



ДРЖАВНА
РЕВИЗОРСКА
ИНСТИТУЦИЈА

ИЗВЕШТАЈ

О РЕВИЗИЈИ ПРАВИЛНОСТИ И СВРСИСХОДНОСТИ ПОСЛОВАЊА У ЦЕНТРУ ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД „КОВАЧИЦА“, КОВАЧИЦА

*Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за
социјални рад*



Број: 400-1074/2024-05/19
Београд, 29. новембар 2024. године



За ефикасније пословање Центра за социјални рад потребно је боље планирање ангажовања лица ван радног односа, усвајање интерних аката којима се регулише број, структура и висина накнаде ангажованих лица, као и заснивање радног односа у складу са прописима

Државна ревизорска институција је прикупила и анализирала податке о запосленим и ангажованим лицима у установама социјалне заштите за период од 2021-2023. године.

Имајући у виду број запослених и ангажованих лица, број корисника на евиденцији центра као и извршене расходе у посматраном периоду, Државна ревизорска институција је спровела ревизију правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, у циљу давања препорука за унапређење ове области.



Државна ревизорска институција је у току ревизије утврдила:

- Да је ЦСР Ковачица увео скраћено радно време запосленима и ако радна места Актом о процени ризика нису утврђена као места са повећаним ризиком;
- Да обрачун и исплату додатака на плату и накнаде плате у ЦСР Ковачица није извршена у складу са прописима у делу који се односи на исплату додатка за минули рад, додатка за прековремени рад за запослене који су радили са скраћеним временом и додатка за приправност, као и делу који се односи на обрачун и исплату накнаде за годишњи одмор, накнаде за боловање и накнаде за одсуство са рада на дан празника који је нерадни дан;
- Да расходе који се односе на исплату накнада за превоз запослених за долазак и одлазак са посла ЦСР Ковачица није обрачунавао и извршавао у складу са прописима;
- Да ЦСР Ковачица ангажовање лица по основу Уговора о делу није обављао у складу са прописима;
- Да ЦСР Ковачица није планирао број и структуру лица која ће бити ангажована ван радног односа, нити је уредио начин достављања извештаја о извршеном послу;
- Да је ЦСР Ковачица уговарао накнаду за ангажовање лица ван радног односа без постојања критеријума за утврђивање висине накнаде и њихов неурједначени третман у погледу права и обавеза;

Препоруке

Након спроведене ревизије правилности и сврсисходности пословања, Државна ревизорска институција је субјекту ревизије, између осталих, дала следеће препоруке:

- ❖ да увођење скраћеног радног времена и закључивање уговора о раду са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ускладе са прописима који уређују ову област;
- ❖ да обрачун и исплату додатака на плату и накнада на плату обавља у складу са прописима;
- ❖ да трошкове превоза обрачунава и исплаћује у складу са прописима;
- ❖ да ангажовање лица ван радног односа по основу Уговора о делу, обавља у складу са одредбама члана 199 Закона о раду;
- ❖ да интерним актом уреди поступак ангажовања лица ван радног односа, као и да планира ангажовање лица током године;
- ❖ Интерним актом дефинише елементе за утврђивање висине накнаде за ангажовање лица.



Садржај

Скраћенице и термини	4
I Резиме извештаја	5
1. Резиме и препоруке	5
2. Мере предузете у поступку ревизије	10
II Увод	12
1. Проблем	12
2. Циљ ревизије	16
3. Ревизорска питања	16
4. Обим и ограничења ревизије	17
5. Методологија у поступку рада	18
III Опис предмета ревизије	20
1. Законодавни и институционални оквир	20
1.1. Законодавни оквир	20
1.2. Институционални оквир	22
2. Опште информације о Центру за социјални рад Ковачица	23
IV Закључци	30
ЗАКЉУЧАК 1. Расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица нису извршени у потпуности у складу са прописима	31
Налаз 1.1. Број запослених у ЦСР Ковачица, кретао се у прописаним оквирима	32
Налаз 1.2. Ново запошљавање лица на неодређено и одређено време у ЦСР Ковачица извршено је у складу са прописима.	35
Налаз 1.3. ЦСР Ковачица поштовао је прописе који уређују организацију, нормативе и стандарде рада као и прописе који утврђују услове за заснивање радног односа у Центру.	37
Налаз 1.4. Обрачун и исплата основне плате запослених у ЦСР Ковачица није извршена у складу са прописима, у делу који се односи на рад са скраћеним радним временом. ...	41
Налаз 1.5. Обрачун и исплата додатака на плату и накнада плате није извршена у складу са прописима	47
Налаз 1.6. ЦСР Ковачица није ускладио Правилник о раду са одредбама Закона о раду, расходе за трошкове превоза за долазак и одлазак са посла није обрачунавао и исплаћивао у складу са прописима, а исплата отпремнина за одлазак у пензију није извршена у прописаним роковима.	52
ЗАКЉУЧАК 2. Центар за социјални рад Ковачица није успоставио адекватан систем управљања и ангажовања лица ван радног односа што може отежати ефикасност пословања Центра	58



Налаз 2.1. Ангажовање лица по основу Уговора о делу у ЦСР Ковачица, није обављано у складу са прописима, што за последицу може имати више извршене расходе за стручне услуге.	59
2.1.1. Ангажовање лица по основу Уговора о делу	61
2.1.2. Ангажовање лица по основу Уговора о привременим и повременим пословима	63
Налаз 2.2. ЦСР Ковачица није планирао број и структуру лица која ће бити ангажована ван радног односа, нити је уредио начин достављања извештаја о извршеном послу, што за последицу може имати непланско трошење средстава и отежати ефикасност пословања центра.....	64
Налаз 2.3. Уговарање накнаде за ангажовање лица ван радног односа без постојања критеријума за утврђивање висине накнаде и њихов неуједначени третман у погледу права и обавеза, може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.	65
V ПРИЛОЗИ	68
Прилог 1 – Методологија у поступку рада.....	69
Прилог 2 – Методологија за избор субјеката ревизије - центара за социјални рад.....	70
Прилог 3 – Остала питања	73



Скраћенице и термини

У прегледу су дате скраћенице које су коришћене у извештају:

Назив	Скраћеница
Државна ревизорска институција	ДРИ
Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања	Министарство за рад
Центар за социјални рад	Центар, ЦСР
Републички завод за социјалну заштиту	Републички завод, РЗСЗ
Република Србија	РС
Јединица локалне самоуправе	ЈЛС
Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава	Комисија за ново запошљавање
Образац ПРМ - Ново запошљавање и додатно радно ангажовање	ПРМ образац
Уговори о привременим и повременим пословима	Уговор о ППП



I Резиме извештаја

1. Резиме и препоруке

Државна ревизорска институција спровела је ревизију правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, са циљем да испита да ли су центри за социјални рад извршавали расходе за запослене и ангажовали лица ван радног односа у складу са прописима, као и да ли су предузимали одговарајуће активности и мере како би ангажовањем лица ван радног односа управљали на ефикасан начин и постигли очекиване резултате.

Након спроведене ревизије правилности и сврсисходности пословања утврдили смо следеће:

За ефикасније пословање Центра за социјални рад потребно је боље планирање ангажовања лица ван радног односа, усвајање интерних аката којима се регулише број, структура и висина накнаде ангажованих лица, као и заснивање радног односа у складу са прописима.

Наведено је засновано на следећим закључцима и налазима:

Закључак 1: Расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица нису извршени у потпуности у складу са прописима.

Налаз 1.1. Број запослених у ЦСР Ковачица, кретао се у прописаним оквирима.

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад, Решењем Министарства за рад и Правилником о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица утврђени су организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме и број запослених за обављање појединих послова.

У поступку ревизије смо утврдили да се у периоду од 2021-2023. године, број запослених на неодређено време у ЦСР Ковачица кретао у прописаним оквирима, било да се ради о запосленима који се финансирају из средстава буџета Републике Србији или из средстава јединице локалне самоуправе.

Налаз 1.2. Ново запошљавање лица на неодређено и одређено време у ЦСР Ковачица извршено је у складу са прописима.

Законом о буџетском систему и Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање, уређен је поступак новог запошљавања на неодређено време и одређено време.

У поступку ревизије смо утврдили да је у периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица ново запошљавање на неодређено време и одређено време обављао у складу са прописима.

**Налаз 1.3. ЦСР Ковачица поштовао је прописе који уређују организацију, нормативе и стандарде рада као и прописе који утврђују услове за заснивање радног односа у Центру.**

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад, Правилником о организацији и систематизацији послова и другим прописима утврђени су између осталог организација, стандарди рада и посебни услови за рад за заснивање радног односа.

У поступку ревизије смо утврдили да је у периоду од 2021-2023. године, организациона структура у ЦСР Ковачица у складу са прописима, да су сви запослени испуњавали прописане услове за рад на радним местима као и да је број запослених који се финансира из средстава буџета у складу са Решењем Министарства за рад. ЦСР Ковачица у потпуности је попунио своје капацитете када су у питању запослени који се финансирају из средстава буџета, али је и поред тога у посматраном периоду ангажовао лица ван радног односа посредством Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима..

Налаз 1.4. Обрачун и исплата основне плате запослених у ЦСР Ковачица није извршена у складу са прописима, у делу који се односи на рад са скраћеним радним временом

Основицу за обрачун плата утврђује Влада Републике Србије у нето износу, док су коефицијенти за установе социјалне заштите утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, обрачун и исплату основне плате извршио у складу са прописаном основицом и коефицијентом. Са друге стране, ЦСР Ковачица је увео скраћено радно време на 10 радних места за 11 запослених и ако Актом о процени ризика радна места нису процењена као радна места са повећаним ризиком. Такође, закључени су Уговори о раду на пуно радно време са осам запослених лица, а која су радила са скраћеним радним временом.

Увођење скраћеног радног времена на радним местима која Актом о процени ризика нису утврђена као ризична радна места и закључивање Уговора о раду на пуно радно време са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ствара ризик да ће запослени за време које нису провели на раду, остварити примања као да су радили пуно радно време, што за последицу има више преузете обавезе и извршене расходе за запослене у бруто износу најмање од 1.625.408 динара за време које није проведено на раду.

Налаз 1.5. Обрачун и исплата додатака на плату и накнада плате није извршена у складу са прописима

Обрачун и исплата додатака на плату, накнада плате и пореза и доприноса на плату регулисана је Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у РС.

У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица у периоду од јануара 2021 до априла 2022. године, обрачун и исплату додатака на плату није вршио у складу са прописима у делу који се односи на исплату додатка за минули рад, додатка за прековремени рад за запослене који су радили са скраћеним временом и додатка за приправност, као и делу који се односи на обрачун и исплату накнаде за годишњи одмор, накнаде за боловање и накнаде за одсуство са рада на дан празника који је нерадни дан.



Због погрешне примене прописа у периоду од јануара 2021 до априла 2022. године, ЦСР Ковачица је више преузео обавезе и извршио расходе за запослене у бруто износу од најмање 82.632 динара.

Налаз 1.6. ЦСР Ковачица није ускладио Правилник о раду са одредбама Закона о раду расходе за трошкове превоза за долазак и одлазак са посла није обрачунавао и исплаћивао у складу са прописима, а исплата отпремнина за одлазак у пензију није извршена у прописаним роковима.

Обрачун и исплата додатака на плату, накнада плате и пореза и доприноса на плату регулисана је Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у РС.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, расходе за накнаде у натури, социјална давања и награде запосленима обрачунао у складу са прописима. ЦСР Ковачица није исплаћивао накнаду за трошкове превоза за долазак и одлазак са рада запосленима са пребивалиштем у месту Ковачица.

У ревизији смо такође утврдили да Правилник о раду ЦСР Ковачица није усклађен са Законом о раду у делу који се односи на исплату поклона за Божић и Нову годину за децу запослених и које се односе на исплату јубиларне награде за 40 година проведених у радном односу, а расходи за отпремнине за одлазак у пензију нису извршени у прописаним роковима.

Неусклађеност интерних аката ЦСР Ковачица са прописима, обрачун и исплата накнада у супротности са прописима и непоштовање рокова за измирење обавеза према запосленима, може утицати на повећање расхода Центра.

Закључак 2: Центар за социјални рад Ковачица није успоставио адекватан систем управљања и ангажовања лица ван радног односа што може отежати ефикасност пословања Центра.

Налаз 2.1. Ангажовање лица по основу Уговора о делу у ЦСР Ковачица, није обављано у складу са прописима, што за последицу може имати више извршене расходе за стручне услуге.

Законом о раду прописана је могућност ангажовања лица ван радног односа, док су Законом о буџетском систему прописана ограничења у погледу тог ангажовања. ЦСР Ковачица је у периоду од 2021-2023. године, ангажовао лица ван радног односа, закључивањем Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима, поштујући ограничења утврђена Законом о буџетском систему. Са друге стране, Уговори о делу закључени су за обављање послова из делатности центра, што није у складу са прописима.

Неадекватно планирање и ангажовање лица ван радног односа за последицу то да је ЦСР Ковачица више преузео обавезе и извршио расходе за стручне услуге у бруто износу од најмање 1.021.569 динара, што може отежати ефикасност пословања Центра.



Налаз 2.2. ЦСР Ковачица није планирао број и структуру лица која ће бити ангажована ван радног односа, нити је уредио начин достављања извештаја о извршеном послу, што за последицу може имати непланско трошење средстава и отежати ефикасност пословања центра.

У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица у посматраном периоду није планирао ни број ни структуру лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа већ се руководио одобреним средствима од стране јединице локалне самоуправе. Такође смо утврдили да ЦСР Ковачица није прописао обавезу ангажованог лица да доставља извештаје о извршеном послу како би се уверио у обим и квалитет извршеног посла.

Недостатак планирања броја и структуре лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа као и извештаја о извршеном послу, за последицу може имати непланско трошење средстава, али и немогућност уверавања у квалитет обављеног посла, односно да утврди ефекат таквог ангажовања.

Налаз 2.3. Уговарање накнаде за ангажовање лица ван радног односа без постојања критеријума за утврђивање висине накнаде и њихов неуједначени третман у погледу права и обавеза, може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.

Законом о раду је уређено и ангажовање лица ван радног односа у смислу облика и врсте ангажовања лица док елементи за одређивање висине накнаде која се исплаћује за ангажовање лица ван радног односа нису уређени.

Анализа коју смо спровели у ЦСР Ковачица је показала да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, закључивао Уговоре о делу са лицима за обављање послова на радним местима „Домар и возач и Сарадник на услугама у заједници“ (радна места из делатности Центра), утврђујући мањи износ месечне накнаде у односу на могући износ основне плате из радног односа, без постојања јасног критеријума.

У току ревизије смо утврдили да ЦСР Ковачица накнаду за Уговоре о делу уговарао без јасних критеријума (утврђених елемената) због чега су се накнаде за исте или сличне послове код ових уговора разликовале. Све напред наведено може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.

Државна ревизорска институција, је након спроведене ревизије правилности и сврсисходности пословања, на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, у циљу усаглашавања са прописима и постизања веће ефикасности у управљању ангажовањем лица ван радног односа, ЦСР Ковачица дала следеће препоруке¹:

1. Да увођење скраћеног радног времена и закључивање уговора о раду са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ускладе са прописима који уређују ову област (Налаз 1.4.) – Приоритет 1.

¹ Приоритет 1 – Неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року од 90 дана.

Приоритет 2 - Неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року до годину дана.

Приоритет 3 - Неправилности и несврсисходности које је могуће отклонити у року до до три године.



2. Да додатак за приправност обрачунава у складу са одредбама Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији (Налаз 1.5.) – Приоритет 1.
3. Да одредбе члана 64 Правилника о раду, које се односе на исплату поклона за Божић и Нову годину за децу запослених, ускладе са одредбама члана 119 Закона о раду (Налаз 1.6.) – Приоритет 1.
4. Да исплату отпремнина запосленима приликом одласка у пензију врши у року који је прописан чланом 186 Закона о раду (Налаз 1.6.) – Приоритет 1.
5. Да трошкове превоза за долазак на посао и са посла обрачунавају и исплаћују у складу са прописима (Налаз 1.6.) – Приоритет 1.
6. Да ускладе одредбу члана 62 Правилника о раду, која се односи на исплату Јубиларне награде за 40 година проведених у радном односу, са одредбама Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији (Налаз 1.6.) – Приоритет 1.
7. Да ангажовање лица ван радног односа по основу Уговора о делу, обавља у складу са одредбама члана 199 Закона о раду (Налаз 2.1.) – Приоритет 3.
8. Да интерним актом уреде планирање броја и структуре ангажовања лица ван радног односа и пропише обавезу достављања извештаја о извршеном послу (Налаз 2.2.) – Приоритет 1.
9. Да интерним актом дефинише елементе за утврђивање висине накнаде за ангажована лица, ради праведнијег положаја ангажованих лица (Налаз 2.3.) – Приоритет 1.

Спровођењем ревизије правилности и сврсисходности пословања у ЦСР Ковачица на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, утврђене су и неправилности које не утичу на дате закључке на ову тему и за њих су дате следеће препоруке:

10. Да предузме мере и активности у складу са Законом о социјалној заштити, ради именовања нових чланова Надзорног одбора (Прилог 3 – Остала питања) – Приоритет 1.
11. Да предузму мере и активности како би прибавили сагласност Министарства за рад на Статут Центра, у делу који се односи на вршење поверених послова (Прилог 3 – Остала питања) – Приоритет 1.

Спровођење ревизије правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, указује на потребу да **скренемо пажњу**:

1. Скупштини општине Ковачица да је члановима Управног одбора именованим Решењем оснивача од 7. децембра 2015. године, истекао четворогодишњи мандат утврђен одредбом члана 123 став 4 Закона о социјалној заштити (Прилог 3 – Остала питања).
2. Министарству за рад, борачка и социјална питања да је потребно да Правилник о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад усклади са



Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору и да донесу нова Решења о броју запослених у центрима за социјални рад који се финансирају из средстава буџета. (Налаз 1.1.).

2. Мере предузете у поступку ревизије

У току спровођења ревизије правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“ ЦСР Ковачица је предузео следеће мере:

1. доставио Одлуку о радном времену ЦСР Ковачица, усвојену од стране Скупштине општине Ковачица, којом је уређен недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена Центра и организационих јединица (Налаз 1.4.).

3. Захтев за достављање одазивног извештаја

Центар за социјални рад „Ковачица“, 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 умањење ризика од појављивања одређене неправилности/несврсисходности у свом будућем пословању за чије предузимање субјект ревизије мора поднети уз одазивни извештај одговарајуће доказе.

Центар за социјални рад „Ковачица“ 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 ЦСР Ковачица 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, ЦСР Ковачица 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.

- 3) За налазе, односно неправилности/несврсисходности трећег приоритета, односно које је могуће отклонити у року до три године, ЦСР Ковачица 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.
- 4)

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
29. новембар 2024. године



II Увод

Државна ревизорска институција спровела је у 2024. години ревизију правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“ код 12 субјеката ревизије. Један од изабраних центара је и Центар за социјални рад „Ковачица“², код кога је у периоду од марта до новембра 2024. године спроведена ревизија правилности и сврсисходности пословања на ову тему.

Ревизија правилности и сврсисходности пословања је спроведена у складу са Законом о Државној ревизорској институцији³, Пословником Државне ревизорске институције⁴ и Програмом ревизије Државне ревизорске институције за 2024. годину.

Наведена тема повезана је са Стратешким планом Државне ревизорске институције за период 2024-2028. године, и то са циљем 1 - Одговорно управљање јавним средствима ради остваривања највећих користи за грађане из области функционалне класификације – социјална заштита.

Ревизија је обављена на начин и према поступцима утврђеним оквиром ревизорских стандарда Међународне организације врховних ревизорских институција (INTOSAI), Кодексом професионалне етике државних ревизора и принципима Међународних стандарда врховних ревизорских институција (ISSAI).

1. Проблем

Социјална заштита према Закону о социјалној заштити⁵, јесте организована друштвена делатност од јавног интереса чији је циљ пружање помоћи и оснаживање за самосталан и продуктиван живот у друштву појединаца и породица, као и спречавање настајања и отклањање последица социјалне искључености⁶.

