

**Извештај о ревизији правилности пословања у делу
примене закона који регулишу обрачун и исплату
зарада код Јавног комуналног предузећа „Београд-
пут“, Београд за 2017. годину**



Мисија

Државна ревизорска институција Народној скупштини, грађанима и другим заинтересованим странама на свим нивоима власти пружа разумно уверавање о томе како се управља и како се користе јавна средства и доприноси унапређивању финансијског управљања, као и одговорности, транспарентности и интегритета носилаца јавних функција.

¹ Насловна слика преузета са странице <http://beogradput.rs/>

Зашто смо спровели ову ревизију?

У ревизијама јавних предузећа које су вршене у претходним годинама утврђене су значајне неправилности у примењивању закона којима су регулисане зараде у јавном сектору и које су се односиле на:

- Усаглашеност општих аката предузећа са општим и посебним колективним уговором;

- Обрачун и исплата зарада и накнада зарада и других примања није вршена у складу са одредбама Закона о раду и Колективног уговора;

- Запошљавање није вршено у складу са Уредбом о поступку прибављања сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава;

-Примену Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

Шта смо препоручили?

За уређење области која је била предмет ревизије дато је 10 препорука. Препоруке су усмерене на:

-организацију рада и радног времена запослених,

-примену одговарајућих одредби Колективног уговора и Закона о раду приликом обрачуна зараде и накнаде зараде.

Резиме

ЈКП „Београд-пут“ Београд није у 2017. години у потпуности ускладило обрачун и исплату зарада са прописима

Одлука директора да је прековремени рад само рад извршен у суботу и/или недељу, а да се за прековремени рад извршен радним даном, врши прерасподела радног времена није у складу са Законом о раду. У предузећу је организован рад и радно време запослених на начин да се од укупног броја радних сати остварених преко уговореног радног времена, не може утврдити колико се односи на рад који се може сматрати прерасподелом, а колико сати рада се може сматрати прековременим радом.

Предузеће је, у периоду од 2015. до краја 2017. године, из сопствених средстава вршило плаћање расхода запосленим преко синдикалних организација (рекреативни одмор запослених), који имају третман зараде, у укупном износу од 5,25 милиона динара, а да није обрачунало припадајући порез на зараде и доприносе за обавезно социјално осигурање у износу од 3,58 милиона динара.

Поједини Уговори о привременим и повременим пословима закључени су са физичким лицима ради обављања послова који нису привременог карактера, односно који трају дуже од 120 радних дана, а поједини су трајали и током целе године, што није у складу са чланом 197. Закона о раду.

Једном броју запослених су повећани коефицијенти и исплаћено је више стимулација – зарада по основу радног учинка, од утврђеног Колективним уговором за износ од 3,21 милиона динара, што није у складу са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

Садржај:

I. ЗАКЉУЧЦИ И НАЛАЗИ	5
1. Одлука да је прековремени рад само рад извршен у суботу и/или недељу, а да се за прековремени рад извршен радним даном врши прерасподела радног времена није у складу са Законом о раду, такође уговори о привремено повременим пословима нису у складу са Законом о раду јер су закључени за послове који трају током целе године	5
1.1. Одлука да је прековремени рад само рад извршен у суботу и/или недељу, а да се за прековремени рад извршен радним даном, врши прерасподела радног времена није у складу са Законом о раду.	5
1.2. Уговорима о раду, са шездесет троје запослених, уговорено је дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради	7
1.3. За запослене који рад обављају у сменама које трају по 12 сати, пуно радно време на недељном нивоу је дуже од законом прописаног	7
1.4. Уговори о привременим и повременим пословима закључивани су за послове који трају дуже од 120 радних дана.....	7
2. Предузеће није обрачунало и уплатило 3,58 милиона динара пореза и доприноса на расходе који представљају зараду. Приликом обрачуна накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима није користило припадајуће пореско ослобођење	8
2.1. Предузеће је плаћањем рачуна за рекреативни одмор и превенцију радне инвалидности плаћало расходе запосленима, а да није обрачунало и платило порез на зараде и припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање	8
2.2. Предузеће није користило право на пореско ослобођење приликом обрачуна накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима	9
3. Годишњи програм пословања није усклађен са Смерницама владе за израду годишњих програма пословања за 2017. годину у делу износа трошкова по уговорима о привремено повременим пословима	10
3.1. Предузеће је планирало веће трошкове по уговорима о привремено повременим пословима од предвиђених Смерницама Владе	10
4. Предузеће није извршило доследну примену одредби Закона о раду садржаних у Одељку VIII Зарада, накнада зараде и друга примања у делу који се односи на исплату стимулација, увећања зараде, накнада зараде.....	11
4.1. Предузеће је обрачунало и исплатило зараду за радни учинак више од износа прописаног Колективним уговором	11
4.2. Више су обрачуната увећања зараде, због примене погрешне основице за обрачун, у односу на законом и Колективним уговором прописане	11
4.3. Предузеће је погрешно-мање обрачунало износе накнада зарада, јер у обрачун просека зараде запосленог у претходних 12 месеци није узет у обзир износ који се односи на „доплату до минималне зараде“	12
4.4. Исплата накнаде за исхрану у току рада и накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора запосленим породиљама је без правног основа	12

