиру организационе структуре утврђене одредбом члана 17 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин. Увидом у посебан део овог правилника је утврђено да најмање три извршиоца за свој рад одговарају шефу Одсека правних послова (референт за јавне набавке- одговорно лице за јавне набавке, курир и технички секретар), а за шефа рачуноводства нису наведена радна места на коме се налазе извршиоци који су му одговорни, већ је за лица којима фактички руководи наведено да одговарају начелнику одсека економско финансијских послова и помоћнику директора.

Због међусобне неусклађености организационе структуре наведене у члану 17 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин и члану 23 овог правилника у коме се наводе називи радних места и описи послова није могуће поуздано потврдити да ли Одсек рачуноводства и Одсек правних послова испуњавају услов у погледу броја запослених за њихово формирање.

Такође, у посебном делу овог правилника (члан 23) у Служби за стоматолошку здравствену заштиту нису посебно наведени Одсек дечије и превентивне стоматологије са ортопедијом вилица и Одсек опште стоматологије који су садржани у члану 17 правилника, већ се из назива радних места закључује које радно место припада ком одсеку.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

Управни одбор Дома здравља Параћин дао је за седам измена акта о унутрашњој организацији и систематизацији послова накнадну сагласност на већ донете измене и допуне, што није у складу са одредбом члана члана 32 Закона о запосленима у јавним службама.

Дом здравља Параћин систематизовао је радно место магистра фармације које није предвиђено Кадровским планом Дома здравља Параћин.

Дом здравља Параћин није међусобно ускладио организациону структуру наведену у различитим одредбама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова Дома здравља Параћин, тако да је у посебном делу овог правилника (члан 23) формирао руководећа радна места у Одсеку рачуноводства и Одсеку правних послова на која је распоредио извршиоце, а који одсеци нису наведени у члану 17 овог правилника којим се утврђује организациона структура.

Дом здравља Параћин образложио је у поступку ревизије да се у делу описа радних места за извршиоце наводи који извршилац је одговоран ком руководиоцу.



Узроци оваквог стања налазе се у погрешном тумачењу правних прописа приликом издвајања Дома здравља Параћин из Здравственог центра Параћин, када су иницијално формиране организационе јединице за обављање правних, економских и техничких послова са малим бројем извршилаца и временом није извршено усаглашавање организационе структуре са одредбама Правилника о условима и начину унутрашње организације здравствених установа.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да преиспитају организациону структуру организационих јединица које обављају правне, економско-финансијске и техничке послове и предузму мере и активности како би правилник о организацији и систематизацији послова донели у складу са прописима који уређују ову област.

### **Помоћници директора здравствене установе**

Одредбама члана 125 ст. 3 и 4 Закона о здравственој заштити, који је на снази од 11. априла 2019. године, прописано је да здравствена установа може имати помоћнике директора за одређене области делатности, у складу са унутрашњом организацијом здравствене установе, као и да министар прописује услове и начин унутрашње организације здравствених установа, укључујући број помоћника директора за одређене области, у зависности од врсте здравствене установе.

Директор Дома здравља је актом о систематизацији систематизово три помоћника директора (за здравствену делатност, за економско-финансијске послове и за правне и кадровске послове) од којих су у 2023. години два радна места попуњена (за здравствену делатност и за економско-финансијске послове).

Скрећемо пажњу да министар није прописао услове и начин унутрашње организације здравствених установа, укључујући број помоћника директора за одређене области, у зависности од врсте здравствене установе, како је прописано одредбама члана 125 ст. 3 и 4 Закона о здравственој заштити.

### **Извршење расхода по основу одобрених апропријација**

Дом здравља Параћин планира приходе и расходе у финансијском плану у складу са приходима које остварује од Републичког фонда за здравствено осигурање, од Општине Параћин и на тржишту.

Одредбом члана 54 став 1 Закона о буџетском систему прописано је да обавезе које преузимају директни, односно индиректни корисници буџетских средстава и корисници средстава организација за обавезно социјално осигурање морају одговарати апропријацији која им је одобрена за ту намену у тој буџетској години.