Услуге социјалне заштите су активности пружања подршке и помоћи појединцу и породици (корисник) ради побољшања, односно очувања квалитета живота, отклањања и ублажавања ризика неповољних животних околности, као и стварање могућности да самостално живе у друштву. Право на различите врсте материјалне подршке остварује се ради обезбеђивања егзистенцијалног минимума и подршке социјалној укључености корисника.⁷

Корисници социјалне заштите су држављани Републике Србије, али могу бити и страни држављани и лица без држављанства, у складу са законом и међународним уговорима.⁸

Према Закону о социјалној заштити и Уредби о мрежи установа социјалне заштите, све установе социјалне заштите у Републици Србији можемо разврстати у следеће категорије:

- Центри за социјални рад и
- Установе социјалне заштите које пружају услуге домског смештаја:

² Број ревизије: 400-1074/2024-05 од 28. марта 2024. године.

³ „Сл. гласник РС“, бр. 101/05, 54/07, 36/10 и 44/18 - др. закон.

⁴ „Сл. гласник РС“, бр. 9/09.

⁵ „Сл. гласник РС“, бр. 24/11, 117/22 (УС).

⁶ Члан 2 Закона о социјалној заштити.

⁷ Члан 5 Закона о социјалној заштити („Сл. гласник РС“, бр. 24/2011 и 117/2022 – одлука УС).

⁸ Члан 6 Закона о социјалној заштити („Сл. гласник РС“, бр. 24/2011 и 117/2022 – одлука УС).



1. Установе за децу и младе,
 2. Установе за одрасле и старије и
- Центри за породични смештај и усвојење.

Графикон број 1: Преглед броја установа социјалне заштите у Републици Србији за период од 2021-2023. године

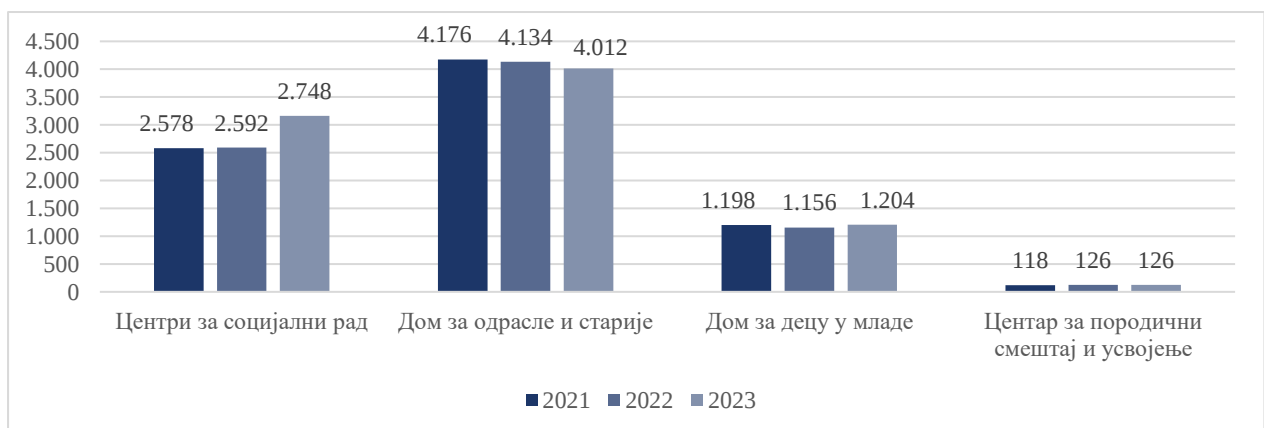


Извор: РСЗС

Анализом података које смо прикупили од Републичког завода за социјалну заштиту и путем Упитника, дошли смо до сазнања да је број запослених на неодређено и одређено време који се финансирају и из буџетских средстава и из средстава локалне самоуправе у установама социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године релативно константан. То се пре свега односи на установе социјалне заштите које спадају у групу Центра за породични смештај и усвојење, Домове за децу и младе и Домове за одрасле и старије.

Када су у питању Центри за социјални рад, који су најбројнија врста установа социјалне заштите, анализа показује да је број запослених на неодређено и одређено време који се финансирају и из буџетских средстава и из средстава локалне самоуправе у 2021. и 2022. години релативно константан, уз повећање броја запослених у 2023. години од 7% на неодређено и 3% на одређено време.

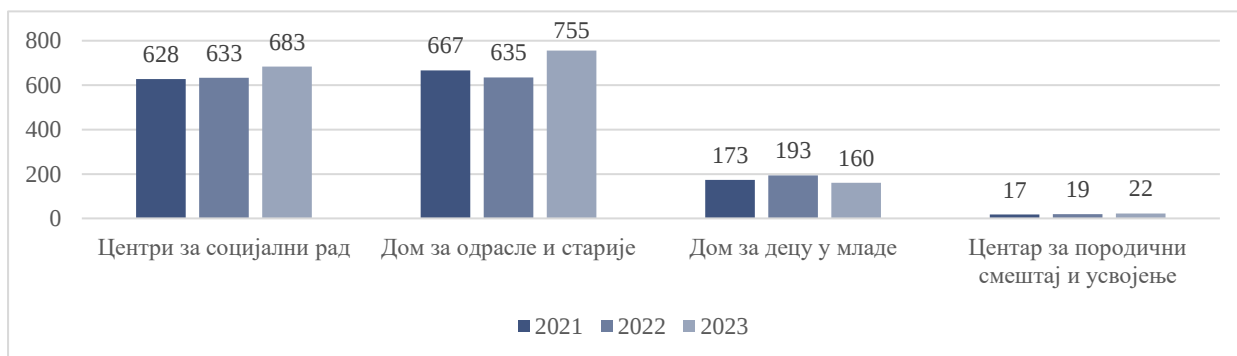
Графикон број 2: Број запослених на неодређено време у установама социјалне заштите у Републици Србији у периоду од 2021-2023. године



Извор: РЗСЗ



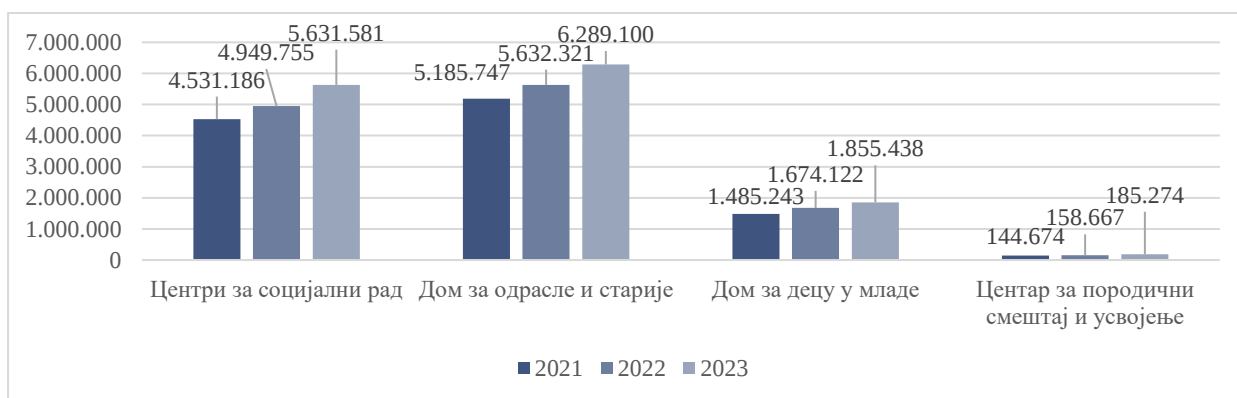
Графикон број 3: Број запослених на одређено време у установама социјалне заштите у Републици Србији у периоду од 2021-2023. године



Извор: Упитник ДРИ

Графикон број 4: Сума извршених расхода за запослене (неодређено и одређено време) у установама социјалне заштите у Републици Србији у периоду од 2021-2023. године

у хиљадама динара



Извор: Упитник ДРИ

Такође, анализирали смо и број лица које су установе социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године ангажовале ван радног односа.

Према Закону о раду, ангажовање лица ван радног односа може бити успостављено на основу; 1) Уговора о привремено повременим пословима; 2) Уговора о делу; 3) Уговора о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) Уговор о допунском раду. Другим речима, ангажовање лица на овај начин не подразумева да су лица засновала радни однос код субјекта који их је ангажовао, што значи да нити субјект има све обавезе које иначе има када су у питању лица у радном односу, нити ангажовано лице има сва права из радног односа која припадају свим лицима која су засновала радни однос.

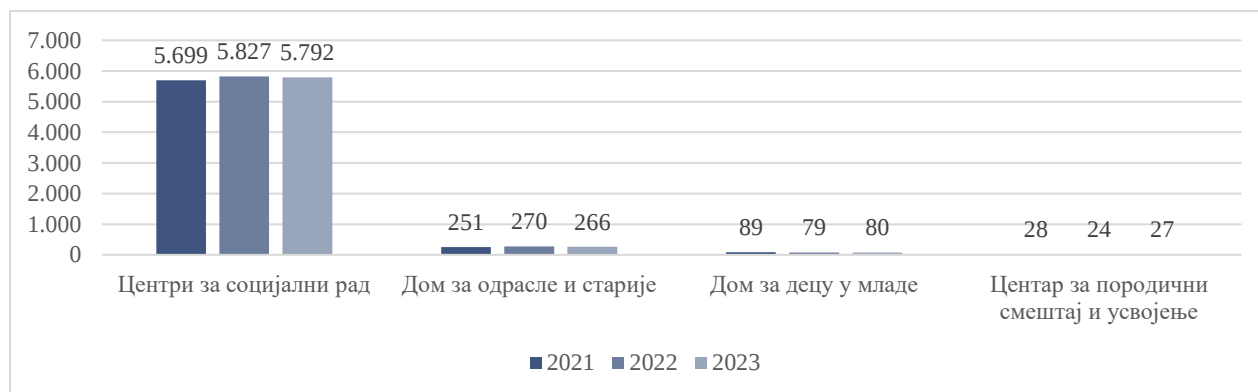
Треба напоменути да лица ангажована као лица ван радног односа имају право на исплату накнаде за обављени посао, али начин утврђивања и висина накнаде нису прописани па се висина накнаде може разликовати од субјекта до субјекта за исти обављени посао.

Анализа кретања броја лица ангажованих ван радног односа у установама социјалне заштите (број закључених уговора) показује благи раст током периода 2021–2023. године, посебно у центрима за социјални рад где су постојале и благе флукуације. Оваква



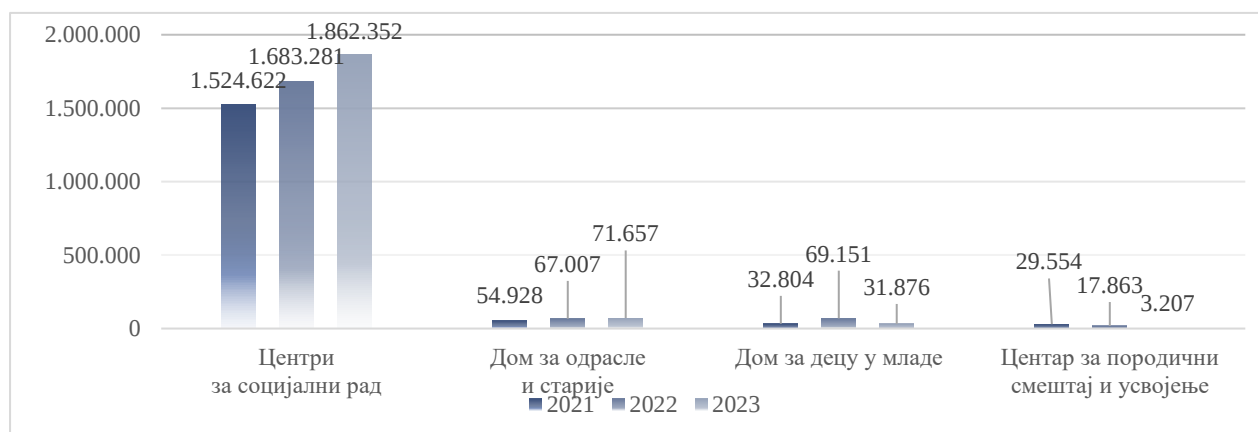
тенденција указује на повећање расхода за исплату накнада, што указује на потребу за ефикаснијим планирањем и коришћењем буџетских средстава.

Графикон број 5: Број закључених уговора за ангажовање лица ван радног односа у периоду од 2021-2023. године у установама социјалне заштите у Републици Србији



Извор: Упитник ДРИ

Графикон број 6: Износ извршених расхода за ангажовање лица ван радног односа у периоду од 2021-2023. године у установама социјалне заштите у Републици Србији
у хиљадама динара



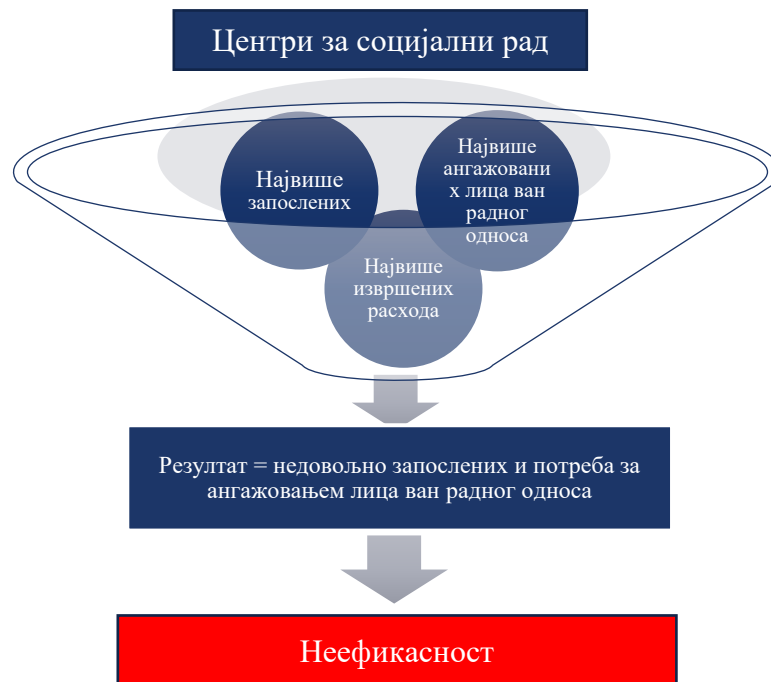
Извор: Упитник ДРИ

Такође, треба напоменути да у посматраном периоду од 2021-2023. године, Министарство финансија константно кроз Упутства за припрему буџета Републике Србије, издаје препоруке да би буџетски корисници у буџетској процедури требали да преиспитају могућност смањења других накнада за рад, а ту се пре свега мисли на уговоре о делу и уговоре о привременим и повременим пословима и др.

Имајући у виду све напред наведено, чињеницу да је највећи број лица ван радног односа ангажован у Центрима за социјални рад (нпр. у 2023. години, 94% од укупног броја закључених уговора, закључен је у Центрима за социјални рад), да је највећи део расхода за исплату накнада усмерен је ка Центрима, одредили смо се да ревизију правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа“, спроведемо управо у Центрима за социјални рад, испитамо узроке наведених проблема и дамо препоруке за унапређење ове области.



Графикон број 7: Графички приказ проблема у Центрима за социјални рад



2. Циљ ревизије

Циљ ревизије је да се испита да ли су центри за социјални рад извршавали расходе за запослене и ангажовали лица ван радног односа у складу са прописима, као и да ли су предузимали одговарајуће активности и мере како би ангажовањем лица ван радног односа управљали на ефикасан начин и постигли очекиване резултате.

У фокусу ове ревизије је правилност извршених расхода за запослене и расхода за лица ангажована ван радног односа, али и ефикасност као однос између искоришћености ресурса и постигнутих резултата.

3. Ревизорска питања

Да бисмо одговорили на циљ ревизије формулисали смо следећа ревизијска питања:

1. Да ли су расходи за запослене у центрима за социјални рад извршени у складу са прописима који регулишу ову област?
2. У којој мери су субјекти ревизије били успешни у управљању ангажовањем лица ван радног односа у центрима за социјални рад у циљу ефикаснијег пословања?

Критеријуми коришћени у ревизији

Како би одговорила на постављена ревизорска питања, Државна ревизорска институција је успоставила критеријуме које су базирани на закону и подзаконским и интерним актима, стандардима ревизије према којима се може проценити и оценити правилност извршених расхода за запослене и расхода за лица ангажована ван радног



односа, али и ефикасност као однос између искоришћености ресурса и постигнутих резултата.

Извори критеријума за оцену предмета ревизије за прво ревизорско питање су:

- Закон о социјалној заштити;
- Закон о раду;
- Закон о буџетском систему;
- Закон о запосленима у јавним службама;
- Закона о платама у државним органима и јавним службама;
- Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији;
- Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама;
- Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава;
- Правилник о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад;

Извори критеријума за оцену предмета ревизије за друго ревизорско питање су:

- Закон о социјалној заштити;
- Закон о раду;
- Закон о буџетском систему;
- Закон о јавним набавкама;
- Закон о запосленима у јавним службама;
- Закона о платама у државним органима и јавним службама;
- Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији;
- Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава;
- Упутство за припрему буџета Републике Србије и пројекцијама за 2023., 2024. и 2025. годину.

4. Обим и ограничења ревизије

Ревизија је обухватила период пословања субјеката ревизије од 1. јануара 2021. до 31. децембра 2023. године.

За потребе оцене да ли су расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица извршени у складу са прописима испитивали смо:

1. Да ли је број запослених у складу са максималним бројем запослених утврђеним Решењем о утврђивању броја стручних и других радника чији се рад финансира из републичког буџета на пословима јавних овлашћења и Одлуком надлежног органа локалне самоуправе и да ли је Правилник о систематизацији усклађен са Решењем и Одлуком?
2. Да ли је прибављана сагласност надлежног Министарства за нова запошљавања и да ли се број запослених креће у оквиру буџетских ограничења дефинисаним Законом о буџетском систему?
3. Да ли запослени испуњавају услове за обављање послова на радном месту прописаним Правилником о организацији и систематизацији послова и другим



прописима који дефинишу услове за запошљавање у Центру за социјални рад Ковачица као и да ли Уговори о раду садрже све битне елементе предвиђене прописима?

4. Да ли је за обрачун плата коришћена одговарајућа основица као и одговарајући коефицијент?
5. Да ли је обрачун накнада, додатака, пореза и доприноса на плату обављен у складу са прописима?
6. Да ли су расходи за накнаде у натури, социјална давања запосленима, накнаде трошкова за запослене и награде запосленима извршавани у складу са прописима?

За потребе оцене у којој мери је субјект ревизије био успешан у управљању ангажовањем лица ван радног односа у циљу ефикаснијег пословања испитивали смо:

1. Да ли је ангажовање лица ван радног односа у центрима за социјални рад, у складу са прописима?
2. Да ли су центри за социјални рад планирали број лица, врсту ангажовања и износ средстава који је неопходан за ангажовање лица ван радног односа?
3. На који начин и у којој мери се ангажовање лица ван радног односа утиче на ефикасност пословања центара за социјални рад и остваривање циљева социјалне заштите?

У ревизији нисмо испитивали:

-  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;

У процесу спровођења ревизије било је одређених ограничења, и то:

- Уговори о породичном смештају (хранитељству) које Центри за социјални рад закључују са хранитељским породицама, такође представљају врсту ангажовања ван радног односа, али због чињенице да су код ове врсте уговора сви елементи прописани, ови уговори као ни накнаде за њихово извршење нису биле предмет ове ревизије.

5. Методологија у поступку рада

У фази планирања ревизије (фаза предстудије) на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, а приликом упознавања и разумевања наведене теме, тим је одржао два састанка са представницима органа који поседују адекватна знања и информације у овој области и то са Министарством за рад и Републичким заводом за социјалну заштиту (у даљем тексту: РЗСЗ).

Подаци које смо у фази планирања ревизије прикупили од Министарства за рад и Републичког завода су:

- Податке о броју и структури запослених на неодређено и одређено време у установама социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године;



- Податке о броју ангажованих лица ван радног односа у установама социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године⁹;
- Податке о укупном броју корисника и корисничких група у установама социјалне заштите у периоду 2021-2023. године.

Такође, податке о центрима за социјални рад прикупљали смо и путем Упитника који је креиран од стране Државне ревизорске институције. Упитник је путем администраторског панела Државне ревизорске институције (<http://upitnik.dri.rs>) послат на адресе 212 установа социјалне заштите.

Упитник је креиран под називом „расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у установама социјалне заштите“ и обухватио је период од 2021-2023. године. Путем упитника прикупљене су следеће информације:

- опште информације о свим установама социјалне заштите (назив субјекта, адреса, мејл, број корисника јавних средстава, одговорна лица и др);
- податке о броју и структури запослених на неодређено и одређено време;
- податке о броју закључених уговора и основу ангажовања лица ван радног односа као и
- податке о извршеним расходима за исплату обавеза према ангажованим лицима ван радног односа.

На основу прикупљених информација и анализе документације у фази предстудије, дефинисани су: потенцијални проблем, циљ ревизије, ревизијска питања, критеријуми, предмет ревизије, субјект ревизије, као и период који ће ревизијом бити обухваћен.

Са друге стране, да бисмо одговорили на формулисана ревизијска питања анализирали смо законодавни и институционални оквир који се односи на расходе за запослене и лица ангажована ван радног односа, као и интерна акта субјекта ревизије у делу који се односи на организацију, нормативе, број запослених и систематизацију послова.

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.

У циљу потврђивања дела прикупљених података коришћени су званични, јавно доступни подаци као и примери добре праксе уочених код субјеката који су у ранијем периоду већ били предмет ревизије.

Након спроведене анализе садржаја достављених 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 формулисане су препоруке за унапређење стања.

⁹ Министарство за рад као ни Републички завод за социјалну заштиту немају успостављену јединствену евиденцију о лицима која су Центрима за социјални рад ангажована ван радног односа.



III Опис предмета ревизије

1. Законодавни и институционални оквир

1.1. Законодавни оквир

Законом о социјалној заштити¹⁰ је уређено да се установе социјалне заштите оснивају ради остварења права у области социјалне заштите и пружања услуга у складу са законом, као и ради обављања развојних, саветодавних, истраживачких и других стручних послова.

Законом о запосленима у јавним службама¹¹ уређена су права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, односно права и обавезе по основу рада у јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина, општина, град или градска општина у складу са Законом којим се уређује оснивање и рад јавних служби, осим у јавним предузећима и привредним друштвима основаним за обављање делатности у областима у којима се оснивају јавне службе.

Законом о буџетском систему¹² између осталог прописано је да у периоду од 1. јануара 2021. године до 31. децембра 2026. године корисницима јавних средстава је дозвољено да без посебних дозвола и сагласности у текућој календарској години приме у радни однос на неодређено радно време и радни однос на одређено радно 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, док о пријему ново запослених на неодређено радно време и одређено време у својству приправника изнад тог процента одлучује тело Владе, на предлог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење Министарства. Почев од 1. јануара 2021. године укупан број запослених на одређено време (изузев приправника), лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге, као и посредством агенција за привремено запошљавање и лица ангажованих по другим основа, 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. У ограничење не убрајају се 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 и др.

Законом о раду¹³ уређена су права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду (правилником о раду) – само када је то овим законом одређено. Овим Законом такође је и уређено ангажовање лица ван радног односа

¹⁰ „Сл. гласник РС“, бр. 24/11, 117/22 (УС).

¹¹ „Сл. гласник РС“, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 и 123/2021.

¹² „Сл. гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 – др. закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022, 118/2021 – др. закон и 92/2023) – члан 27к.

¹³ „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018.



у форми уговора о делу, уговора о привременим и повременим пословима, уговора о допунском раду и уговора о стручном оспособљавању и усавршавању¹⁴.

Законом о платама у државним органима и јавним службама¹⁵ уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

Законом о јавним набавкама¹⁶ уређују се правила поступака јавних набавки које спроводе наручиоци или други субјекти у случајевима одређеним овим законом, ради закључења уговора о јавној набавци добара, услуга или радова, оквирног споразума као и спровођења конкурса за дизајн. Чланом 12 став 8, Закона о јавним набавкама прописано је да се овај закон не примењује на уговоре који се закључују у складу са одредбама закона којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада осим уговора о делу. Стога, Уговор о делу представља врсту ангажовања запослених за које је потребно применити одредбе Закона о јавним набавкама, а све у складу са чланом 27, Закона којом су утврђени прагови до којих се закон не примењује односно чланом 28, Закона којом су утврђени прагови од којих се закон примењује.

Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава¹⁷ ближе се уређује поступак за прибављене сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и за лица утврђена чланом 27к Закона о буџетском систему. Сагласност за ново запошљавање даје Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава на основу молбе за ново запошљавање и за одобравање додатног радног ангажовања коју корисник јавних средстава подноси надлежном министарству, односно надлежном органу јединице локалне самоуправе.

Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама¹⁸ утврђују се коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених и то: а) у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе; б) у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање; в) у организацијама обавезног социјалног осигурања.

Посебан колективни уговор за социјалну заштиту у Републици Србији¹⁹ уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у установама социјалне заштите, међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад²⁰ уређено је обављање делатности центра у вршењу јавних овлашћења и то:

¹⁴ „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – члан 197-202.

¹⁵ „Сл. гласник РС“, бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 – испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - др. закон, 113/2017 - др. закони, 95/2018 - др. закони, 86/2019 - др. закони, 157/2020 - др. закони и 123/2021 - др. закони.

¹⁶ „Сл. гласник РС“, бр. 91/2019 и 92/2023.

¹⁷ „Сл. гласник РС“, бр. 159/2020 и 116/2023.

¹⁸ „Сл. гласник РС“, бр. 157/2020 – др. закон, 19/2021, 48/2021, 123/2021 – др. закон, 73/2023, 83/2023 и 119/2023.

¹⁹ „Сл. гласник РС“, бр. 29/2019, 60/2020 и 88/2023.

²⁰ „Сл. гласник РС“ бр. 59/08, 37/10, 39/11 - др. правилник, 1/12 - др. правилник, 51/19, 12/20 и 83/22.



организација, нормативи и стандарди стручног рада и садржај и начин вођења евиденција о корисницима и документације о стручном раду.

Правилником о стручним пословима у социјалној заштити²¹ утврђени су стручни послови у социјалној заштити, као и ближи услови и стандарди за њихово обављање.

Упутством за припрему буџета Републике Србије за 2021, 2022 и 2023. годину која су састављена на основу члана 35 Закона о буџетском систему у којима је у оквиру Групе конта 42 – Коришћење услуга и роба, издата препорука Министарства финансија да би буџетски корисници у буџетској процедури требали да преиспитају могућност смањења других накнада за рад, које нису обухваћене законом (уговори о делу, уговори о привремено повременим пословима и др.).

1.2. Институционални оквир

Установу социјалне заштите може основати Република Србија, аутономна покрајина (у даљем тексту: АП), јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: ЈЛС) и друго правно и физичко лице.

Центар за социјални рад може основати само јединица локалне самоуправе²².

Као установа социјалне заштите ЦСР одлучује о остваривању права корисника утврђених Законом о социјалној заштити и коришћењу услуга социјалне заштите које обезбеђује Република Србија, АП и ЈЛС (јавна овлашћења) и врши друге послове утврђене законом и прописима донетим на основу закона. Као орган старатељства центар обавља послове заштите породице, помоћи породици и старатељства²³.

Центар за социјални рад у складу са Законом о социјалној заштити врши јавна овлашћења и то: 1) процењује потребе и снаге корисника и ризике по њега и планира пружање услуга социјалне заштите, 2) спроводи поступке и одлучује о правима на материјална давања и о коришћењу услуга социјалне заштите, 3) предузима прописане мере, покреће и учествује у судским и другим процесима, 4) води прописане евиденције и стара се о чувању документације корисника. Послови под тачком 2 и 4, о чијем се обезбеђивању стара Република Србија, обављају се као поверени²⁴.

У вршењу јавних овлашћења ЦСР одлучује о остваривању права на материјално обезбеђење, додатак за помоћ и негу другог лица, помоћ за оспособљавање за рад, смештај у установу социјалне заштите, смештај одраслог лица у другу породицу, затим о хранитељству, усвојењу, старатељству, одређивању и промени личног имена детета и мерама превентивног и корективног надзора над вршењем родитељског права.

Под другим пословима ЦСР иницира и развија превентивне и друге програме који доприносе задовољавању индивидуалних и заједничких потреба грађана на територији ЈЛС за коју је основан и др²⁵.

²¹ „Сл. гласник РС“ бр. 1/2012 и 42/2013.

²² Члан 10 Закона о социјалној заштити.

²³ Члан 119 Закона о социјалној заштити.

²⁴ Члан 120 Закона о социјалној заштити.

²⁵ Члан 121 Закона о социјалној заштити.



У установама социјалне заштите послове обављају: стручни радници, стручни сарадници, помоћни радници и друга лица, а врсту стручних послова у социјалној заштити, ближе услове и стандарде за њихово обављање прописује министар за социјалну заштиту²⁶.

Стручни радници у ЦСР су социјални радник, психолог, педагог, андрагог, специјални педагог, правник и социолог. Стручни радници центра дужни су да се стручно усавршавају ради успешнијег остваривања и унапређења стручног рада²⁷.

За законитост рада, поштовање стандарда стручног рада, унутрашњу и спољну координацију, планирање, организовање и контролу запослених одговоран је директор ЦСР²⁸.

Руководилац службе обезбеђује унутрашњу координацију и организацију, планирање и управљање обимом посла унутар службе, поштовање стандарда стручног рада, законитост рада и поштовање рокова и процедура.

Супервизор обезбеђује поштовање стандарда стручног рада и доприноси квалитету услуга тако што координира, усмерава, обучава, подстиче и евалуира развој стручних компетенција водитеља случаја како би се постигли оптимални ефекти у задовољавању потреба корисника²⁹.

У циљу повезивања и интегрисања различитих организационих делова, правовременог обавештавања и координације између појединаца и организационих јединица у вршењу јавних овлашћења, у центру се образују стална и повремена стручна и саветодавна тела. Стална тела су колегијум руководиоца, колегијум службе и стална комисија органа старатељства, док су повремена тела која се образују у центру стручни тимови³⁰.

ЦСР је дужан да извештава надлежни орган државне управе, односно покрајински орган управе и надлежни орган ЈЛС о свом раду³¹.

2. Опште информације о Центру за социјални рад Ковачица

2.1 Оснивање Центра за социјални рад Ковачица

Центар за социјални рад Ковачица (у даљем тексту ЦСР Ковачица) је основан 01. маја 1990. године општинском Одлуком о социјалној заштити. Од 07. априла 1992. године Центар је прерастао у Међуопштински Центар за социјални рад „Ковачица-Опово“ и као такав је функционисао до 01. новембра 2006. године када је дошло до раздвајања на Центар за социјални рад „Ковачица“ и Центар за социјални рад „Опово“ и од тада Центар самостално пружа социјалну и породично правну заштиту и услуге старијим корисницима, одраслим лицима, омладини и деци у давању законских права и обавеза. Центар у сарадњи са установама које раде у области социјалне политике и невладиним организацијама, развијао је и реализовао алтернативне програме којима се адекватно покушава изаћи у сусрет потребама грађана.

²⁶ Члан 137 Закона о социјалној заштити.

²⁷ Члан 12 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад.

²⁸ Члан 27 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад.

²⁹ Члан 29 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад.

³⁰ Члан 34 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад.

³¹ Члан 5 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад.



Општина Ковачица простире се у југоисточном делу АП Војводине, у Јужнобанатском округу, на површини од 419 километара квадратних и има 60 становника на км² што је ниже од републичког просека који износи 80 становника на км². На југу јој је Панчево, на истоку Алибунар, на североистоку Сечањ, на северу Зрењанин, а на западу Опово. Поред насељеног места са истим именом, општина обухвата још седам насеља: Падина, Дебелача, Црепаја, Уздин, Самош, Идвор и Путниково.

2.2 Статут ЦСР Ковачица

ЦСР Ковачица је донео Статут „Центра за социјални рад Ковачица“³² на који је Скупштина општине Ковачица као оснивач дала сагласност. У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица није имао сагласност надлежног министарства за послове социјалне заштите на Статут Центра (*детаљније описано у Прилогу 3 – Остала питања, поднаслов – Статут ЦСР Ковачица*).

Статутом су уређени делатност, унутрашња организација, управљање, пословање, услови за именовање и разрешење директора, као и друга питања од значаја за рад Центра.

Одредбама члана 13 Статута Центра као претежна делатност Центра дефинисана је делатност под бројем 8899 – остала непоменућа социјална заштита без смештаја.

Услуге социјалне заштите у смислу закона јесу активности Центра које подразумевају пружање подршке и помоћи појединцу и породици ради побољшања, односно очувања квалитета живота, отклањања или ублажавања ризика неповољних животних околности, као и стварања могућности за самосталан живот у друштву.

У оквиру својих делатности Центар одлучује о остваривању права корисника социјалне заштите утврђених законом, коришћењу услуга социјалне заштите и врши друге послове утврђене законом.

У спровођењу социјалне заштите и социјалног рада, Центар врши следећа јавна овлашћења:

- процењује потребе и снаге корисника и ризике по њега и планира услуге социјалне заштите;
- спроводи поступке и одлучује о правима на материјална давања и о коришћењу услуга социјалне заштите;
- предузима прописане мере, покреће и учествује у судским и другим поступцима;
- води прописане евиденције и стара се о чувању документације корисника.

Надзор над радом Центра врши Министарство, надлежни орган аутономне покрајине и надлежни орган локалне самоуправе за послове социјалне заштите.

Поред поменутих послова и задатака, Центар обавља и стручне послове у спровођењу социјалне заштите, социјалног рада, породично-правне заштите и старатељства и то:

- открива и прати социјалне потребе грађана и проблеме у области социјалне заштите,

³² Број 55100-1948/2011 од 11. октобра 2011. године.



- предлага и предузима мере у решавању социјалних потреба грађана и прати њихово извршење,
- организује и спроводи одговарајуће облике социјалне заштите и непосредно пружа услуге социјалне заштите и социјалног рада,
- развија и унапређује превентивне активности, које доприносе спречавању и сузбијању социјалних проблема,
- пружа дијагностичке услуге, спроводи одговарајући третман, саветодавно-терапијске услуге и стручну помоћ корисницима,
- подстиче, организује и координира професионални и добровољни хуманитарни рад у области социјалне заштите,
- води евиденцију и документацију у складу са законом и другим прописима,
- учествује у пословима планирања и развоја социјалне заштите у јединици локалне самоуправе,
- обавља и друге послове утврђене Законом и другим прописима.

2.3 Организациона структура и органи ЦСР Ковачица

Правилником о организацији и систематизацији послова у Центру за социјални рад „Ковачица“³³, вршење послова организује се у оквиру једне унутрашње организационе јединице коју сачињавају сви запослени стручни радници на пословима социјалног рада и управно правним пословима. За извршење финансијско-рачуноводствених, административних и техничких послова задужени су радници на административним и техничким пословима.

Рад у Центру организован је кроз три организациона дела, почев од 08. марта 2018. године, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у Центру за социјални рад „Ковачица“.

Организациони делови Центра су:

1. Унутрашња организациона јединица,
2. Служба за помоћ у кући за одрасле и старе и
3. Дневни боравак за одрасле са физичким инвалидитетом и интелектуалним тешкоћама.

Директор Центра је одговоран за успостављање унутрашње организације рада.

Органи ЦСР Ковачица

Законом о социјалној заштити прописано је да су органи Центра за социјални рад директор, управни одбор и надзорни одбор³⁴.

Такође, Закон прописује да управни одбор и надзорни одбор установе социјалне заштите коју је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе има најмање три члана, као и да услови за избор и разрешење директора, као и састав, делокруг и друга питања која се односе на директора, управни и надзорни одбор

³³ Правилник о организацији и систематизацији послова у Центру за социјални рад „Ковачица“ број 55100/2018 од 8.3.2018. године.

³⁴ Члан 123 Закона о социјалној заштити.



установе социјалне заштите коју је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе уређују се актом о оснивању и статутом те установе у складу са законом³⁵.

Одредбама члана 19 Статута Центра, утврђено је да су органи Центра: директор, као орган руковођења, управни одбор, као орган управљања и надзорни одбор, као орган надзора, као и да поред наведених органа у Центру постоје стручни и саветодавни органи као што је Колегијум, Стална комисија органа старатељства и други органи.

Директор ЦСР Ковачица

Директора Центра именује оснивач на период од четири године, на основу конкурса, а по прибављеном мишљењу Управног одбора Центра и уз сагласност Министарства. Конкурс за именовање директора Центра, расписује Управни одбор најкасније 30 дана пре истека мандата раније именованог директора. Директор је самосталан у вршењу послова из делокруга свога рада. Директор је за законитост свог рада непосредно одговоран оснивачу и Управном одбору Центра. Директор Центра организује и руководи процесом рада и пословања, заступа и представља установу према трећим лицима и одговоран је законитост рада Центра. Директор обавља следеће послове:

- предлаже план и програм рада и предузима мере за њихово спровођење,
- извршава одлуке Управног и Надзорног одбора,
- подноси извештај о раду установе Управном одбору, оснивачу, Министарству надлежном за социјална питања и другим органима сходно Закону,
- наредбодавац је за извршавање финансијског плана,
- доноси акт о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака Центра, као и друга општа акта која не доноси Управни одбор,
- доноси план Јавних набавки,
- одлучује о потреби заснивања радног односа, избору радника за заснивање радног односа, закључује уговоре о допунском и волонтерском раду и врши друге послове везане за остваривање права радника из радног односа у складу са Законом и другим актима Центра,
- сарађује са синдикатом, разматра предлоге и одговара на примедбе синдиката у вези са остваривањем права запослених и материјалним положајем запослених,
- доноси акта, одлуке и упутства у вези са радом и пословањем установе,
- извршава правоснажне одлуке суда донете у поступку за заштиту права радника,
- поставља и разрешава раднике са посебним овлашћењима у складу са актом о унутрашњој организацији и систематизацији,
- обавља друге послове предвиђене Законом и општим актима Центра.

У погледу овлашћења, директор о остваривању права, обавеза и одговорности запослених примењује одредбе Закона о раду.

³⁵ Члан 134 Закона о социјалној заштити.



О правима, обавезама и одговорности из радног односа запослених, директор одлучује решењем које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку, а против истог запослени имају право покретања спора пред надлежним судом.

Ако директор Центра не буде именован у законом предвиђеном року, оснивач именује вршиоца дужности директора Центра који ту дужност може обављати најдуже у периоду од годину дана.

Скупштина општине Ковачица, као оснивач Центра за социјални рад Ковачица је 30. новембра 2016. године најпре именovala директора Центра³⁶, затим је након истека мандата 21. априла 2021. године именovala в.д. директора Центра³⁷, да би 21. априла 2022. године Решењем које је и даље на снази именovala директора Центра³⁸.

Управни одбор ЦСР Ковачица

Управни одбор Центра је орган управљања Центра и има пет чланова и то два представника по предлогу запослених и три представника оснивача, од којих је један из реда чланова удружења чији су циљеви усмерени на заштиту права социјално угрожених лица. Чланове управног одбора Центра именује и разрешава оснивач, за мандатни период од четири године. Надлежности Управног одбора су да:

- доноси Статут и друга општа акта Центра,
- одлучује о пословању Центра,
- усваја извештај о пословању и годишњи обрачун,
- усваја годишњи извештај о раду и доноси програм рада Центра,
- бира председника и потпредседника Управног одбора, уколико није именован актом оснивача о именовању Управног одбора Центра,
- даје упутства и смернице за рад директору,
- именује и разрешава чланове сталних и повремених комисија чије је именовање у његовој надлежности и одређује делокруг рада,
- одлучује о коришћењу средстава у складу са законом,
- разматра и одговара на предлоге и примедбе синдиката у вези са остваривањем права запослених и материјалним положајем запослених,
- решава у другом степену по приговорима учесника у конкурс за расподелу станова (запослених и корисника),
- стара се о истинитом, потпуном и благовременом обавештавању радника о проблематици рада и пословања,
- доноси финансијски план,
- даје сагласност на план јавних набавки,
- врши и друге послове утврђене актом о оснивању и Статутом.