У поступку ревизије утврђено је да је, у периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин извршио расходе за амортизацију и употребу средстава за рад изнад одобрених апропријација у укупном износу од 138 хиљада динара, и то:

- 1) у 2021. години у износу од 72 хиљаде динара, и
- 2) у 2022. години у износу од 66 хиљаде динара.



јер исте није планирао финансијским плановима за 2021. и 2022. годину, што није у складу са одредбом члана 54 став 1 Закона о буџетском систему.

Одредбом члана 93 став 2 т. 4) и б) Правилника о уговарању здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања са даваоцима здравствених услуга за 2023. годину уређено је да се, здравственој установи којој је накнада утврђена Предрачуном средстава за 2023. годину, коначним обрачуном, осим за стоматолошку делатност, признаје укупна накнада и то за: трошкове енергената – у висини контролисаних вредности које се односе на капацитете здравствене установе намењене пружању уговорене здравствене заштите, а исказаних у примљеним фактурама за 2023. годину у здравственој установи и умањених за наплаћене рефакције, највише у висини уговорених средстава за ове намене, као и накнада за лекове у здравственој установи – у висини вредности утрошака исказаних у фактурама здравствене установе, не већих од висине вредности стварних утрошака исказаних у материјалном књиговодству здравствене установе. Изузетно, специјалној болници за плућне болести која у лечењу осигураних лица користи антитуберкулотике друге линије, накнада за антитуберкулотике признаје се у висини вредности исказаних у фактурама за испоручене антитуберкулотике друге линије здравственој установи, према документованим испорукама у прилогу фактуре.

Дом здравља Параћин у колони 4 (износ одобрених апропријација) у Извештају о извршењу буџета Образац 5 у периоду од 1.1. до 31.12.2023. године, није унео тачне износе прихода (класа 700000) који су одобрени последњом изменом финансијског плана за 2023. годину, јер је унео укупан износ од 449.818 хиљада динара, уместо износа од 447.483 хиљаде динара, што није у складу са чланом 10 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова.

Утврђено да је Дом здравља Параћин у 2023. години извршио расходе за енергетске услуге (421200 – Расходи за енергетске услуге) изнад одобрене апропријације у износу од 922 хиљаде динара и расходе за медицински и лабораторијски материјали (426700 - Расходи за медицински и лабораторијски материјали) изнад одобрене апропријације у износу од 755 хиљаде динара, што није у складу са одредбом члана 54 став 1 Закона о буџетском систему.

Дом здравља Параћин образложио је да на крају или по протеклу календарске године усклађује финансијски план са оствареним приходима и извршеним расходима по спроведеном коначном обрачуна са РФЗО-ом и да на основу овог обрачуна усклађује приходе и расходе у финансијском плану. Такође, је образложио да је на наведеним позицијама у 2023. години дошло до пропуста и да није извршено усклађивање, али да Дом здравља није извршио расходе изнад одобрених апропријације јер је РФЗО пренео средства за енергенте и за лекове у здравственој установи за 2023. годину како је исказао у пословним књигама и Образцу 5 за 2023. годину, и то средства по дугу за 2022. годину (по Коначном обрачуна за 2022. годину) и текућу 2023. годину.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У периоду 2021-2023. године, Дом здравља Параћин извршио је расходе за амортизацију и употребу средстава за рад изнад одобрених апропријација, као и да је у 2023. години извршио расходе за енергетске услуге (конто 421200) и расходе за



медицински и лабораторијски материјали (426700), јер није поштовао одредбе члана 54 став 1 Закона о буџетском систему. На овај начин извршио је расходе изнад одобрених апропријација у укупном износу од 1.815 хиљада динара, супротно прописима.

Дом здравља Параћин у колони 4 (износ одобрених апропријација) у Извештају о извршењу буџета Образац 5 у периоду од 1.1. до 31.12.2023. године, није унео тачне износе прихода (класа 700000) који су одобрени последњом изменом финансијског плана за 2023. годину, јер је унео укупан износ од 449.818 хиљада динара, уместо износа од 447.483 хиљаде динара, што није у складу са чланом 10 Правилника о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да обавезе које преузимају одговарају апропријацији која им је одобрена за ту намену у тој буџетској години, како је прописано одредбама Закона о буџетском систему.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да Извештај о извршењу буџета; Образац 5 колона 4 - Износ планираних прихода и примања и износ одобрених апропријација, попуњавају у складу са Правилником о начину припреме, састављања и подношења финансијских извештаја корисника буџетских средстава, корисника средстава организација за обавезно социјално осигурање и буџетских фондова.