³⁶ Решење о разрешењу в.д. директора и именовању директора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-78/16-01 од 30.11.2016. године.

³⁷ Решење о разрешењу директора и именовању в.д. директора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-27/21-01 од 21.04.2021. године.

³⁸ Решење о разрешењу в.д. директора и именовању директора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-25/22-01 од 21.04.2022. године.



Назорни одбор ЦСР Ковачица

Назорни одбор има три члана и чине га два представника оснивача и један представник по предлогу запослених. Све чланове из редова оснивача именује и разрешава оснивач. Мандатни период траје 4 године. Надзорни одбор, у складу са законом врши:

- надзор над пословањем Центра;
- предлог годишњег извештаја о финансијском пословању и обрачуна средстава;
- указује на пропусте у раду Центра.

Организација и рад Управног и Надзорног одбора регулише се Пословником о раду ових органа.

Чланови Надзорног одбора Центра именовани су од стране Скупштине општине Ковачица, Решењем о именовању Надзорног одбора Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица од 7. децембра 2015. године³⁹, након чега Центар није предузео активности и мере за именовање нових чланова (*деталније описано у Прилогу 3 - Остала питања – поднаслов – Надзорни одбор ЦСР Ковачица*).

Стручни органи ЦСР Ковачица

У Центру су ради разматрања стручних и других питања из оквира рада и пословања образована стална и повремена стручна и саветодавна тела. Стална тела су:

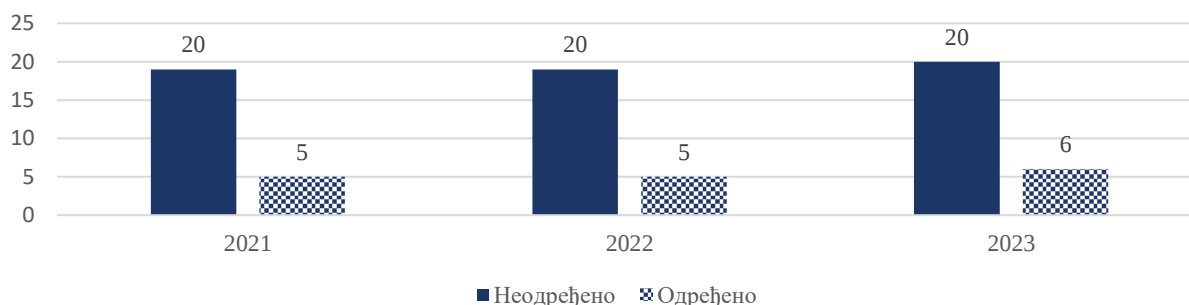
- Колегијум – стручно веће унутрашње организационе јединице,
- Стална комисија органа старатељства.

Пвремена тела су стручни тимови. Састав и рад ових тела ближе се одређују Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

2.4 Број запослених и корисника услуга у периоду од 2021-2023. године

Према подацима прикупљеним у поступку ревизије, број запослених према врсти радног односа у ЦСР Ковачица у периоду од 2021–2023. године приказан је на следећем графикону:

Графикон број 8: Преглед броја запослених у периоду од 2021-2023. године



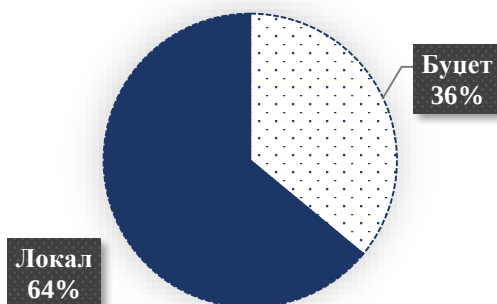
Извор: ДРИ, на основу података ЦСР Ковачица

³⁹ Решење о разрешењу и именовању Надзорног одбора Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-62/15-01 од 7.12.2015. године.



Плате запослених у ЦСР Ковачица финансирају се из средстава буџета Републике Србије и из средстава јединице локалне самоуправе.

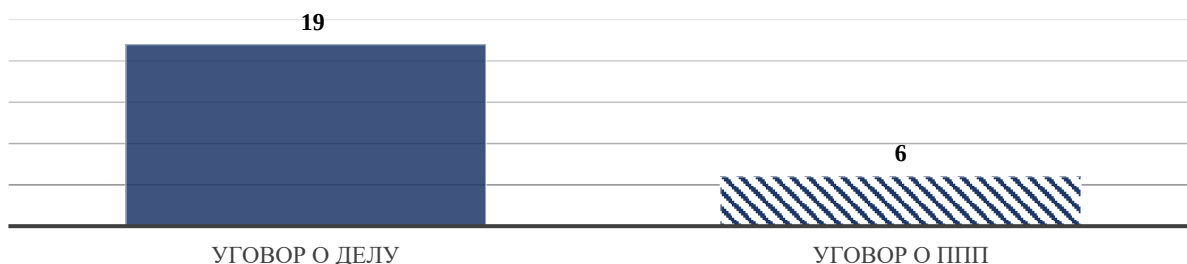
Графикон број 9: Преглед извора финансирања плата запослених у ЦСР Ковачица у 2023. години



2.5 Број и врста ангажовања лица ван радног односа

У ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, ангажована су лица преко Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима. У наредној табели приказан је број ангажованих лица у периоду од 2021-2023. године:

Графикон број 10: Број лица ангажованих по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима у ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године

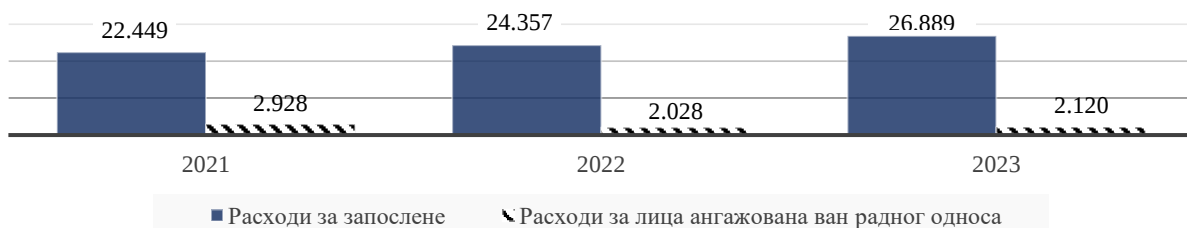


Извор: ДРИ, на основу података ЦСР Ковачица

2.6 Извршени расходи за запослене и ангажована лица ван радног односа

У ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, извршени су расходи за исплату плата запослених као и за исплату накнада за ангажовање лица ван радног односа.

Графикон број 11: Износ извршених расхода за плате запослених и накнаде ангажованих лица ван радног односа у периоду од 2021-2023. године у ЦСР Ковачица



Извор: ДРИ, на основу података ЦСР Ковачица



IV Закључци

У овом поглављу наводимо закључке до којих смо дошли у поступку ревизије.

На основу законодавног оквира, података и документације Центра за социјални рад Ковачица и обављених интервјуа, донели смо следеће закључке:

1. Расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица нису извршени у потпуности у складу са прописима.
2. Центар за социјални рад Ковачица није успоставио адекватан систем управљања и ангажовања лица ван радног односа што може отежати ефикасност пословања Центра.



ЗАКЉУЧАК 1. Расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица нису извршени у потпуности у складу са прописима

С обзиром на дефинисани проблем, циљ ревизије у овом делу је био да испитамо да ли су расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица извршени у складу са прописима.

У доношењу закључка на ово ревизијско питање користили смо документацију која је прикупљена од субјекта ревизије и информације прикупљене путем интервјуа који су обављени са руководством субјекта ревизије.

Давање одговора на питање, *да ли су расходи за запослене у Центру за социјални рад Ковачица извршени у складу са прописима* подразумева давање одговора на следећа питања:

1. Да ли је број запослених у складу са максималним бројем запослених утврђеним Решењем о утврђивању броја стручних и других радника чији се рад финансира из републичког буџета на пословима јавних овлашћења и Одлуком надлежног органа локалне самоуправе и да ли је Правилник о систематизацији усклађен са Решењем и Одлуком?
2. Да ли је прибављена сагласност надлежног Министарства за нова запошљавања као и да ли се број запослених креће у оквиру буџетских ограничења дефинисаним Законом о буџетском систему?
3. Да ли запослени испуњавају услове за обављање послова на радном месту прописаним Правилником о организацији и систематизацији послова и другим прописима који дефинишу услове за запошљавање у Центру за социјални рад Ковачица као и да ли Уговори о раду садрже све битне елементе предвиђене прописима?
4. Да ли је за обрачун плата коришћена одговарајућа основица и одговарајући коефицијенти?
5. Да ли је обрачун накнада, додатака, пореза и доприноса на плату обављен у складу са прописима?
6. Да ли су расходе за накнаде у натури, социјална давања запосленима, накнаде трошкова за запослене и награде запосленима извршавани у складу са прописима?

Након анализе законодавног оквира, документације субјекта ревизије и обављених интервјуа, донели смо горе наведени закључак, који темељимо на следећим налазима:



Налаз 1.1. Број запослених у ЦСР Ковачица, кретао се у прописаним оквирима



Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад, Решењем Министарства за рад и Правилником о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица утврђени су организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме и број запослених за обављање појединих послова. У поступку ревизије смо утврдили да се у периоду од 2021-2023. године, број запослених на неодређено време у ЦСР Ковачица кретао у прописаним оквирима, било да се ради о запосленима који се финансирају из средстава буџета Републике Србији или из средстава јединице локалне самоуправе.

Законом о јавним службама, установе социјалне заштите су као јавне службе које обављају делатност односно послове којима се обезбеђује остваривање права грађана односно задовољење потреба грађана и организација⁴⁰.

Центри за социјални рад су установе социјалне заштите које се баве пружањем услуга корисницима социјалне заштите.

Законом о запосленима у јавним службама утврђено је доношење Правилника о организацији и систематизацији послова односно, утврђени су организациони делови у јавној служби, радна места у организационим деловима, опис послова који се обављају на радним местима, стручна спрема, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима⁴¹. Такође, утврђено је и да се називи радних места која се уносе у Правилник о организацији и систематизацији послова уносе према називима радних места одређених актом Владе, за радна места која су утврђена актом Владе⁴².

Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору⁴³ утврђен је попис радних места, њихови општи/типични описи и захтеви за њихово обављање у јавним службама, у другим јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, а које су директни или индиректни корисници буџета у складу са прописима о буџетском систему, у области здравства, просвете, социјалне заштите, културе, спорта, туризма, у организацијама обавезног социјалног осигурања, у другим јавним службама које је основала Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Министарство за рад је у децембру 2008. године донело Решење⁴⁴ којим је утврђен број стручних и других радника чији се рад финансира из републичког буџета, на пословима јавних овлашћења у ЦСР Ковачица. Укупан број запослених чије се плате финансирају из републичког буџета утврђен овим решењем је 9. У марту 2009. године Министарство за рад је донело и Решење о утврђивању броја руководиоца служби и супервизора у Центру за социјални рад Ковачица⁴⁵, по којем се од укупно утврђеног броја запослених Решењем из 2008. године (9), половина плате супервизора (стручни радник) се финансира из републичког буџета, док се друга половина финансира из средстава јединице локалне самоуправе.

⁴⁰ Члан 1 Закона о јавним службама.

⁴¹ Члан 30, став 1 Закона о запосленима у јавним службама.

⁴² Члан 30, став 2 Закона о запосленима у јавним службама.

⁴³ „Сл. гласник РС“, бр. 81/2017, 6/2018 и 43/2018.

⁴⁴ Решење број: 112-01-151/56/2008-09 од 1. децембра 2008. године.

⁴⁵ Решење број: 112-01-112/59/2009-09 од 1. марта 2009. године.



Табела број 1: Број стручних и других радника чији се рад финансира из републичког буџета по Решењу Министарства из 2008. године

Број стручних и других радника који се финансирају из буџета у ЦСР Ковачица	Радно место	Број извршилаца
	Директор	1
	Послови социјалног рада	5
	Управно правни послови	1
	Административно-финансијски послови	1
	Технички послови	1
	Укупно	9

Након доношења поменутог решења, Министарство за рад, борачка и социјална питања, није доносило нова Решења којима се мења или усклађује број и структура запослених који се финансирају из средства буџета Републике Србије са називима и структуром радних места утврђених Каталогом радних места. То је за последицу имало немогућност упоређивања радних места према називима из Решења Министарства за рад, већ искључиво према укупно дефинисаном броју.

Скрећемо пажњу Министарству за рад, борачка и социјална питања да је потребно да Правилник о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад усклади са Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору и да донесу нова Решења о броју запослених у центрима за социјални рад који се финансирају из средстава буџета.

Директор ЦСР Ковачица донео је у марту 2018. године Правилник о организацији и систематизацији послова⁴⁶. Након усвајања овог Правилника, у периоду од 2019-2023. године биле су две измене и допуне Правилника о организацији и систематизацији радних места уз све неопходне сагласности надлежних органа.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђено је унутрашње уређење, описи послова који се обављају на радним местима, услови за рад на радним местима, број извршилаца и извор финансирања запослених.

Правилника о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица утврђен је број запослених који се финансира из средстава буџета Републике Србије (8), што је у оквирима који је предвиђен Решењем Министарства за рад из 2008. године.

Правилником о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица утврђен је и број запослених који се финансирају из средстава локалне самоуправе (15).

ЦСР Ковачица је у јануару 2021. године, закључио Уговор о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите са општином Ковачица⁴⁷ у циљу регулисања међусобних права и обавеза ради обављања послова Центра прописаних Законом о социјалној заштити. Укупан број запослених који се финансирају из средстава локалне самоуправе је 12, с тим што локална самоуправа као и код запослених који се

⁴⁶ Правилник о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица број: 55100-555/2018 од 8. марта 2018. године.

⁴⁷ Уговор о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите број: 404-22/21-13 од 18. јануара 2021. године.



финансирају из средстава буџета Републике Србије, финансира половину плате радног места „супервизора“.

Након закључивања овог уговора, општина Ковачица и ЦСР Ковачица закључили су овакве уговоре за 2022.⁴⁸ и 2023. годину⁴⁹, без значајних измена у погледу броја запослених. Поменути уговорима јасно су дефинисана радна места која ће бити финансирана из средстава локалне самоуправе.

Табела број 2: Број запослених на неодређено време и радна места у ЦСР Ковачица која се финансирају из средстава јединице локалне самоуправе према Уговору о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите са општином Ковачица

Радно место	Број извршилаца
Социјални радник - супервизор	1
Возач	1
Дипломирани економиста за финансијско рачуноводствене послове	1
Сарадник на услугама у заједници	8
Стручни радник на услугама у заједници	1
УКУПНО	12

У поступку ревизије утврдили смо:

- а) да су називи радних места у Правилнику о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица, усклађени са називима радних места из Каталога радних места;
- б) да у посматраном периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица није нити Правилником о организацији и систематизацији послова нити стварним бројем запослених који се финансирају из средстава буџета Републике Србије, прекорачио број утврђен Решењем Министарства за рад, односно број запослених се кретао у прописаним оквирима;
- в) да је у посматраном периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица имао Правилником о организацији и систематизацији послова утврђен већи број запослених који се финансирају из средстава локалне самоуправе (15), од броја који је предвиђен Уговором о међусобним правима и обавезама између Општине Ковачица и ЦСР Ковачица (12), али је стварни број запослених (12) био у оквирима који су предвиђени Уговором.

⁴⁸ Уговор о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите број: 404-10/22-13 од 13. јануара 2022. године.

⁴⁹ Уговор о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите број: 404-60/23-13 од 13. јануара 2023. године.



Табела број 3: Преглед броја запослених на неодређено време у ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године

Назив правног акта	Норматив			Стваран број запослених			Више
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	21/22/23
1 Решење Министарства за рад	9	9	9				-/-/-
2 Правилник о организацији и система. послова у ЦСР Ковачица	8	8	8	8	8	8	-/-/-
Одступање							нема одступања
1 Уговор између Општине и ЦСР Ковачица	12	12	12				-/-/-
2 Правилник о организацији и система. послова у ЦСР Ковачица	15	15	15	12	12	12	-/-/-
Одступање							нема одступања

У поступку ревизије утврдили смо да се број запослених на неодређено време у ЦСР Ковачица који се финансирају из средстава републичког буџета и средстава јединице локалне самоуправе у периоду од 2021-2023. године кретао у оквирима који су дефинисани прописима.

Налаз 1.2. Ново запошљавање лица на неодређено и одређено време у ЦСР Ковачица извршено је у складу са прописима.



Законом о буџетском систему и Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање, уређен је поступак новог запошљавања на неодређено време и одређено време. У поступку ревизије смо утврдили да је у периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица ново запошљавање на неодређено време и одређено време обављао у складу са прописима.

Законом о буџетском систему⁵⁰ између осталог прописано је да у периоду од 1. јануара 2021. године до 31. децембра 2026. године корисницима јавних средстава је дозвољено да без посебних дозвола и сагласности у текућој календарској години приме у радни однос на неодређено радно време и радни однос на одређено радно 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, док о пријему ново запослених на неодређено радно време и одређено време у својству приправника изнад тог процента одлучује тело Владе, на предлог надлежног органа уз претходно прибављено мишљење Министарства.

Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава⁵¹ ближе је уређен поступак за прибављање сагласности за заснивање радног односа са новим лицима.

⁵⁰ Члан 27к, став 1 Закона о буџетском систему.

⁵¹ „Службени гласник РС“, бр. 159/20 и 116/23.



Сагласност за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава даје Комисија за давање сагласности на основу Молбе коју корисник подноси надлежном Министарству⁵².

У поступку ревизије утврдили смо да је Комисија за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава је у периоду 2021–2023. година донела Закључак којим је дала сагласност за запошљавање три лица са којима Центар може засновати радни однос у 2024. години.

Табела број 4: Преглед ново запослених по датум сагласности у периоду од 2021 - 2023. године

Закључак о давању сагласности за ново запошљавање	Радно место	Број одобрених извршилаца	Степен стручне спреме
51 Број 112-5495/2023 од 28.07.2023. године	Није назначено	1	ВСС
	Није назначено	2	ССС
УКУПНО		3	

Са друге стране, одредбама Закона о буџетском систему уређено је да почев од 1. јануара 2021. године укупан број запослених на одређено време (изузев запослених 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 ангажована 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 Министарства⁵³.

У наведено ограничење не убрајају се 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 управу⁵⁴.

Изузетно корисник јавних средстава који има мање од 50 запослених на неодређено време може да има највише до седам запослених и ангажованих лица у смислу овог члана Закона⁵⁵.

Број запослених на неодређено време у ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године кретао се испод 50.

У поступку ревизије смо утврдили, да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, имао само једно лице са Уговором о раду на одређено време (сва остала лица била

⁵² Члан 2 и 3 Уредбе о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

⁵³ Члан 27к став 4 Закона о буџетском систему.

⁵⁴ Члан 27к став 5 Закона о буџетском систему.

⁵⁵ Члан 27к став 6 Закона о буџетском систему.



су на замени), што значи да се број запослених на одређено време кретао у складу са законским ограничењем (седам запослених).

Налаз 1.3. ЦСР Ковачица поштовао је прописе који уређују организацију, нормативе и стандарде рада као и прописе који утврђују услове за заснивање радног односа у Центру.



Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад, Правилником о организацији и систематизацији послова и другим прописима утврђени су између осталог организација, стандарди рада и посебни услови за рад за заснивање радног односа. У поступку ревизије смо утврдили да је у периоду од 2021-2023. године, организациона структура у ЦСР Ковачица у складу са прописима, да су сви запослени испуњавали прописане услове за рад на радним местима као и да је број запослених који се финансира из средстава буџета у складу са Решењем Министарства за рад. ЦСР Ковачица у потпуности је попунио своје капацитете када су у питању запослени који се финансирају из средстава буџета, али је и поред тога у посматраном периоду ангажовао лица ван радног односа посредством Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима.

Организациона структура ЦСР Ковачица

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад⁵⁶ утврђено је обављање делатности центра у вршењу јавних овлашћења и то; организација, нормативи и стандарди стручног рада и начин вођења евиденције о корисницима и документације о стручном раду.

Према Правилнику, груписање послова у центру се врши у оквиру организационих јединица. Унутрашње организационе јединице утврђују се према врсти, сложености, природи и међусобној повезаности послова у центру⁵⁷.

У центру који има мање од десет запослених стручних радника, вршење послова може се организовати у оквиру једне унутрашње организационе јединице⁵⁸.

Унутрашње организационе јединице образују се уколико је на стручним пословима у центру ангажовано најмање десет запослених са одговарајућом стручном спремом.

Основне унутрашње организационе јединице у су:

- служба за заштиту деце и младих,
- служба за заштиту одраслих и старих,
- служба за правне послове и
- служба за финансијско административне и техничке послове.

У центру се могу образовати као посебне унутрашње организационе јединице – пријемна служба и служба за планирање и развој.

Правилником о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица⁵⁹, утврђена је организациона структура и чине је следеће организационе јединице:

⁵⁶ Члан 1 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁵⁷ Члан 15 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁵⁸ Члан 16 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁵⁹ Правилник о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица број: 55100-555/2018 од 8. марта 2018. године



- Унутрашња организациона јединица,
- Служба за помоћ у кући за одрасле и старе и
- Дневни боравак за одрасле са физичким инвалидитетом и интелектуалним тешкоћама.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године имао девет стручних радника, а имајући у виду одредбе члана 16 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада Центра за социјални рад, закључили смо да је организациона структура Центра у складу са прописима.

Услови за обављање послова на радном месту

Правилником о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица предвиђени су услови који морају бити испуњени за заснивање радног односа у Центру. За свако систематизовано радно место предвиђен је степен стручне спреме, услови у погледу врста студија, радно искуство и други посебни услови који морају бити задовољени како би са лицем био заснован радни однос.

Правилником о лиценцирању организација социјалне заштите уређени су ближи услови за издавање лиценце, образац лиценце и начин издавања и обнављања, односно суспензије и одузимања лиценце организацијама социјалне заштите, односно пружаоцима услуга социјалне заштите, као и начин вођења и садржина Регистра лиценцираних пружаоца услуга социјалне заштите⁶⁰.

У поступку ревизије извршен је увид у документацију из досијеа запослених и то у: дипломе и лиценце за обављање послова у социјалној заштити и утврђено је да су сви запослени приликом заснивања радног односа, испуњавали прописане услове као и то да сви закључени уговори имају све прописане елементе.

Норматив кадрова у ЦСР Ковачица

Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад, који је донет 2008. године, уређено је обављање делатности центара у вршењу јавних овлашћења и то: организација, нормативи, стандарди стручног рада и садржај и начин вођења евиденције о корисницима и документације о стручном раду. Од дана доношења Правилника, мењане су одредбе којим се уређује организација рада, стандарди за вођење случаја и вођење евиденције и документације, али критеријуми за утврђивање норматива кадрова, нису мењани.

Нормативом кадрова одређени су број и структура стручних и других радника у центрима.

Критеријум на основу којег се одређује одговарајући број стручних и других радника је број становника на подручју за које се центар оснива.

Према последњем попису становништва из 2022. године, број пописаних становника у општини Ковачица износи 21.178.

⁶⁰ „Сл. Гласник РС“, бр. 42/2013 од 14. маја 2013. године, Правилник о лиценцирању организација социјалне заштите – члан 1.



Према Правилнику о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад, вршење јавних овлашћења утврђених законом обезбеђује се у ЦСР који има најмање запослене следеће раднике⁶¹:

- директора,
- 3 стручна радника на пословима социјалног рада,
- 1 правника на управно правним пословима,
- 1 радника на административно финансијским пословима и
- 1 радника на техничким пословима.

Правилник такође прописује да се за подручје ЦСР који обухвата 15.000 становника одређује један стручни радник на пословима социјалног рада и даље још један на сваких 5.500 становника. Један правник на управно-правним пословима се одређује за подручје ЦСР са мање од 30.000 становника, и даље по један на сваких 30.000 становника и један стручни радник на пословима планирања и развоја за подручје центра који има 150.000 становника и даље по један на сваки даљих 250.000 становника⁶².

Број других радника је такође Правилником о организацији и нормативима кадрова одређен на основу броја становника града⁶³. Имајући у виду величину општине Ковачица, број других радника утврђен за величину ове општине је један радник на административно финансијским пословима и један радник на техничким пословима у центру који се оснива за подручје мање од 30.000 становника.

Центру у коме је просечан број корисника права и услуга из надлежности РС по запосленом у претходној години повећан у односу на просечан број корисника по запосленом у Републици Србији може се одобрити повећање у односу на утврђен број запослених⁶⁴.

Овако постављени критеријуми одређивања броја стручних и других радника у ЦСР имали су за циљ равномерну оптерећеност стручних радника у свим центрима, односно да укупан број стручних и других радника буде сразмеран броју становника на подручју центра.

У наредној табели дајемо преглед запослених у периоду од 2021-2023. године у односу на норматив утврђен Решењем Министарства за рад и то за запослене који се финансирају из средстава буџета РС.

⁶¹ Члан 41 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁶² Члан 42 и 43 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁶³ Члан 43 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.

⁶⁴ Члан 44 Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР.



Табела број 5: Преглед броја запослених у ЦСР Ковачица у 2023. години у односу на утврђене нормативе

Правилник о организацији, нормативима и стандардима рада ЦСР	Назив радног места	Норматив према Правилнику	Број запослених у ЦСР Ковачица		
		(Решење Министарства)	31. децембар 2021. год.	31. децембар 2022. год.	31. децембар 2023. године
	Извор	Буџет	Буџет РС	Буџет РС	Буџет РС
	директор	1	1	1	1
Члан 42	стручни радници на пословима социјалног рада	5	4	4	4
(број стручних радника)	правник на управно-правним пословима	1	1	1	1
Члан 43	радник на административно-финансијским пословима	1	1	1	1
(број и структура других радника)	радник на техничким пословима	1	1	1	1
Укупно		9	8	8	8

Подаци из табеле показују да ЦСР Ковачица у посматраном периоду није имао више запослених радника који се финансирају из средстава буџета у односу на утврђене нормативе.

У наредној табели дајемо преглед броја становника, броја корисника и проценат попуњености радних места у односу на нормативе у 2023. години:

Табела број 6: Подаци о ЦСР Ковачица за 2023. годину

ЦСР	Број становника	Број корисника	Решење Министарства	Систематизација	Попуњено у 2023.год	Проценат попуњености
1	2	3	4	5	6	7(6/4)
ЦСР Ковачица	21.178 ⁶⁵	4.580	9	8	8	100%

Напред наведеним подацима додајемо да се у посматраном периоду ЦСР Ковачица седам пута обраћао Комисији за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање и да је по основу тих молби Комисија за ново запошљавање дала сагласност за пријем три лица у радни однос.

⁶⁵ Податак након пописа становништва из 2022. године.



Налаз 1.4. Обрачун и исплата основне плате запослених у ЦСР Ковачица није извршена у складу са прописима, у делу који се односи на рад са скраћеним радним временом.



Основицу за обрачун плата утврђује Влада Републике Србије у нето износу, док су коефицијенти за установе социјалне заштите утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама. У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, обрачун и исплату основне плате извршио у складу са прописаном основицом и коефицијентом. Са друге стране, ЦСР Ковачица је увео скраћено радно време на 10 радних места за 11 запослених и ако Актом о процени ризика радна места нису процењена као радна места са повећаним ризиком. Такође, закључени су Уговори о раду на пуно радно време са осам запослена лица, а која су радила са скраћеним радним временом. Увођење скраћеног радног времена на радним местима која Актом о процени ризика нису утврђена као ризична радна места и закључивање Уговора о раду на пуно радно време са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ствара ризик да ће запослени за време које нису провели на раду, остварити примања као да су радили пуно радно време, што за резултат има више преузете обавезе и извршене расходе за запослене у бруто износу најмање од 1.625.408 динара за време које није проведено на раду.

Центар за социјални рад Ковачица је у Извештајима о извршењу буџета за 2021, 2022 и 2023. годину, исказао расходе за запослене у износима и структури приказаној у наредној табели.

Табела број 7: Приказ извршених расхода за запослене у ЦСР Ковачица по годинама у периоду од 2021-2023. године

		у хиљадама динара		
Конто	Назив конта	2021	2022	2023
411000	Расходи за плате, додатке и накнаде	18.394	19.628	22.450
412000	Расходи за доприносе и социјално осигурање	3.064	3.170	3.402
413000	Расходи за накнаде у натури	75	132	146
414000	Расходи за социјална давања запосленима	0	555	0
415000	Расходи за накнаде трошкова запосленима	585	820	891
416000	Расходи за награде запосленима и остале посебне расходе	331	52	0
410000	Расходи за запослене	22.449	24.357	26.889

Обрачун и исплата основне плате

Одредбом члана 2 став 1 Закона о платама у државним органима и јавним службама⁶⁶ уређено је да се плате запослених у установама социјалне заштите утврђују на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
- 2) коефицијента,
- 3) додатка на плату и
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање у складу са законом.

⁶⁶ Члан 2 став 1 Закона о платама у државним органима и јавним службама.



Овако утврђена плата исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним. Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада док коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Влада Републике Србије утврдила је објавила је основице за обрачун и исплату плата запослених у установама социјалне заштите у нето износу републичког и локалног нивоа.

Табела број 8: Преглед основица за обрачун и исплату плата запослених у установама социјалне заштите у нето износу по годинама у периоду од 2021-2023. године

Опис	2021			2022	2023
	1.1.	1.3.	31.12.		
доктор медицине, доктор стоматологије/доктор денталне медицине, магистар фармације и магистар фармације-медицински биохемичар			3.902	4.214	4.740
медицинска сестра, здравствени техничар, односно друга лица			4.079	4.405	4.955
неговатељице			3.866	4.175	4.697
остали запослени (немедицинско особље)	3.464		3.515	3.796	4.270

Увидом у обрачунске листиће запослених изабраних на основу узорка у 2021, 2022 и 2023. години, утврђено је да је ЦСР Ковачица приликом обрачуна плата примењивао основицу за обрачун и исплату плата утврђену актом Владе Републике Србије.

Коефицијенти за обрачун плате

Одредбама члана 4 Закона о платама у државним органима и јавним службама, уређено је да коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему. Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора и утврђује се уговором о раду на основу врсте послова и стручне спреме, одговорности и руковођења.

Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама утврђују се коефицијенти за обрачун и исплату плата између осталог и запослених у установама социјалне заштите. Одредбама члана 2 тачка 11 Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама уређени су коефицијенти за обрачун и исплату плата који се примењују у установама социјалне заштите, а који се увећавају за додатне коефицијенте уређене чланом 3 тачка 9 исте Уредбе и то по основу руковођења.

У поступку ревизије, на одабраном узорку запослених у ЦСР Ковачица, за период од 2021-2023. године, извршен је увид у обрачунске листиће како би се извршила провера тачности коефицијената утврђених Уговорима о раду са коефицијентима из обрачунских листића.



Табела број 9: Преглед радних места која су тестирана у поступку ревизије

Назив радног места
Директор
Супервизор
Водитељ случаја
Стручни радник за управно правне послове
Руководилац финансијско рачуноводствених послова
Референт за правне, кадровске и административне послове
Возач
Стручни радник на услугама у заједници
Дипломирани економиста за финансијско рачуноводствене послове
Социјални радник

У поступку ревизије утврдили смо:

- обрачун плате у ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године извршен је употребом два софтвера. У периоду од 1. јануара 2021. године до 1. априла 2022. године, ЦСР Ковачица за обрачун плата користио је софтверски програм TRONSOFT. Од 1. априла 2022. године, обрачун плата у ЦСР Ковачица се обавља преко централизованог система за обрачун примања „ИСКРА“. Централизовани обрачун примања врши се на основу уношења података од стране корисника у информациони систем који омогућава обрачун, креирање, чување и размену података неопходних за рачуноводствено евидентирање, исплате и извештавање, укључујући и обуставе из плата, накнада и осталих примања. Овакав начин обрачуна плате и употреба централизованог система за обрачун примања „ИСКРА“ показао је минималне ризике у погледу неправилности, рачунске исправности и недовољне транспарентности за запосленог;
- ЦСР Ковачица је у периоду од 2021-2023. године, примењивао одговарајуће коефицијенте (основни и увећани коефицијент) прописане Уредбом о коефицијентима.

Евиденција о запосленима у ЦСР Ковачица

Законом о евиденцијама у области рада прописано је да евиденција о зарадама запослених лица садржи податке о радном времену и његовом коришћењу, која, између осталог, обухвата податке о укупно оствареним ефективним часовима рада, као и податке о неизвршеним часовима за које се прима накнада, а који се, између осталог, односе на часове годишњег одмора⁶⁷.

Распоред рада, почетак и завршетак радног времена установе социјалне заштите, односно овлашћеног пружаоца услуга социјалне заштите утврђује оснивач уз сагласност наручиоца услуге⁶⁸.

На основу документације коју је доставио ЦСР Ковачица, а која се односила на проверу обрачуна и исплате плата запослених, извршили смо увид у евиденционе листе запослених за месец јануар и новембар 2021, 2022 и 2023. године и утврдили да су се запослени и ангажована лица у ЦСР Ковачица приликом доласка и одласка са посла

⁶⁷ Члан 24 став 1 Закона о евиденцијама у области рада.

⁶⁸ Члан 147 Закона о социјалној заштити.



уписивали у евиденционе листе које су као такве преузете од стране руководиоца организационе јединице и представљале валидан рачуноводствени документ за обрачун и исплату плата запосленима.

У поступку ревизије утврдили смо да оснивач ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, није утврдио распоред рада, почетак и завршетак радног времена установе, како је прописано чланом 147 Закона о социјалној заштити.

Такође, у поступку ревизије смо утврдили да у периоду од јануара 2021. године до маја 2022. године руководство Центра није донело интерни акт којим ће дефинисати радно време и распоред радног времена у Центру, да би у мају 2022. године директор ЦСР Ковачица донео је Одлуку о радном времену, распореду радног времена, одмору у току дневног рада, приправности и раду по позиву, којом је дефинисао радно време и распоред радног времена у ЦСР Ковачица.

Међутим и поред тога, руководство Центра није предузело мере и активности којима би обавестило оснивача о обавези доношења правног акта којим се дефинише распоред рада, почетак и завршетак радног времена, што није у складу са чланом 147 Закона о социјалној заштити.

Недоношење аката од стране оснивача Центра, којима се утврђује распоред рада, почетак и завршетак радног времена установе, за последицу може имати немогућност контроле радног времена од стране оснивача, имати недовољно прецизно утврђивање броја часова које је запослено или ангажовано лице провело на раду, а самим тим и непоуздане податке на основу којих се врши обрачун плата, што све заједно може довести и до више преузетих обавеза и извршених расхода Центра.



Мера предузета у поступку ревизије: ЦСР Ковачица је у поступку ревизије доставио Одлуку о радном времену ЦСР Ковачица⁶⁹, усвојену од стране Скупштине општине Ковачица, којом је уређен недељни распоред рада, почетак и завршетак радног времена Центра и организационих јединица.

Увођење скраћеног радног времена

Законом о безбедности и здрављу на раду 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 и мере за њихово отклањање. Акт о процени ризика се заснива на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту и у 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 околини⁷⁰.

Такође, Законом о безбедности и здрављу на раду прописано је да је послодавац дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним

⁶⁹ Број: 06-65/24-01 од 3. новембра 2024. године.

⁷⁰ Члан 13 Закона о безбедности и здрављу на раду који је важио до 6. маја 2023. године, односно члан 16 Закона о безбедности и здрављу на раду који је на снази од 7. маја 2023. године.



ризиком, као и да служби медицине рада, коју ангажује, обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених⁷¹.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређено је да запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом⁷².

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се, као превентивна мера за безбедан и здрав рад, утврди скраћено радно време, додатне једнократне паузе и друге мере.

Дужина радног времена за групе послова, уколико се те групе послова обављају на радним местима која су утврђена као радна места са повећаним ризиком, утврђује се на основу смерница. На ЦСР Ковачица се односе смернице под тачком 3 III група – од 37,5 часова недељно, и то; (1) непосредан рад на откривању, дијагностици, третману и праћењу корисника социјалне заштите у центрима за социјални рад и установама социјалне заштите (2) стални непосредни рад са децом без родитељског старања у домовима за смештај деце.

Правилником о раду ЦСР Ковачица уведена је могућност скраћења радног времена сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог у складу са извршеном проценом ризика и стручном анализом службе медицине рада⁷³.

Такође, Правилником о раду ЦСР Ковачица уведена је обавеза доношења Акта о процени ризика за сва радна места у радној околини као и да мора бити утврђен начин и мере за њихово отклањање⁷⁴.

Директор ЦСР Ковачица је у мају 2022. године, донео Одлуку о радном времену, распореду радног времена, одмору у току дневног рада и приправности и раду по позиву⁷⁵ по којој радно време ЦСР Ковачица износи 40 часова недељно и одвија се у пет радних дана у недељи, од понедељка до петка. Радни дан траје 8 часова по запосленом (пуно радно време) и организује се у једној смени која почиње у 7.30 часова и завршава се у 15.30 часова. Овом одлуком није предвиђено скраћено радно време.

Актом о процени ризика који је ЦСР Ковачица донео и усвојио у октобру 2018. године, извршена је процена ризика за 10 радних места, а за која је закључено да нису радна места са повећаним ризиком.

Руководство ЦСР Ковачица је у поступку ревизије доставило нови Акт о процени ризика на радним местима и у радној околини усвојен у октобру 2024. године, којим је извршена поновна процена ризика за 13 радних места. Проценом ризика за 12 радних места је закључено да нису радна места са повећаним ризиком, а једно радно место је утврђено као радно место са повећаним ризиком и за њега није предвиђено увођење скраћеног радног времена као мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље на раду.

⁷¹ Члан 16 Закона о безбедности и здрављу на раду који је важио до 6. маја 2023. године, односно члан 17 Закона о безбедности и здрављу на раду који је на снази од 7. маја 2023. године.

⁷² Чланови 3-6 Посебног колективног уговора са социјалну заштиту у Републици Србији.

⁷³ Члан 26 Правилника о раду ЦСР Ковачица.

⁷⁴ Члан 111 Правилника о раду ЦСР Ковачица.

⁷⁵ Одлуком о радном времену, распореду радног времена, одмору у току дневног рада и приправности и раду по позиву број 55100-1027/2022 од 6. маја 2022. године.



Табела број 10: Радна места која у Акту о процени ризика нису процењена као радна места са повећаним ризиком

Назив радног места на којима је извршена процена ризика
Супервизор
Водитељ случаја
Стручни сарадник за управно правне послове
Шеф рачуноводства
Дипломирани економиста за финансијско рачуноводствене послове
Референт за правне, кадровске и административне послове
Стручни сарадник на услугама у заједници
Сарадник на услугама у заједници
Социјални радник
Возач

У поступку ревизије утврдили смо:

- да је у периоду од 2021-2023. године, руководство ЦСР Ковачица увело скраћено радно време за 11 запослених лица⁷⁶ и то тако да је:
 - Уговорима о раду за шест запослених лица утврђено радно време у трајању од 40 часова недељно, односно 7,5 сати дневно, као и да радна недеља траје 5 радних дана, што не представља пуно радно време већ скраћено радно време у трајању од 37,5 часова на недељном нивоу;
 - Уговорима о раду за двоје запослених утврђено радно време у трајању од 40 часова недељно или 8 сати дневно, као и да радна недеља траје 5 радних дана, али су ипак радили са скраћеним радним временом;
 - Уговорима о раду за троје запослених утврђено радно време у трајању од 37,5 часова недељно или 7,5 сати дневно, као и да радна недеља траје 5 радних дана.