### Рачуноводствени систем

Одредбом члана 2 став 3 Правилника о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем уређено је да су корисници средстава обавезни да пословне промене у буџетском рачуноводству воде по прописаним шестоцифреним субаналитичким контима, садржаним у Контном плану, који је одштампан уз овај правилник и чини његов саставни део (Прилог 2).

Дом здравља Параћин је, у посматраном периоду, плате, додатке и накнаде књижио на шестоцифреним субаналитичком конту економске класификације 411111 – Плате, додаци и накнаде запослених, а у оквиру њега је додао посебна седмоцифрена конта по следећем:

Табела број 27. Преглед коришћених субаналитичких конта у Дому здравља Параћин за књижење плате, додатака и накнада запослених

Конто	Назив конта
1	2
411111	Плате по основу цене рада - уговорени,
4111110	С/Плата по осн. цене рада - додаци - сопствена средства
4111112	О/Плате по основу цене рада - општина
4111115	С/Плате по основу цене рада - синдикални додаци



Конто	Назив конта
411116	С/Плата по основу цене рада - функционални додаци
411117	С/Плата по основу цене рада – „Moravacem“
411118	Плата по основу цене рада COVID-19
411160	С/ теренски додатак
411191	С/Остали додаци запосленима -стимулација

У поступку ревизије је утврђено да Дом здравља приликом књижења пословних промена погрешно или није применио Правилник о стандардном класификационом оквиру и контном плану за буџетски систем на прописаним шестоцифреним субаналитичким контима тако да није евидентирао исплаћени:

- додатак за рад дужи од пуног радног времена на конту економске класификације 411112 – Додатак за рад дужи од пуног радног времена;
- додатак за рад на дан државног и верског празника на прописаном конту економске класификације 411113 - Додатак за рад на дан државног и верског празника;
- додатак за рад ноћу на прописаном конту економске класификације (411114 – Додатак за рад ноћу);
- додатак за време проведено на раду (минули рад) на прописаном конту економске класификације 411115 - - Додатак за време проведено на раду (минули рад);
- накнаде за време привремене спречености за рад до 30 дана услед болести на конту економске класификације 411117;
- Накнаду зараде за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа на конту економске класификације 411118.

Дом здравља је расходе за солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице у износу од 100 хиљада динара евидентирао на конту 414419 – Остале помоћи запосленим радницима уместо на конту 414411 – Помоћ у медицинском лечењу запосленог или члана уже породице. Све ово није у складу са одредбом чл. 2 став 3 и 14 Правилника о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем.

У поступку ревизије утврђено је да је, у 2023. години, Дом Параћин новчане честитке за децу запослених у износу од 195 хиљаде динара евидентирао на конту 416116 – Остале награде запосленима уместо на конту 413142 – Поклони за децу запослених.

*На основу извршених анализа утврђено је следеће:*

У 2023. години, Дом здравља Параћин више је исказао расходе за награде запосленима и остали посебни расходи – конто 416000 у износу од 195 хиљада динара и мање исказао расходе за накнаде у натури – 413000 у истом износу, јер је расходе за пригодне поклоне за Нову годину деци запослених евидентирао као расходе за остале награде запосленима уместо као расходе за поклоне за децу запослених, што није у складу са одредбама члана 14 Правилника о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем.





## Солидарна помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице

У поступку ревизије утврђено је да је, у периоду 2021–2023. године, Дом здравља Параћин расходе за солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице у износу од 1.764 хиљада динара евидентирао на конту 414419 – Остале помоћи запосленим радницима уместо на конту 414411 – Помоћ у медицинском лечењу запосленог или члана уже породице.



Препоручује се одговорним лицима Дома здравља Параћин да пословне промене у буџетском рачуноводству евидентирају на прописаним шестоцифреним субаналитичким контима, садржаним у Контном плану, у складу са Правилником о стандардном класификационом оквиру и Контном плану за буџетски систем.