ЦСР Ковачица је у периоду од 2021-2023. године, увео скраћено радно време на 10 радних места односно за 11 извршилаца, и ако радна места Актом о процени ризика нису утврђена као места са повећаним ризиком и на тај начин преузео обавезе и извршио расходе за запослене у бруто износу најмање од 1.625.408 динара за време које није проведено на раду, што није у складу са одредбама члана 52 Закона о раду, чланом 5 и 6 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србије и чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.

Законом о раду⁷⁷ прописано је да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују и колективним уговором и уговором о раду, као и правилником о раду, под условима прописаним одредбом члана 3 став 2 Закона о раду.

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

Правилником о раду⁷⁸ прописани су елементи уговора о раду, а под тачком 9) је наведено да уговор о раду садржи радно време, и то: пуно, непуно или скраћено.

⁷⁶ Достављена информација од стране руководства ЦСР Ковачица дана 27. септембра 2024. године.

⁷⁷ Члан 1 став 2 Закона о раду.

⁷⁸ Члан 8 Правилника о раду.



У поступку ревизије смо утврдили да је ЦСР Ковачица са осам запослених закључио Уговоре о раду на пуно радно време (40 часова недељно), а који су радили са скраћеним радним временом (37,5 часова недељно), што није у складу са одредбама члана 1 став 2 Закона о раду.

Увођење скраћеног радног времена на радним местима која Актом о процени ризика нису утврђена као ризична радна места и Закључивање Уговора о раду на пуно радно време са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ствара ризик да ће запослени за време које нису провели на раду, остварити примања као да су радили пуно радно време, што за последицу има више преузете обавезе и извршене расходе за запослене, а може утицати и на ефикасност пословања Центра.



Препорука број 1: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да увођење скраћеног радног времена и закључивање уговора о раду са запосленима који раде са скраћеним радним временом, ускладе са прописима који уређују ову област.

Налаз 1.5. Обрачун и исплата додатака на плату и накнада плате није извршена у складу са прописима



Обрачун и исплата додатака на плату, накнада плате и пореза и доприноса на плату регулисана је Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у РС. У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица у периоду од јануара 2021 до априла 2022. године, обрачун и исплату додатака на плату није вршио у складу са прописима у делу који се односи на исплату додатка за минули рад, додатка за прековремени рад за запослене који су радили са скраћеним временом и додатка за приправност, као и делу који се односи на обрачун и исплату накнаде за годишњи одмор, накнаде за боловање и накнаде за одсуство са рада на дан празника који је нерадни дан. Због погрешне примене прописа у периоду од јануара 2021 до априла 2022. године, ЦСР Ковачица је више преузео обавезе и извршио расходе за запослене у бруто износу од најмање 82.632 динара.

Обрачун додатака на плату у ЦСР Ковачица

Право запослених на додатке на плату и накнаде плате утврђено је прописима којима се уређују права запослених, и то: Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији.

Законом о платама прописани су додаци на плату, као и то да основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена овим законом⁷⁹.

Табела број 11: Преглед додатака на плату запослених у установама социјалне заштите

Редни број	Назив	Висина и ограничења	Правни основ
1	2	3	4
1.	Додатак за минули рад	0,4% од основице за сваку пуну годину рада	члан 5 став 1 тачка 1) Закона о платама у државним органима и јавним службама;

⁷⁹ Члан 5 став 1 и 4 Закона о платама у државним органима и јавним службама.



Редни број	Назив	Висина и ограничења	Правни основ
1	2	3	4
		остварену у радном односу у установама социјалне заштите	члан 60 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији
2.	Додатак за рад недељом	20% од основне плате за сваки сат рада недељом уколико има обезбеђена средства	члан 60 став 2 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији
3.	Додатак за рад дужи од пуног радног времена	26%	члан 5 став 1 тачка 2) Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 60 став 1 тачка 4) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији
	Прековремени рад	26%	до 8 сати недељно
	Дежурство	26%	до 10 сати недељно, а изузетно до 20 сати недељно
	Рад по позиву	26%	
4.	Додатак за приправност	10% за број сати проведен у приправности	члан 60 став 1 тачка 5) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији
5.	Додатак за рад на дан државног и верског празника	110% за стварно извршен број сати	члан 5 став 1 тачка 3) Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 60 став 1 тачка 2) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији
6.	Додатак за рад ноћу	26% за време проведено на раду у периоду од 22,00–06,00 часова	члан 5 став 1 тачка 5) Закона о платама у државним органима и јавним службама; члан 60 став 1 тачка 3) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији

Предмет тестирања и провере у поступку ревизије биле су следеће врсте додатака на плату које је у поменутом периоду ЦСР Ковачица исплаћивао запосленима:

- додатак за минули рад,
- додатак за прековремени рад и
- додатак за приправност.

Приликом тестирања увид је извршен у узорковану документацију за месец јануар и новембар 2021, 2022 и 2023. године. Том приликом увид је извршен у обрачунске извештаје запослених, изводе са рачуна са којих је исплаћивана плата, евиденцију запослених о присуству на раду, решења које је доносио директор за прековремени рад, план и одлуку директорке за обављање приправности као и сву осталу валидну рачуноводствену документацију.



Минули рад

Закон о раду је прописао обавезу послодавца на исплату минулог рада, као и да основицу за обрачун увећане зараде по основу минулог рада чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.⁸⁰

У поступку ревизије утврђено је да је ЦСР Ковачица у периоду од 1. јануара 2021. године до 1. априла 2022. године додатак за време проведено на раду (минули рад) обрачунавао на вредност основице у коју су поред ефективно извршених сати рада урачунате и накнаде плате за време годишњег одмора, привремене спречености за рад до 30 дана и државног и верског празника који је нерадни дан, што није у складу са чланом 6 Закона о платама у државним органима и јавним службама.

ЦСР Ковачица од априла 2022. године и увођења централизованог система за обрачун примања „Искра“, обрачунава додатак за време проведено на раду (минули рад) у складу са прописима.

Прековремени рад

Запослени који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад у складу са Законом о раду⁸¹ и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту.⁸²

Законом о раду прописано је да запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може да се одреди додатак за рад дужи од радног времена (прековремени рад) на тим пословима⁸³.

Директор ЦСР Ковачица утврђивао је право на додатак за прековремени рад решењем, како је то и дефинисано Посебним колективним уговором за социјалну заштиту. Центар је додатак за прековремени рад обрачунавао у складу са прописима, односно за сваки сат прековременог рада обрачунавао и исплатио вредност сата основне плате запосленог увећан за 26%.

У поступку ревизије утврдили смо да је у периоду од јануара 2021. до априла 2022. године, ЦСР Ковачица обрачунавао и исплаћивао додатак за рад дужи од радног времена (прековремени рад) запосленима који су радили са скраћеним радним временом и на тај начин више преузео обавезе и извршио расходе за запослене у бруто износу од најмање 82.632 динара, што није у складу са одредбама члана 54 Закона о раду и члана 56 став 4 Закона о буџетском систему.

ЦСР Ковачица од априла 2022. године и увођења централизованог система за обрачун примања „Искра“, обрачунава додатак за прековремени рад у складу са прописима.

Приправност

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту дефинисано је да је приправност посебан облик рада ван радног времена код којег запослени не мора бити присутан у установи, али мора бити стално доступан ради извршења неодложне интервенције. План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси

⁸⁰ Члан 108, Закона о раду.

⁸¹ Члан 53, Закона о раду.

⁸² Члан 23, Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

⁸³ Члан 54 став 4 Закона о раду.



директор. Право на додатак на плату за приправност утврђује се решењем које доноси послодавац за сваки сат који је запослени провео у приправности⁸⁴, а обрачунава се у висини од 10% од вредности радног сата основне плате.

У поступку ревизије је утврђено да је Скупштина општине Ковачице у јуну 2020. године донела Одлуку о допуни одлуке о правима и услугама у области социјалне заштите на територији општине Ковачица⁸⁵ по којој се уводе и прописују „Услуге мобилног тима за хитне интервенције“ у ЦСР Ковачица.

По овој Одлуци, услуге социјалне заштите у виду неодложних интервенција ради осигурања безбедности у ситуацијама које угрожавају безбедност, здравље, живот и развој корисника, обезбеђују се 24 часа дневно. Услуге неодложних интервенција пружа мобилни тим који поступа у ситуацијама када је неопходно извршити неодложну интервенцију ван радног времена Центра за социјални рад Ковачица. Чланови мобилног тима за хитне интервенције су стручни радници ЦСР Ковачица. Рад мобилног тима за хитне интервенције, као и сви трошкови који проистекну из тог рада финансирају се из буџета Општине Ковачица.

На основу горе наведене Одлуке, Управни одбор ЦСР Ковачица је у марту 2021. године донео Одлуку о ангажовању и начину финансирања чланова мобилног тима за хитне интервенције (у даљем тексту: Одлука о ангажовању) којом се утврђује начин ангажовања и финансирања мобилног тима за хитне интервенције. По Одлуци о ангажовању, ангажовање чланова тима врши се по унапред утврђеном распореду, који доноси директор на месечном нивоу. За пружање услуге мобилног тима за хитне интервенције утврђена је цена по радном дану која износи 500 динара, а за ангажовање нерадним данима и празницима износи 1.000 динара.

У поступку ревизије смо утврдили да је директор ЦСР Ковачица крајем текућег месеца за наредни месец, доносио Одлуку којом је утврђивао план приправности у којој је наведен распоред приправност, а затим почетком наредног месеца доносио Решења на основу којег се запосленима који су били приправни исплаћује накнада за претходни месец у складу са реализованим планом приправности.

Међутим, имајући и виду горе поменут Одлуку о ангажовању, у поступку ревизије смо утврдили да ЦСР Ковачица није обрачунао и исплатио додатак за приправност применом прописаног процента, већ је примењивао одредбе Одлуке о ангажовању, што није у складу са чланом 60 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту.



Препорука број 2: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да додатак за приправност обрачунава у складу са одредбама Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

⁸⁴ члан 21, Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

⁸⁵ Одлуку о допуни одлуке о правима и услугама у области социјалне заштите на територији општине Ковачица број 06-34/20-01 од 5. јуна 2020. године.



Обрачун накнада на плату у ЦСР Ковачица

Законом о платама у државним органима и јавним службама⁸⁶ је прописано да запослени у јавним службама које се финансирају из буџета и доприноса за обавезно социјално осигурање, имају право на накнаду плате и друга примања у висини утврђеној актом Владе, ако посебним законом није другачије одређено. Закон о раду⁸⁷ је прописао да запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа. Одредбама истог закона уређено је да се зарада састоји од зараде за обављени рад и временаведеног на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.⁸⁸

Законом о раду је утврђено да се запосленом у писаном облику доставља решење о остваривању права из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку⁸⁹.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређено је да запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци за коришћење годишњег одмора, плаћеног одсуства и одсуства са рада на дан празника који је нерадан дан у складу са законом⁹⁰.

Такође, Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређено је и да запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада. Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим актом прописима о раду⁹¹.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 1. јануара 2021. године до 1. априла 2022. године неправилно успоставио параметре у програму за обрачун плата, додатака и накнада запосленима, у делу обрачуна накнада на плату, услед чега су накнаде плате за сате одсуства због годишњег одмора, привремене спречености за рад до 30 дана (боловања) и одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, обрачунаване на основу ефективних сати рада, а не у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци што није у складу са чланом 64 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту.

ЦСР Ковачица је од априла 2022. године за обрачун плата, додатака на плату и накнада на плату користио програм „Искра“ у коме се накнада на плату обрачунавала у складу са прописима.

⁸⁶ члан 5 став 1 тачка 2, Закон о платама у државним органима и јавним службама.

⁸⁷ члан 114, Закон о раду.

⁸⁸ члан 105, Закон о раду.

⁸⁹ члан 193. Закона о раду.

⁹⁰ члан 63 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

⁹¹ члан 64 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.



Обрачун социјалних доприноса на терет послодавца

У Извештају о извршењу буџета – Образац 5, ЦСР Ковачица је исказао социјалне доприносе на терет послодавца који се у потпуности односе на Програмску активност 0902-0005 – Обављање делатности установа социјалне заштите.

Табела број 12: Преглед расхода за социјалне доприносе на терет послодавца по годинама

		у хиљадама динара		
Конто	Назив конта	2021	2022	2023
412100	Допринос за пензијско и инвалидско осигурање	2.116	2.159	2.246
412200	Допринос за здравствено осигурање	948	1.011	1.156
412000	Социјални доприноси на терет послодавца	3.064	3.170	3.402

У поступку ревизије, на одабраном узорку, извршена је провера тачности обрачуна и исплате социјалних доприноса на терет послодавца и утврђено је да је ЦСР Ковачица примењивао прописане стопе доприноса.

Налаз 1.6. ЦСР Ковачица није ускладио Правилник о раду са одредбама Закона о раду, расходе за трошкове превоза за долазак и одлазак са посла није обрачунавао и исплаћивао у складу са прописима, а исплата отпремнина за одлазак у пензију није извршена у прописаним роковима.



Обрачун и исплата додатака на плату, накнада плате и пореза и доприноса на плату регулисана је Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у РС. У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, расходе за накнаде у натури, социјална давања и награде запосленима обрачунао у складу са прописима. ЦСР Ковачица није исплаћивао накнаду за трошкове превоза за долазак и одлазак са рада запосленима са пребивалиштем у месту Ковачица. У ревизији смо такође утврдили да Правилник о раду ЦСР Ковачица није усклађен са Законом о раду у делу који се односи на исплату поклона за Божић и Нову годину за децу запослених и које се односе на исплату јубиларне награде за 40 година проведених у радном односу, а расходи за отпремнине за одлазак у пензију нису извршени у прописаним роковима. Неусклађеност интерних аката ЦСР Ковачица са прописима, обрачун и исплата накнада у супротности са прописима и непоштовање рокова за измирење обавеза према запосленима, може утицати на повећање расхода Центра.

Расходи за накнаде у натури - поклон за Нову годину

У Извештају о извршењу буџета – Образац 5 за Програмску активност 0902-0005 – Обављање делатности установа социјалне заштите, ЦСР Ковачица је исказао расходе за накнаде у натури у следећим износима по годинама:



Табела број 13: Накнаде у натури у ЦСР Ковачица по изворима финансирања у периоду од 2021-2023. године

Конто	Назив конта	у хиљадама динара					
		2021		2022		2023	
		Република	Град	Република	Град	Република	Град
413000	Расходи за накнаде у натури	15	60	6	126	6	140
413000	Укупно	75		132		146	

Законом о раду уређено је да послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до не опорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана⁹².

Чланом 17 Закона о буџету за 2021, 2022 и 2023. годину прописано је право да се деци запослених могу исплатити новчане честитке.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређено је да деци запослених до 12 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до неопорезивог износа⁹³.

Правилником о раду ЦСР Ковачица уређено је да се запосленима може исплатити новогодишњи поклон из прихода Центра и то за децу запослених до 10 година старости, а уз претходно прибављено мишљење синдиката, до не опорезивог износа⁹⁴.

Законом о раду утврђено је да се посебним колективним уговором не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавце који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор. Истим чланом ставом 2 дефинисано је да се колективним уговором код послодавца не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца⁹⁵.

У прилог томе, Влада Републике Србије је донела Закључак у 2021. години⁹⁶, Закључак у 2022. години⁹⁷, и Закључак у 2023. години⁹⁸, којим се препоручује да државни органи, службе Владе директни и индиректни корисници буџета РС, као и организације обавезног социјалног осигурања обезбеде износ 3.000 динара по детету на име поклона за Нову годину – новчану честитку за децу запослених.

Директор ЦСР Ковачица, није доносио Одлуку о исплати новчане честитке на име на име поклона за Нову годину, већ је ове расходе извршила непосредном применом горе поменутих Закључака Владе РС.

⁹² Члан 119 став 2 Закона о раду.

⁹³ Члан 70 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

⁹⁴ Члан 64 Правилника о раду ЦСР Ковачица.

⁹⁵ Члан 10 Закона о раду.

⁹⁶ Закључак Владе РС број 401-11875/2021 од 16. децембра 2021. године.

⁹⁷ Закључак Владе РС број 401-10935/2022 од 22. децембра 2022. године.

⁹⁸ Закључак Владе РС број 401-12497/2023 25. децембра 2023. године.



Увидом у списак деце којима је исплаћена новчана честитка за Нову годину, изводе са евиденционих рачуна и аналитичке картице на основу којих је исплаћивана новчана честитка за децу запослених у ЦСР Ковачица, утврђено је да је Центар исплату за новчану честитку за децу запослених на име поклона за Нову годину, извршио у складу са прописима.

Без обзира на наведено, ЦСР Ковачица није ускладио одредбе члана 64 Правилника о раду са одредбама члана 119 став 2 Закона о раду које се односе на исплату поклона за Божић и Нову годину за децу запосленог.



Препорука број 3: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да одредбе члана 64 Правилника о раду, које се односе на исплату поклона за Божић и Нову годину за децу запослених, ускладе са одредбама члана 119 Закона о раду.

Расходи за социјална давања запосленима

У Извештају о извршењу буџета – Образац 5 за Програмску активност 0902-0005 – Обављање делатности установа социјалне заштите, Центар је исказао расходе за социјална давања запосленима у следећим износима по годинама:

Табела број 14: Преглед извршених расхода за социјална давања запосленима у периоду од 2021-2023. године

		у хиљадама динара		
Конто	Назив конта	2021	2022	2023
414300	Отпремнине и помоћи	0	333	0
	Помоћ у медицинском лечењу запосленог или чланова уже породице и друге помоћи			
414400	запосленом	0	222	0
414000	Укупно	0	555	0

Отпремнине и помоћи

Законом о раду прописано је да је послодавац дужан да запосленом у случају престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду. Исплату ових обавеза, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од престанка радног односа⁹⁹.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији уређено је да је послодавац дужан запосленом да исплати отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три последње исплаћене просечне плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три последње исплаћене просечне плате по запосленом код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније¹⁰⁰.

⁹⁹ Члан 186 Закона о раду.

¹⁰⁰ Члан 67 став 1) тачка 1) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.



Увидом у документацију која се односи на исплаћене отпремнине запосленима приликом одласка у пензију у ЦСР Ковачица у 2022. години, утврђено је да је исплаћена једна отпремнина у нето износу од 333.199 динара. Том приликом, извршен је увид у решење о утврђивању права на исплату отпремнине, обрачун отпремнине, изводе текућег рачуна и обавештења о поднетој појединачној пореској пријави.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица обрачунао и извршио расходе за исплату отпремнина запослених при одласку у пензију у складу са прописима, осим у делу који се односи на исплату отпремнина за одлазак у пензију у року од 30 дана од престанка радног односа, што није у складу са чланом 186 Закона о раду.



Препорука број 4: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да исплату отпремнина запосленима приликом одласка у пензију врши у року који је прописан чланом 186 Закона о раду.

Једнократна новчана помоћ државе

Влада Републике Србије донела је Закључак 05 број: 450-3169/22 од 14. априла 2022. године којим се сагласила са предлогом Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања да се запосленима у установама социјалне заштите, чије се ангажовање у потпуности или делимично финансира средствима из буџета Републике Србије исплати једнократна новчана помоћ у висини од 10.000 динара по запосленом. Средства за исплату једнократне новчане помоћи обезбеђена су у буџету Републике Србије и Министарство за рад ће их пренети установама социјалне заштите.

Такође, овим Закључком, Влада РС је препоручила свим јединицама локалне самоуправе, односно аутономним покрајинама, да обезбеде исплату једнократне новчане помоћи у висини од 10 хиљада динара по запосленом а чије се радно ангажовање финансира средствима из буџета локалне самоуправе, односно средствима из буџета аутономне покрајине.

Укупан износ средстава који ЦСР Ковачица у 2022. години исплатио запосленима у виду једнократне новчане помоћи из буџетских средстава али и из средстава локалне самоуправе, износи 222.222 динара.

На изабраном расхода за исплату једнократне новчане помоћи, извршили смо увид у списак запослених који остварују право једнократну новчану помоћ и утврдили смо да је ЦСР Ковачица извршавао расходе за исплату једнократне новчане помоћи у складу са прописима.

Накнаде трошкова за запослене – превоз на посао и са посла у новцу

У Извештају о извршењу буџета – Образац 5 за Програмску активност 0902-0005 – Обављање делатности установа социјалне заштите, Центар је исказао накнаде трошкова за запослене у следећим износима по годинама:



Табела број 15: Преглед извршених расхода за накнаде трошкова запослених у периоду од 2021-2023. године

		у хиљадама динара		
Конто	Назив конта	2021	2022	2023
415100	Накнаде трошкова за запослене	585	820	891
415000	Укупно	585	820	891

Законом о раду прописано 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 превоз¹⁰¹.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији 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 превоз¹⁰².

Правилником о раду ЦСР Ковачица утврђено је да запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са посла (редован рад и рад по позиву), у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз¹⁰³.

Такође, Правилником о раду ЦСР Ковачица утврђен је и да запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада у висини пуне цене карте у јавном градском превозу, приградском или међуградском саобраћају, за превозника који је запосленом најпогоднији за долазак на рад или одлазак са рада, односно до висине трошкова превоза ако нема могућности да се обезбеди јавни превоз. У цену превозне карте улазе и трошкови припадајуће станичне услуге¹⁰⁴.

Правилником о изменама и допунама Правилника о раду ЦСР Ковачица¹⁰⁵ утврђено је да уколико не постоји јавни превоз запослени има право на накнаду за превоз у висини пуне цене карте у јавном превозу за сличну релацију за коју постоји јавни превоз¹⁰⁶.

Увидом у документацију утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021 - 2023. године обрачунавао и исплаћивао накнаде за долазак и одлазак са рада према Ценовницима појединачних карти у међумесном саобраћају на територији општине Ковачица.

Међутим, у поступку ревизије, на основу доступне документације, али и на основу информација добијених од руководства, утврдили смо да ЦСР Ковачица није исплаћивао трошкове превоза за долазак и одлазак са рада запосленима са пребивалиштем у месту Ковачица, а што није у складу са чланом 65 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији, као ни са чланом 60 Правилника о раду ЦСР Ковачица.



Препорука број 5: Препоручује се руководству ЦСР Ковачица да трошкове превоза за долазак на посао и са посла, обрачунавају и исплаћују у складу са прописима.

¹⁰¹ Члан 118 став 1 тачка 1) Закона о раду.

¹⁰² Члан 65 став 1 тачка 1) Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

¹⁰³ Члан 60 став 1 тачка 1) Правилника о раду ЦСР Ковачица број 55100-594/2015 од 2. марта 2015. године.

¹⁰⁴ Члан 60 став 5 и став 6 Правилника о раду ЦСР Ковачица број 55100-594/2015 од 2. марта 2015. године.

¹⁰⁵ Правилником о изменама и допунама Правилника о раду ЦСР Ковачица број: 55100-2187/2019 од 11. јула 2019. године.

¹⁰⁶ Члан 12 Правилника о изменама и допунама Правилника о раду ЦСР Ковачица број: 55100-2187/2019 од 11. јула 2019. године.



Награде запосленима и остали посебни расходи – јубиларне награде

У Извештају о извршењу буџета – Образац 5 за Програмску активност 0902-0005 – Обављање делатности установа социјалне заштите, Центар је исказао расходе за награде запосленима и остале посебне расходе у следећим износима по годинама:

Табела број 16: Преглед извршених расхода за награде запосленима и остале посебне расходе у периоду од 2021-2023. године

		у хиљадама динара		
Конто	Назив конта	2021	2022	2023
416100	Награде запосленима и остали посебни расходи	331	52	
416000	Укупно	331	52	

Законом о раду прописано је да се општим актом, односно уговором о раду може утврдити право на јубиларну награду¹⁰⁷.

Посебним колективним уговором за социјалну заштиту у Републици Србији¹⁰⁸, прописани су услови и начин утврђивања висине јубиларне награде. Посебан колективни уговор утврђује право запосленог на исплату јубиларне награде за 10, 20, 30, 35 и 40 година проведених у радном односу у установама социјалне заштите.

Правилником о раду ЦСР Ковачица је такође утврђено је право запосленог на исплату јубиларне награде за 10, 20, 30 и 35 година рада проведених у радном односу у установи социјалне заштите¹⁰⁹, али не и за 40 година.

У поступку ревизије смо утврдили да је ЦСР Ковачица обрачунао и исплатио јубиларне награде запослених у прописаном износу и за утврђен број година у радном односу.

Без обзира на наведено, ЦСР Ковачица није ускладио одредбе члана 62 Правилника о раду ЦСР Ковачица са одредбама члана 68 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србије које се односе на исплату јубиларне награде за 40 година проведених у радном односу.



Препорука број 6: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да ускладе одредбу члана 62 Правилника о раду, која се односи на исплату Јубиларне награде за 40 година проведених у радном односу, са одредбама Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији.

¹⁰⁷ Члан 120 Закона о раду.

¹⁰⁸ Сл. гласник РС“, бр. 29/2019, 60/2020 и 88/2023 – члан 68 Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у РС.

¹⁰⁹ Члан 62 Правилника о раду ЦСР Ковачица.



ЗАКЉУЧАК 2. Центар за социјални рад Ковачица није успоставио адекватан систем управљања и ангажовања лица ван радног односа што може отежати ефикасност пословања Центра.

С обзиром на дефинисани проблем, циљ ревизије у овом делу је био да испитамо у којој мери је ЦСР Ковачица био успешан у управљању ангажовањем лица ван радног односа у циљу ефикаснијег пословања?

У доношењу закључка на ово ревизијско питање користили смо документацију која је прикупљена од субјекта ревизије и информације прикупљене путем интервјуа који су обављени са руководством субјекта ревизије.

Давање одговора на питање у којој мери је ЦСР Ковачица био успешан у управљању ангажовањем лица ван радног односа у циљу ефикаснијег пословања подразумева давање одговора на следећа питања:

У складу са циљем, поставили смо три питања:

1. Да ли је ангажовање лица ван радног односа у ЦСР Ковачица, у складу са прописима?
2. Да ли је ЦСР Ковачица планирао број лица, врсту ангажовања и износ средстава који је неопходан за ангажовање лица ван радног односа?
3. На који начин и у којој мери се ангажовање лица ван радног односа рефлектује на ефикасност пословања ЦСР Ковачица и остваривање циљева социјалне заштите?

На основу анализе документације субјекта ревизије, достављених изјашњења, одржаних интервјуа и аналитичких доказа, донели смо закључак који темељимо на следећим налазима:



Налаз 2.1. Ангажовање лица по основу Уговора о делу у ЦСР Ковачица, није обављано у складу са прописима, што за последицу може имати више извршене расходе за стручне услуге.



Законом о раду прописана је могућност ангажовања лица ван радног односа, док су Законом о буџетском систему прописана ограничења у погледу тог ангажовања. ЦСР Ковачица је у периоду од 2021-2023. године, ангажовао лица ван радног односа, закључивањем Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима, поштујући ограничења утврђена Законом о буџетском систему. Са друге стране, Уговори о делу закључени су за обављање послова из делатности центра, што није у складу са прописима. Неадекватно планирање и ангажовање лица ван радног односа за последицу је имало то да је ЦСР Ковачица више преузео обавезе и извршио расходе за стручне услуге у бруто износу од најмање 1.021.569 динара, што може отежати ефикасност пословања Центра.

Законом о раду¹¹⁰ уређена су права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду (правилником о раду) – само када је то овим законом одређено.

Истим Законом регулисани су облици и услови за рад запослених ван радног односа, али не и права, обавезе и одговорности за ангажовање лица ван радног односа¹¹¹.

Рад ван радног односа између послодавца и запосленог може бити успостављен на основу; 1) Уговора о привремено повременим пословима; 2) Уговора о делу; 3) Уговора о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) Уговор о допунском раду.

У посматраном периоду, ЦСР Ковачица ангажовао је лица закључивањем Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима.

Уговор о делу - послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.¹¹²

Уговор о привременим и повременим пословима - послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са; 1) незапосленим лицем; 2) запосленим лицем који ради непуно радно време до пуног радног времена; 3) корисником старосне пензије; 4) чланом омладинске или студентске задруге.¹¹³

Законом о буџетском систему и одредбама члана 27к став 4, утврђена су ограничења за ангажовање лица закључивањем Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима. Између осталог, поменути чланом Закона о буџетском систему, утврђено 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 и 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,

¹¹⁰ „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018.

¹¹¹ Члан 197-202 Закона о раду.

¹¹² Члан 199 Закона о раду.

¹¹³ Члан 197 Закона о раду.



осим изузетно уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног органа, уз претходно прибављено мишљење Министарства.

У наведено ограничење не убрајају се 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 управу¹¹⁴.

Изузетно корисник јавних средстава који има мање од 50 запослених на неодређено време може да има највише до седам запослених и ангажованих лица у смислу овог члана Закона¹¹⁵.

Увидом у документацију ЦСР Ковачица утврдили смо да се број запослених на неодређено време у периоду од 2021-2023. године кретао испод 50, односно број запослених на неодређено време у 2021, 2022 и 2023. години био је 20.

У наредној табели дајемо преглед укупног броја лица која су на дан 31. децембар посматране године, у ЦСР Ковачица, ангажована по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима, а у односу на законско ограничење од 7 лица.

Табела број 17: Преглед ангажованих лица по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима на дан 31. децембар посматране године у односу на законско ограничење

Година	Прописан број запослених и ангажованих за ЦСР до 50 запослених	Број лица ангажованих ван радног односа преко Законског ограничења (7) без сагласности		
		Уговор о делу	Уговор о ППП	Прекорачење (преко прописаног броја без сагласности)
1	2	3	4	5
31.12.2021.	7	4	3	Нема прекорачења
31.12.2022.	7	5	2	Нема прекорачења
31.12.2023.	7	1	0	Нема прекорачења

У поступку ревизије смо утврдили, да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, ангажовање лица по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим

¹¹⁴ Члан 27к став 5 Закона о буџетском систему.

¹¹⁵ Члан 27к став 6 Закона о буџетском систему.



пословима обављао у складу са ограничењем утврђеним чланом 27к Закона о буџетском систему.

2.1.1. Ангажовање лица по основу Уговора о делу

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређен ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла¹¹⁶.

У периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица је закључио укупно 72 Уговора о делу за обављање различитих пословних активности са 19 лица.

У поступку ревизије извршили смо увид у све Уговоре о делу и посматрајући формалну исправност уговора, утврдили смо да сви уговори садрже основне елементе и то; уговорне стране и њихове потписе, предмет уговора, опис послова, период на који је уговор закључен и износ накнаде утврђен на месечном нивоу.

Табела број 18: Преглед радних места, броја ангажованих лица и закључених и тестираних уговора о делу у периоду од 2021-2023. године

Назив радног места	Број ангажованих лица	Број закључених уговора о делу
Домар и ложач	1	7
Логопед	1	1
Психолог	1	2
Медицинска сестра	1	9
Неговатељица	2	19
Дефектолог	1	8
Технички секретар	1	4
Благајник	1	7
Саветодавне, терапијске и едукативне услуге	2	6
Породични сарадник	5	5
Рачуновођа	1	1
Правник	1	1
Дистрибутер пакета животних намирница	1	1
Укупно	19	72

Од укупног броја ангажованих лица (19 лица), четири лица су имала закључене уговоре на радним местима која су истовремено предвиђена и Правилником о организацији и систематизацији послова и то тако да су два лица имала заснован радни однос у Центру док два лица нису.

¹¹⁶ Члан 199 Закона о раду.



Табела број 19: Преглед радних места на којима су ангажована лица преко уговора о делу, на систематизованим радним местима у ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године

Назив радног места	Лица у радном односу у ЦСР	Лица која нису у радном односу у ЦСР
Сарадник на услугама у заједници	-	2
Рачуновођа	1	-
Правник	1	-
Укупно	2	2

Центар је закључио Уговоре о делу са два лица која имају радни однос у Центру и то за обављање послова на радним местима „рачуновођа“ и „правник“¹¹⁷. Ради се о запосленима Центра на радним местима „Руководилац финансијско-рачуноводствених послова и Стручни радник за управно-правне послове“, што су радна места предвиђена Правилником о организацији и систематизацији послова.

Са друге стране, Центар је закључио и Уговоре о делу са два лица која немају радни однос у Центру и то за обављање послова на радном месту „неговатељица“. Правилником о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица није предвиђено радно место „неговатељице“ већ радно место „сарадник на услугама у заједници“.

Међутим, анализом описа послова које су ангажована лица по основу Уговора о делу обављала у периоду од 2021-2023. године (рачуновођа, правник и неговатељица) и описа послова из Правилника о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица („руководилац финансијско-рачуноводствених послова, стручни радник за управно-правне послове и сарадник на услугама у заједници“), утврдили смо да се ради о пословима из делатности ЦСР Ковачица, а што је у супротности са чланом 199 Закона о раду, што је за последицу имало да је Центар више преузео обавезе и извршио расходе за стручне услуге у бруто износу од најмање 1.021.569 динара, а што такође није у складу и са чланом 56 став 4 Закона о буџетском систему.

Ангажовање лица преко Уговора о делу, а за обављање послова из делатности Центра, резултат је неадекватног планирања броја и структуре лица која ће бити ангажована. Уколико Центар неадекватно планира и ангажује лица ван радног односа, за последицу има преузимање обавеза и извршење расхода за стручне услуге у већем износу, а може и отежати ефикасно пословање центра.



Препорука број 7: Препоручујемо ЦСР Ковачица да ангажовање лица ван радног односа по основу Уговора о делу, обавља у складу са одредбама члана 199 Закона о раду.

¹¹⁷ Лица су ангажована на основу Уговора о додели новчаних средстава из буџета АП Војводине, у циљу реализације програма „Породични сарадник интензивна услуга јачања капацитета породица“.



2.1.2. Ангажовање лица по основу Уговора о привременим и повременим пословима

Чланом 197 Закона о раду послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем,
- 2) запосленим лицем који ради непуно радно време до пуног радног времена,
- 3) корисником старосне пензије и
- 4) чланом омладинске или студентске задруге.

У периоду од 2021-2023. године, ЦСР Ковачица ангажовао је лица ван радног односа преко Уговора о привременим и повременим пословима. Лица су ангажована на радним местима која нису предвиђена Правилником о организацији и систематизацији послова.

У поступку ревизије извршили смо увид у све Уговоре о привременим и повременим пословима закључене у периоду од 2021-2023. године и посматрајући формалну исправност уговора, утврдили смо да сви уговори садрже основне елементе и то: уговорне стране и њихове потписе, предмет уговора, опис послова, период на који је уговор закључен и износ накнаде утврђен на месечном нивоу.

Табела број 20: Преглед радних места на којима су у периоду од 2021-2023. године ангажована лица по Уговору о привременим и повременим пословима

Назив радног места	Број ангажованих лица	Број закључених уговора о ппп
Домар и ложач	2	9
Логопед	1	1
Психолог	1	8
Медицинска сестра	1	6
Дефектолог	1	5
Укупно	6	29

Такође, извршили смо увид у документацију која се односи на закључене Уговоре о привременим и повременим пословима за сва ангажована лица у периоду од 2021-2023. године и то у: уговор о привременим и повременим пословима, извод са евиденционог рачуна са кога је исплаћена накнада и МА обрасце – Потврда о поднетој пријави на обавезно социјално осигурање.

У поступку ревизије утврдили смо да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године закључивао уговоре о привременим и повременим пословима са лицима која су имала статус незапослених лица, за обављање послова на радним местима која нису предвиђена Правилником о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица, на период краћи од 120 дана узимајући у обзир и дане државног и верског празника и водио евиденције о доласку и одласку са рада лица ангажованих на основу Уговора о привремено повременим пословима.

Све напред наведено, указује да је ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године, ангажовање лица по основу Уговора о привременим и повременим пословима обављао у складу са прописима.



Налаз 2.2. ЦСР Ковачица није планирао број и структуру лица која ће бити ангажована ван радног односа, нити је уредио начин достављања извештаја о извршеном послу, што за последицу може имати непланско трошење средстава и отежати ефикасност пословања центра.



У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица у посматраном периоду није планирао ни број ни структуру лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа већ се руководио одобреним средствима од стране јединице локалне самоуправе. Такође смо утврдили да ЦСР Ковачица није прописао обавезу ангажованог лица да доставља извештаје о извршеном послу како би се уверио у обим и квалитет извршеног посла. Недостатак планирања броја и структуре лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа као и извештаја о извршеном послу, за последицу може имати непланско трошење средстава, али и немогућност уверавања у квалитет обављеног посла, односно да утврди ефекат таквог ангажовања.

Као што смо већ описали у Налазу 2.1. ЦСР Ковачица ангажовао је лица по основу Уговора о делу која већ имају заснован радни однос у Центру, за обављање послова из делатности Центра, што ствара ризик од извршења расхода у већем износу за обављање истих послова.

У поступку ревизије утврдили смо да ЦСР Ковачица у посматраном периоду није планирао ни број ни структуру лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа, већ се руководио одобреним средствима од стране јединице локалне самоуправе.

ЦСР Ковачица је својим финансијским планом планирао средства на основу расподеле средстава установама социјалне заштите по Закону о буџету Републике Србије, Уговора о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите између општине Ковачица и ЦСР Ковачица за 2021¹¹⁸, 2022¹¹⁹ и 2023¹²⁰. годину и Обавештења о одобреним средствима за 2021, 2022 и 2023. годину добијеног од јединице локалне самоуправе.

Скупштина општине Ковачице је закључила Уговоре о обезбеђеним правима и повереним услугама у области социјалне заштите са ЦСР Ковачица за све три посматране године у којима је утврђена врста услуга које ће јединица локалне самоуправе финансирати ради остваривања права утврђених Одлуком о правима и услугама у области социјалне заштите на територији општине Ковачица¹²¹. У оквиру додељених средстава од јединице локалне самоуправе, налазио се и износ средстава који је опредељен за финансирање ангажовања лица ван радног односа по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима.

У наредној табели дајемо преглед извршених расхода за исплаћене накнаде по основу ангажовања лица ван радног односа закључивањем Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима.

¹¹⁸ Број: 404-22/21-13 од 18. јануара 2021. године.

¹¹⁹ Број: 404-10/22-13 од 13. јануара 2022. године.

¹²⁰ Број: 404-60/23-13 од 12. јануара 2023. године.

¹²¹ Број: 06-71/16-01 од 17. новембра 2016. године.



Табела број 21: Расходи за лица ангажована ван радног односа у ЦСР Ковачица према врстама закључених уговора у периоду од 2021-2023. године

у хиљадама динара

Година	Врста уговора	ЦСР Ковачица	Укупно накнаде
2021	Уговори о ППП	498	2.055
	Уговори о делу	1.557	
2022	Уговори о ППП	815	2.239
	Уговори о делу	1.424	
2023	Уговори о ППП	1.554	2.834
	Уговори о делу	1.280	

У ревизији смо такође утврдили да ЦСР Ковачица није прописао обавезу ангажованог лица да доставља извештаје о извршеном послу како би се уверио у обим и квалитет извршеног посла.

У поступку ревизије утврдили смо да у периоду од 2021-2023. године, лица ангажована ван радног односа, нису достављала Извештаје о извршеном послу у 2021, 2022 и 2023. години, независно од врсте ангажовања.

Недостатак планирања броја и структуре лица која би у току године могла бити ангажована ван радног односа као и извештаја о извршеном послу, за последицу може имати непланско трошење средстава, али и немогућност уверавања у квалитет обављеног посла, односно да утврди ефекат таквог ангажовања.



Препорука број 8: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да интерним актом уреди планирање броја и структуре ангажовања лица ван радног односа и пропише обавезу достављања извештаја о извршеном послу.

Налаз 2.3. Уговарање накнаде за ангажовање лица ван радног односа без постојања критеријума за утврђивање висине накнаде и њихов неуједначени третман у погледу права и обавеза, може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.