## Мртвозорство

### *Накнада плате по основу стручног утврђивања времена и узрока смрти умрлих ван здравствене установе*

Дом здравља Параћин извршио је расходе за накнаду запосленима који су ангажовани као мртвозорници на територији Општине Параћин у периоду 2021 – 2023. године у износу од 761 хиљаде динара и то у целости из средстава Општине Параћин:

- у 2021. године у износу од 330 хиљада динара;
- у 2022. години у износу од 245 хиљаде динара и
- у 2023. години у износу од 186 хиљада динара.

Дом здравља Параћин је расходе за накнаду исплаћену мртвозорницима евидентирао на аналитичком конту 423590 – Остале стручне услуге на синтетичком конту 423500 Стручне услуге.

Одредбом члана 13 став 2 Закона о здравственој заштити прописано је да јединица локалне самоуправе обезбеђује рад мртвозорске службе на својој територији. Ставом 8 истог члана уређено је да јединица локалне самоуправе обезбеђује средства за остваривање друштвене бриге за здравље из ст. 1–7. овог члана у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

Чланом 203 став 4 истог Закона прописано је да надлежни орган јединице локалне самоуправе одређује доктора медицине за стручно утврђивање времена и узрока смрти умрлих изван здравствене установе и издавање потврде о смрти. Такође средства за преглед умрлих лица и стручно утврђивање времена и узрока смрти за лица умрла ван здравствене установе, обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

У Републици Србији локалне самоуправе су различито уредиле организацију мртвозорске службе.



Уредбом о Каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору је уређено да послови доктора медицине у здравственој установи укључују и утврђивање времена и узрока смрти.

Правилником о начину и поступку за утврђивање времена и узрока смрти, за обдукцију леша као и за поступање са одстрањеним деловима људског тела<sup>178</sup> је уређено да време и узрок смрти утврђују се лекарским прегледом на месту смрти.

Дом здравља Параћин и Општина Параћин закључили су уговор о мртвозорству број 962 од 8. августа 2013. године. На основу овог уговора Општина Параћин преноси Дому здравља Параћин средства за исплату лекара који су одређени као мртвозорници решењем Општине Параћин. Дом здравља Параћин фактурише број излазака лекара мртвозорника ван здравствене установе Општини Параћин, а затим им исплаћује накнаду по том основу.

У поступку ревизије је утврђено да Дом здравља Параћин није са својим запосленима докторима медицине, који су одлукама Скупштине општине Параћин одређени за мртвозорнике, односно којима је поверено утврђивање времена и узрока смрти ван здравствене установе, закључио посебне уговоре о ангажовању ван радног односа којима би на посебан начин уредио обављање ових послова, а накнаду за мртвозорске услуге је евидентирао као остале стручне услуге, иако је обрачун извршио као обрачун фиксног додатка на плату.

Република Србија преузела је оснивачка права, над домовима здравља након ступања на снагу Закона о здравственој заштити,<sup>179</sup> од јединица локалне самоуправе 11. априла 2019. године. Овим законом послови мртвозорства нису уређени као послови у искључивој надлежности здравствене установе примарне здравствене заштите, нити их доктори медицине изабрани лекари, обављају искључиво у оквиру свог редовног радног времена. Ови послови се по правилу обављају ван здравствене установе и тичу се утврђивања времена и узорка смрти лица која су преминула ван здравствене установе. Наиме, ради се о специјализованим пословима који се обављају ван редовног радног времена доктора медицине изабраног лекара запосленог у здравственој установи и ван његовог редовног описа послова.

Имајући у виду и да је у Републици Србији на различите начине организован рад мртвозорске службе и да он подразумева осим радног ангажовања стручног лица и ангажовање других материјалних ресурса (возила, медицински материјал и сл.), потребно је на јединствен начин уредити организацију ове службе. Накнада која припада овом лицу и не представља плату за обављени рад у радно време на стандардном радном месту, те се не може обрачунавати и исплаћивати као плата, већ само као накнада за специјализовану услугу и у складу са тим евидентирати у пословним књигама исплатиоца.

Законом о здравственој заштити и подзаконским актима донетим на основу овог закона, није посебно уређен начин организације мртвозорске службе, већ је само прописано да рад мртвозорске службе обезбеђује јединица локалне самоуправе на својој територији. Локалне самоуправе су у Републици Србији на различите начине организоване рад мртвозорске службе, јер су за послове мртвозорства у појединим случајевима одређивале непосредно докторе медицине на основу јавног конкурса којима су

<sup>178</sup> „Службени гласник РС“, бр. 9/99 и 10/99.

<sup>179</sup> „Службени гласник РС“, бр. 25/19.



непосредно исплаћивале накнаду за рад, а у другим случајевима су одређивале докторе медицине изабране лекаре запослене у здравственим установама преко којих су им исплаћивали накнаду за рад.



### Прилог 3 – Прилози

Табела број 28. Просечна старост запослених према полу и називу занимања у Дому здравља Параћин на дан 31.12.2021. године- финансирани из средства РФЗО

Назив занимања	Старост	Мушка рци	Же не	Просечна старост- мушкараца	Просечна старост-жена	Просечна старост
1	2	3	4	5	6	7
Административни радник	37-63	3	9	59	48	51
Лабораторијски техничар	27-59	2	5	43	44	44
Лекар	28-65	13	41	48	49	49
Медицински техничар	30-62	10	70	43	49	48
Помоћни радник	42-62		2		51	51
Стоматолог	33-58	2	7	50	47	48
Стоматолошки техничар	38-64	1	9	60	54	55
Технички радник	36-61	16	2	47	43	47
Здравствени сарадник	57	1		57		57
Зубни техничар	51-61	1	1	61	51	56
Укупно		49	146	48	49	49

Табела број 29. Просечна старост запослених према полу и називу занимања у Дому здравља Параћин на дан 31.12.2022. године- финансирани из средства РФЗО

Назив занимања	Старост	мушка рци	же не	Просечна старост- мушкараца	Просечна старост-жена	Просечна старост
1	2	3	4	5	6	7
Административни радник	35-64	2	10	60	49	51
Лабораторијски техничар	24-60	4	4	35	49	42
Лекар	27-63	12	40	47	48	48
Медицински техничар	22-63	10	68	44	49	48
Помоћни радник	43-61		2		52	52
Стоматолог	34-59	2	7	51	48	49
Стоматолошки техничар	29-62	1	9	61	51	52
Технички радник	37-62	16	2	48	44	48
Здравствени сарадник	58	1		58		58
Зубни техничар	52-62	1	1	62	52	57
Укупно				47	49	48

Табела број 30. Просечна старост запослених према полу и називу занимања у Дому здравља Параћин на дан 31.12.2023. године



Назив занимања	Старост	мушка рци	же не	Просечна старост- мушкараца	Просечна старост-жена	Просечна старост
1	2	3	4	5	6	7
Административни радник	37-66	2	11	62	50	52
Лабораторијски техничар	24-62	4	5	37	45	42
Лекар	28-65	12	44	49	49	49
Медицински техничар	24-65	11	70	45	50	49
Помоћни радник	63		1		63	63
Стоматолог	36-61	1	8	48	51	51
Стоматолошки техничар	31-64	1	7	63	53	54
Технички радник	37-64	16	8	50	43	48
Здравствени сарадник	43-60	1	1	60	43	51
Зубни техничар	31-54		3		43	43
Укупно		48	158	49	49	49

Табела број 31. Кретање уговорених средстава за расходе за запослене 2021-2023. године у хиљадама динара

1	Опис	Уговор	Последњи анекс	Промена % 4 (3/4)
1	2	3	4	5
	Плате примарна 2021.	155.883	152.944	(2%)
	Превоз за примарну 2021.	3.731	3.363	(10%)
	Плате стоматолошка 2021.	10.063	9.718	(3%)
	Превоз стоматолошка 2021.	228	163	(29%)
	Плате примарна 2022.	160.241		
	Превоз за примарну 2022.	3.432		
	Плате стоматолошка 2022.	10.907		
	Превоз стоматолошка 2022.	176		
	Плате примарна 2023.	189.923	194.767	3%
	Превоз за примарну 2023.	3.984	3.671	(8%)
	Плате стоматолошка 2023.	10.931		
	Превоз стоматолошка 2023.	178	178	