Законом о раду је уређено и ангажовање лица ван радног односа у смислу облика и врсте ангажовања лица док елементи за одређивање висине накнаде која се исплаћује за ангажовање лица ван радног односа нису уређени. Анализа коју смо спровели у ЦСР Ковачица је показала да је ЦСР Ковачица и периоду од 2021-2023. године, закључивао Уговоре о делу са лицима за обављање послова на радним местима Домар и возач и Неговатељица (систематизована радна места), утврђујући мањи износ месечне накнаде у односу на могући износ основне плате из радног односа, без постојања јасног критеријума. У току ревизије смо утврдили да ЦСР Ковачица накнаду за Уговоре о делу уговарао без јасних критеријума (утврђених елемената) због чега су се накнаде за исте или сличне послове код ових уговора разликовале. Све напред наведено може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.

Одредбама Закона о раду утврђена су права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду.



Законом о раду је уређено и ангажовање лица ван радног односа у смислу форми и облика ангажовања лица. У погледу других питања која се односе на права, обавезе и одговорности које проистичу из ангажовања лица ван радног односа, закон није ништа прописао.

Увидом у Уговоре о делу и Уговоре о привременим и повременим пословима који су у периоду од 2021-2023. године закључени у ЦСР Ковачица ради ангажовања лица ван радног односа, утврдили смо да да је један од елемената уговора и одређена накнада за обављени посао на месечном нивоу, изражена у нето износу.

У току ревизије смо утврдили да ЦСР Ковачица накнаду за Уговоре делу пословима уговарао без јасних критеријума (утврђених елемената) због чега су се накнаде за исте или сличне послове код ових уговора разликовале.

Представници ЦСР Ковачица су навели да се приликом утврђивања висине накнаде за лица ангажована по Уговору о привременим и повременим пословима, не руководе било каквим критеријумима, већ то искључиво препуштено слободној процени руководиоца и обиму расположивих средстава утврђених за те намене.

Да бисмо показали неуједначеност приликом одређивања висине накнаде за ангажовање лица ван радног односа посредством Уговора о делу, извршили смо анализу висине накнаде по закљученим уговорима и основне плате за иста или слична радна места прописана Правилником о организацији и систематизацији послова ЦСР Ковачица.

Основну плату смо израчунали тако што смо ангажованом лицу додели коефицијент према Уредби о коефицијентима и помножили са основицом према Одлуци Владе РС за посматрану годину.

Анализа је показала да је ЦСР Ковачица и периоду од 2021-2023. године, закључивао Уговоре о делу са лицима за обављање послова на радним местима „Домар и возач и Сарадник на услугама у заједници“ (радна места из делатности Центра), утврђујући мањи износ месечне накнаде у односу на могући износ основне плате из радног односа¹²².

Разлику између нето уговорене накнаде и основне плате на радним местима систематизованим Правилником о организацији и систематизацији послова у ЦСР Ковачица, приказујемо у наредној табели.

Табела број 22: Упоредни преглед нето уговорене накнаде и обрачунате основне плате на систематизованим радним местима

у хиљадама динара

Правилник о организацији и систематизацији	Година ангажовања	Степен стручне спреме	Нето уговорена накнада - месечно	Обрачуната основна плата	Разлика
1	2	3	4	5	6(4-5)
Сарадник на услугама у заједници	2021	Средња	31.944	36.694	(4.750)
	2022	Средња	34.749	40.119	(5.370)
	2023	Средња	37.422	43.002	(5.580)
Домар и возач	2021	Средња	28.129	35.863	(7.734)
	2022	Средња	34.000	40.577	(6.577)
	2023	Средња	36.000	45.649	(9.649)

¹²² Напомена: обрачуната основна плата не садржи додатке и накнаде плате које запослени може остварити из радног односа



Поред тога што ЦСР Ковачица накнаду за Уговоре о делу утврђује без јасних критеријума, лица ангажована на овај начин немају ни права и обавезе који проистичу из радног односа па самим тим, неуједначени третман у положају у погледу права и обавеза може утицати на ефикасност пословања Центра и остваривања циљева социјалне заштите.

У наредној табели дајемо приказ права запослених у радном односу и ангажованих лица ван радног односа.

Табела број 23: Упоредни приказ права запослених у радном односу и ангажованих лица ван радног односа

Права запослених	Радни однос	Ван радни однос
Право на плату са јасно утврђеним критеријумима	Да	Накнада без јасних критеријума за обрачун
Пуно радно време и право на одмор	Да	Зависно од врсте уговора
Скраћено радно време у складу са степеном ризика за здравље	Да	Не
Право на додатке на плату (минули рад, прековремени рад, рад ноћу, рад недељом, рад на државни празник, стимулација и др.)	Да	Не
Право на накнаде за боловање, годишњи одмор, плаћено одсуство	Да	Не
Право на регрес и накнаду трошкова превоза	Да	Не
Право на отпремнину	Да	Не
Право на јубиларну награду	Да	Не
Право на пензијско и здравствено осигурање	Да	Да
Радни стаж (године проведене у радном односу)	Да	Не
Право на заштиту на раду и безбедност	Да	Не
Право на колективно преговарање	Да	Не
Право на отказни рок	Да	Не

Све напред наведено упућује да је потребно да руководство ЦСР Ковачица дефинише елементе за утврђивање висине накнаде ангажованих лица ван радног односа, ради праведнијег положаја ангажованих лица.



Препорука број 9: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да интерним актом дефинише елементе за утврђивање висине накнаде за ангажована лица, ради праведнијег положаја ангажованих лица.



V ПРИЛОЗИ



Прилог 1 – Методологија у поступку рада

Одговори на ревизорска питања у представљеном извештају су утврђени испитивањем радњи и аката Центра и документације која се односи на расходе за запослене и ангажована лица за 2021, 2022. и 2023. годину и поређењем са постављеним критеријумима.

Методолошки оквир за прво ревизијско питање

У поступку ревизије извршили смо прикупљање и преглед докумената и података, њихову анализу и компарацију, обавили смо и интервјуе са одговорним лицима, применили смо и друге технике сакупљања и анализе информација. По потреби вршили смо и анализе тренда.

У циљу одговора на прво ревизијско питање анализирали смо и обрадили следећу документацију:

- Решење Министарства за рад о максималном броју запослених у Центру за социјални рад Ковачица, Одлуку надлежног органа локалне самоуправе о финансирању максималног броја запослених из средстава локалне самоуправе, Правилник о систематизацији, интерне акте и процедуре које се односе на запослене у центрима за социјални рад;
- укупан број и структуру запослених за стално у центрима за социјални рад;
- анализу критеријума за стално запослена лица;
- предлоге Министарства и закључке Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање;
- документацију субјеката која се односи на радни однос запослених и обрачун и исплату плата, накнада, додатака и осталих расхода за плате;
- тестове детаља и аналитичке поступке за обрачун и исплату плата;
- интервјуе са одговорним лицима и запосленима код субјеката ревизије;
- упитнике и одговоре које смо добили од субјеката.

Методолошки оквир за друго ревизијско питање

У циљу одговора на друго ревизијско питање анализирали смо и обрадили следећу документацију:

- Правилник о систематизацији, интерне акте и процедуре које се односе на запослене у центрима за социјални рад;
- Планове рада центара за социјални рад;
- Извештаје о раду центара за социјални рад;
- Планове додатног радног ангажовања за лица ангажована ван радног односа;
- извршили анализу критеријума за лица ангажована ван радног односа;
- интервјуе са одговорним лицима и запосленима код субјеката ревизије;
- упитнике и одговоре које смо добили од субјеката;
- информације добијене од Министарства за рад и Републичког завода за социјалну заштиту.



Прилог 2 – Методологија за избор субјектата ревизије - центра за социјални рад

Поступак за одабир субјектата

Циљ планирања ревизије правилности и сврсисходности пословања је да ревизорски тим определи популацију потенцијалних субјектата ревизије и осмисли методологију и критеријуме за избор субјектата ревизије, на основу којих би се прикупили потребни подаци за одређивање фокуса ревизије и одабир субјектата ревизије.

У циљу прикупљања информација и података неопходних за планирање и спровођење ревизије, тим задужен за спровођење ревизије правилности и сврсисходности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“ је у фази израде предстудије одржао састанке са Републичким заводом за социјалну заштиту и Министарством за рад.

Од Министарства за рад и Републичког завода за социјалну заштиту прикупљени су следећи подаци:

- подаци о броју и структури запослених на неодређено и одређено време у установама социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године;
- подаци о броју ангажованих лица ван радног односа у установама социјалне заштите у периоду од 2021-2023. године¹²³;
- подаци о укупном броју корисника и корисничких група у установама социјалне заштите у периоду 2021-2023. године.

Такође, податке о установама социјалне заштите прикупљали смо и путем Упитника који је креиран од стране Државне ревизорске институције. Упитник је путем администраторског панела Државне ревизорске институције (<http://upitnik.dri.rs>) послат на адресе 210 установа социјалне заштите.

Упитник је креиран под називом „расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у установама социјалне заштите“ и обухватио је период од 2021-2023. године. Путем упитника прикупљене су следеће информације:

- опште информације о свим установама социјалне заштите (назив субјекта, адреса, мејл, број корисника јавних средстава, одговорна лица и др);
- податке о броју и структури запослених на неодређено и одређено време;
- податке о броју закључених уговора и основу ангажовања лица ван радног односа као и
- податке о извршеним расходима за исплату обавеза према ангажованим лицима ван радног односа.

Треба напоменути да нисмо били у могућности да у анализи искористимо све информације прикупљене путем упитника јер подаци који се односе на извршене расходе

¹²³ Подаци о броју ангажованих лица ван радног односа у установама социјалне заштите које нам је доставило Министарство за рад, нису резултат поуздане евиденције која се редовно проверава, те стога нису ни могли бити у фази планирања ревизије посматрани као релевантни за доношење било каквих закључака.



за исплату обавеза према ангажованим лицима ван радног односа, обухватају и извршене расходе по другим основима.

Критеријуми за избор субјеката ревизије

Критеријуми на основу којих је извршено бодовање, рангирање и избор субјеката ревизије¹²⁴ код којих ће се спровести ревизија правилности и сврсисходности пословања на тему „расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“ су:

1. укупан број запослених лица на неодређено радно време у Центрима за социјални рад у периоду од 2021-2023. године;
2. износ извршених расхода за запослене (категорија 41) у Центрима за социјални рад у периоду од 2021-2023. године;
3. укупан број закључених уговора са ангажованим лицима ван радног односа (*Уговори о делу, Уговори о привременим и повременим пословима, Уговори о допунском раду и Уговори о оспособљавању и стручном усавршавању*) у Центрима за социјални рад у периоду од 2021-2023. године;

Анализа прикупљених података је обављена кроз квантитативно поређење и евалуацију података прикупљених за сваку установу социјалне заштите, усредсређујући се центре за социјални рад јер су најбројнија врста установа међу свим установама социјалне заштите. Подаци су прикупљени за период од три године и то за сваку установу социјалне заштите, а све како би се утврдили трендови. За сваки критеријум, креиране су табеле које приказују ранг установа социјалне заштите, пружајући јасан и прегледан начин за упоређивање и разумевање њихових вредности.

На основу утврђених критеријума, одабрани су центри који најбоље представљају различите категорије величине и учинка. Расподела центара за социјални рад према територијалној припадности у Републици Србији, као критеријум за анализу уговора ван радног односа, представља важан аспект из разлога:

- различити региони могу имати различите потребе и изазове, па је стога важно анализирати уговоре ван радног односа у контексту локалних услова и потреба;
- различити региони могу имати специфичне социјално-економске карактеристике које утичу на врсте и обим услуга које пружају центри за социјални рад.

¹²⁴ Критеријуми за избор субјеката ревизије утврђени су на основу обрађених података из „Упитника о расходима за запослене и лица ангажована ван радног односа у установама социјалне заштите“, али у случајевима где је то било потребно коришћени су и додатни (квалитативни) критеријуми (нпр. да ли је у претходним годинама код субјекта спровођена нека врста ревизије која је за предмет имала исту или сличну тему, учесталост спровођења ревизије код појединих субјеката, да ли је врста закључених уговора за ангажовање лица ван радног односа (Уговор о делу, Уговор о привременим и повременим пословима, Уговор о допунском раду, Уговор о оспособљавању и стручном усавршавању) равномерно распоређена и обухвата релативно велики број за ревизију, да ли субјекти спадају у групу малих, средњих или великих субјеката по броју запослених на неодређено радно време итд.).



Ограничења код спровођења ревизије

У фази прикупљања података о броју лица ангажованих ван радног односа већина центара за социјални рад је између осталих доставила и податке о закљученим уговорима о породичном смештају – хранитељству.

Уговори о породичном смештају (хранитељству), дефинисани су Породичним законом¹²⁵ и представљају правни оквир који омогућава привремени смештај деце, која су лишена родитељског старања, код хранитељских породица. Ови уговори регулишу права и обавезе хранитеља, као и права и интересе деце смештене у хранитељске породице.

Накнаде хранитељима су унапред дефинисане Решењем Министарства за рад, што смањује могућност субјективних тумачења и неправилности у исплатама, што додатно смањује ризик за уочавање неправилности приликом ревизије уговора о породичном смештају – хранитељству.

Из наведених разлога Уговори о породичном смештају – хранитељству неће бити предмет ове ревизије.

Избор субјеката ревизије

Након извршене анализе и примењених критеријума предложени су следећи субјекти ревизије:

Регион Војводине	Регион Шумадије и Западне Србије	Регион Јужне и Источне Србије
• ЦСР Стара Пазова • ЦСР "Сава" Сремска Митровица • ЦСР Општине Бачка Паланка • ЦСР Општине Ковачица	• ЦСР Пријепоље • ЦСР "Сава Илић" Аранђеловац • ЦСР Трстеник • ЦСР Шабац	• ЦСР Нови Пазар • ЦСР Општина Петровац на Млави и Жагубица • ЦСР Лебане • ЦСР Босилеград

Ревизијом сврсисходности и правилности пословања на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад” обухватићемо период од 2021 - 2023. године.

¹²⁵ Породични закон ("Сл. гласник РС", бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон и 6/2015) чланови 110-123.



Прилог 3 – Остала питања

Спровођењем ревизије правилности и сврсисходности пословања у ЦСР Ковачица на тему „Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у центрима за социјални рад“, утврђене су и неправилности које не утичу на дате закључке на ову тему и за њих су дате препоруке.

Припрема и доношење финансијског плана у ЦСР Ковачица

Законом о буџетском систему прописано је да директни корисници буџетских средстава, који су, у буџетском смислу, одговорни за индиректне кориснике буџетских средстава, врше расподелу средстава индиректним корисницима у оквиру својих одобрених апропријација и о томе обавештавају свог индиректног корисника. Директни и индиректни корисници буџетских средстава који доносе финансијске планове на основу закона дужни су да своје финансијске планове ускладе са одобреним апропријацијама у буџету.¹²⁶

Расподела средства ставља се на располагање установама кроз Систем за припрему, извршење, рачуноводство и извештавање (у даљем тексту: СПИРИ) и установе су дужне да изврше измене својих финансијских планова у складу са извршеним расподелама средстава.

За средства која се обезбедбеђују из буџета Републике Србије у СПИРИ–у се учитавају само апропријације расхода, док се за остале изворе средстава у СПИРИ–у учитавају апропријације прихода и апропријације расхода.

Центар је својим финансијским планом планирао средства на основу расподела средстава установама социјалне заштите по Закону о буџету Републике Србије за 2021, 2022 и 2023. годину.

У поступку ревизије утврђено је да ЦСР Ковачица ускладио своје финансијске планове за 2021, 2022 и 2023. годину са Одлукама о буџету, као и са изменама и допунама Одлука о буџету општине Ковачица.

Одредбом члана 10 став 2 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 се у колону 4 Извештаја о извршењу буџета – Образац 5 уносе планирани приходи и примања, као и расходи и издаци у висини текуће апропријације.

У поступку ревизије утврђено је да ЦСР Ковачица није ускладио податке о расходима и издацима из финансијског плана са унетим подацима у колони 4 у Извештају о извршењу буџета у периоду 01. 01 – 31. 12. 2021, 2022 и 2023 године – Образац 5, што није 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.

¹²⁶ Члан 50 ст. 1 и 3 Закона о буџетском систему.



Управни одбор ЦСР Ковачица

Управни одбор Центра је орган управљања Центра и има пет чланова и то два представника по предлогу запослених и три представника оснивача, од којих је један из реда чланова удружења чији су циљеви усмерени на заштиту права социјално угрожених лица. Чланове управног одбора Центра именује и разрешава оснивач, за мандатни период од четири године.

Чланови Управног одбора Центра именовани су од стране Скупштине општине Ковачица, Решењем о разрешењу и именовању Управног одбора Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица од 7. децембра 2015. године¹²⁷.

Руководство Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица, доставило нам је у поступку ревизије Обавештење из марта 2022. године¹²⁸, а затим и Обавештење из децембра 2022. године¹²⁹, да након доношења поменутог решења из децембра 2015. године, оснивач није именовао нове чланове Управног одбора и поред обраћања руководства Центра.

Скрећемо пажњу Скупштини општине Ковачица да је члановима Управног одбора именованим Решењем оснивача од 7. децембра 2015. године, истекао четворогодишњи мандат утврђен одредбом члана 123 став 4 Закона о социјалној заштити.

Назорни одбор ЦСР Ковачица

Назорни одбор има три члана и чине га два представника оснивача и један представник по предлогу запослених. Све чланове из редова оснивача именује и разрешава оснивач. Мандатни период траје 4 године. Надзорни одбор, у складу са законом врши:

- надзор над пословањем Центра;
- предлог годишњег извештаја о финансијском пословању и обрачуна средстава и
- указује на пропусте у раду Центра.

Организација и рад Управног и Надзорног одбора регулише се Пословником о раду ових органа.

Чланови Надзорног одбора Центра именовани су од стране Скупштине општине Ковачица, Решењем о именовању Надзорног одбора Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица од 7. децембра 2015. године¹³⁰.

У поступку ревизије је утврђено да је члановима Надзорног одбора именованим Решењем оснивача од 7. децембра 2015. године, истекао четворогодишњи мандат. На основу изјаве коју нам је доставио ЦСР Ковачица, руководство центра у периоду од 2021-2023. године није се обраћало оснивачу за именовање нових чланова Надзорног одбора.

¹²⁷ Решење о разрешењу и именовању Управног одбора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-62/15-01 од 7.12.2015. године.

¹²⁸ Обавештење о промени статуса члановима Управног одбора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица од 16. марта 2022. године.

¹²⁹ Обавештење о промени статуса члановима Управног одбора центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица од 6. децембра 2022. године.

¹³⁰ Решење о разрешењу и именовању Надзорног одбора Центра за социјални рад „Ковачица“ Ковачица број 06-62/15-01 од 7.12.2015. године.



ЦСР Ковачица у периоду од 2021-2023. године није предузео активности за именовање чланова Надзорног одбора, што није у складу са одредбом члана 123 Закона о социјалној заштити.



Препорука број 10: Препоручујемо руководству Центра да предузме мере и активности у складу са Законом о социјалној заштити, ради именовања нових чланова Надзорног одбора.

Статут ЦСР Ковачица

Законом о социјалној заштити утврђено је да на Статут Центра сагласност даје оснивач и министарство надлежно за социјалну заштиту у делу који се односи на вршење поверених послова¹³¹.

У ЦСР Ковачица примењује се Статут „Центра за социјални рад Ковачица“¹³² на који је Скупштина општина Ковачица као оснивач дала сагласност¹³³.

Руководство Центра није доставило сагласност Министарства за рад на Статут Центра којим се даје сагласност за вршење поверених послова.

У поступку ревизије је утврђено да ЦСР Ковачица није имао сагласност Министарства за рад на Статут Центра, у делу који се односи на вршење поверених послова, што није у складу са чланом 12 Закона о социјалној заштити.



Препорука број 11: Препоручујемо руководству ЦСР Ковачица да предузму мере и активности како би прибавили сагласност Министарства за рад на Статут Центра, у делу који се односи на вршење поверених послова.

¹³¹ Члан 12 Закона о социјалној заштити.

¹³² Статут „Центра за социјални рад Ковачица“ број: 551-00-620 од 4. октобра 2011. године.

¹³³ Сагласност на Статут „Центра за социјални рад Ковачица“ број: 110-124/2011-14 од 14. децембра 2011. године.