Табела број 32. Кадровски план за 2024. годину

Доктор и медицине	Фармацеут/фармацеут биотехничар	Здравствени радници са ВШС и ССС	Здравствени сарадници	Административни	Технички радници	Доктори стоматологије	Стоматолошке сестре ВШС и ССС	Зубни техничари ВШС и ССС	Укупно РФЗО
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54	0	88	2	13	27	9	11	3	207

Табела број 33. Поређење Кадровског плана за 2024. од 22. јула 2024. године и бројног стања у Дому здравља Параћин на 31.12.2023. године.

Опис	КП за 2024. годину	Укупно на 31.12.2023.
Доктори медицине	54	54
Магистри фармације/магистри фармације - биохемичари	0	0
Здравствени радници са ВШС и ССС	88	87
Здравствени сарадници са ВСС, ВШС и ССС	2	2
Немедицински (укупно)	40	38
Административни	13	13
Технички и помоћни радници	27	25



Доктори стоматологије	9	9
Стоматолошке сестре ВШС и ССС	11	8
Зубни техничари са ВШС и ССС	3	2
Укупан број запослених радника који обављају послове за РФЗО за 2024. годину	207	200

Табела број 34. Преглед расхода за прековремени рад и приправност запослених у Дому здравља Параћин у 2021. години

у хиљадама динара

Месеци	Година	Број лица	Рад дужи од пуног радног времена: прековремени рад, дежурство и рад по позиву (сати)	Износ (нето)
1	2	3	4	5
Јануар	2021	75	844	409
Фебруар	2021	58	741	381
Март	2021	59	951	428
Април	2021	66	960	456
Мај	2021	50	581	279
Јун	2021	28	298	132
Јул	2021	44	489	216
Август	2021	50	467	90
Септембар	2021	54	571	262
Октобар	2021	63	712	331
Новембар	2021	57	1234	319
Децембар	2021	60	624	267
Укупно	2021	664	8472	3.570
Просек	2021	55	706	297

Табела број 35. Преглед расхода за прековремени рад и дежурство запослених у Дому здравља Параћин у 2022. години

у хиљадама динара

Месец	Година	Број запослених	Дежурство (сати)	Дежурство (нето)	Број запослених	Прековремени рад (сати)	Прековремени рад (нето)
1	2	3	4	5	6	7	8
Јануар	2022	50	434	237	26	322	131
Фебруар	2022	52	665	381	29	470	237
Март	2022	49	359	182	17	346	149
Април	2022	45	376	206	16	300	143
Мај	2022	53	432	227	16	238	89
Јун	2022	39	274	146	10	146	46
Јул	2022	56	431	239	12	215	75
Август	2022	46	371	184	19	270	103
Септембар	2022	49	379	199	13	170	64
Октобар	2022	57	472	257	10	127	50
Новембар	2022	45	349	186	11	180	73
Децембар	2022	44	309	167	18	266	104
Укупно	2022	585	4851	2.612	197	3.050	1.264
Просек	2022	49	404	218	16	254	105

Табела број 36. Преглед расхода за прековремени рад, активну приправност (прековремени рад из приправности) и пасивну приправност запослених у Дому здравља Параћин у 2023. години

Месец	Број запослених	Прековремени рад (сати)	Прековремени рад (нето)	Број запослених	Дежурство (сати)	Дежурство (нето)
-------	-----------------	-------------------------	-------------------------	-----------------	------------------	------------------





Извештај - Дом здравља Параћин, Параћин

1	2	3	4	5	6	7
1	19	302	124	48	392	235
2	15	249	112	45	429	204
3	17	279	108	51	507	300
4	13	198	83	50	378	251
5	9	146	50	38	266	151
6	15	380	185	32	224	127
7	12	234	109	39	280	167
8	13	212	81	33	231	122
9	12	224	79	31	224	139
10	27	430	219	38	273	159
11	32	588	169	31	217	66
12	26	402	236	36	266	1.667
Укупно	210	3.644	1.554	472	3.687	3.588
Просек	18	304	129	39	307	299