4.5. Интерним актом није уређен начин утврђивања броја радних дана за које се стиче право на исплату топлог оброка	13
4.6. Предузеће је без утврђених критеријума исплатило солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја свим запосленима укључујући и руководство у једнаком нето износу од 22.620 динара по запосленом и на тај начин је дало могућност доделе ове врсте помоћи и запосленима који нису у неповољном материјалном положају.....	13
5. Појединим запосленима су повећани коефицијенти и исплаћено је више стимулација од прописаног, што није у складу са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава	15
5.1. Повећање коефицијената је довело до повећања зараде што није у складу са Законом о привременом уређивању основица.....	15
5.2. Исплата већег броја стимулација довела је до повећања зарада што није у складу са Законом о привременом уређивању основица	15
6. Предузеће је усклађено са Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору и Законом о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору.....	16
6.1. Предузеће је исплаћивало зараде које не премашују износ утврђен Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору.....	16
6.2. Број запослених у Предузећу је у складу са Законом о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору.....	16
II ПРЕПОРУКЕ	17
III ЗАХТЕВ ЗА ДОСТАВУ ОДАЗИВНОГ ИЗВЕШТАЈА.....	18
IV КАРАКТЕРИСТИКЕ РЕВИЗИЈЕ	19
1. предмет ревизије	19
2. Ревидирани период пословања	19
3. Информације о субјекту ревизије.....	19
4. Обим ревизије, ограничења у погледу обима	20
5. Критеријуми	21
6. Методологија рада	21
7. Стандарди ревизије примењени у ревизији.....	21
V Анекс 1 – Предузете мере у поступку ревизије	22

I. ЗАКЉУЧЦИ И НАЛАЗИ

1. Одлука да је прековремени рад само рад извршен у суботу и/или недељу, а да се за прековремени рад извршен радним даном врши прерасподела радног времена није у складу са Законом о раду, такође уговори о привремено повременим пословима нису у складу са Законом о раду јер су закључени за послове који трају током целе године

1.1. Одлука да је прековремени рад само рад извршен у суботу и/или недељу, а да се за прековремени рад извршен радним даном, врши прерасподела радног времена није у складу са Законом о раду.

У ЈКП „Београд-пут“ (у даљем тексту Предузеће) се примењује Одлука (број IV/9 6218-1/2015 од 02.03.2015. године), донета од стране директора, којом је одређено да запослени који раде дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се заврши одређени посао, који није могао да се заврши у оквиру радног времена, припада увећана зарада у складу са Колективним уговором Предузећа у висини од 30% од основице и то само за прековремени рад извршен у суботу и/или недељу. Овом одлуком је утврђено и да ће се за прековремени рад извршен радним даном, вршити прерасподела радног времена.

Наведеном Одлуком директора, овако дефинисан прековремени рад и прерасподела радног времена није у складу са чланом 16. и чланом 41. Колективног уговора Предузећа, као и члановима 53. 57. 58. и 108. Закона о раду¹.

Законом о раду¹ прописано је да је прековремени рад рад дужи од пуног радног времена, из чега произилази да је прековремени рад сваки рад дужи од пуног радног времена за период на који се врши обрачун, без обзира да ли се он остварује радним даном или викендом, стога одлука да раднику припада увећана зарада за прековремени рад само за дане викенда није у складу са чланом 108. Закона о раду¹ и чланом 16. Колективног уговора Предузећа.

Колективним уговором, чланом 41. и Законом о раду¹ чланом 57. и 58. прописано је да послодавац може да изврши прерасподелу радног времена тако да укупно радно време запосленог, у периоду од најдуже девет месеци који се не везују за календарску годину, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена за период прерасподеле.

Прописано је и да се запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од уговореног радног времена током периода прерасподеле, обрачунава се и плаћа као прековремени рад.

Одлуком о прерасподели мора се утврдити период за који се врши прерасподела радног времена. Приликом

¹ „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017

прерасподеле радног времена, прековремени рад може се остварити само за рад дужи од уговореног радног времена, у односу на укупан број сати рада током периода прерасподеле.

Обзиром да Одлуком (број IV/9 6218-1/2015 од 02.03.2015. године), донетој од стране директора, није утврђен период прерасподеле радног времена и да је утврђено да се прековремени рад за увећање зараде рачуна само рад викендом, на основу ове Одлуке није могуће утврдити број сати који је предмет прерасподеле, нити број остварених прековремених сати, те Одлука није у складу са члановима 53. 57. и 58. и 108. Закона о раду¹.

Увидом у евиденције присутности на раду и обрачуне зараде, утврђено је да је рад извршен у данима викенда и то рад који је трајао до 8 сати, обрачунат као прековремени рад са припадајућим увећањем од 30%, док је рад у дане викенда који је прелазео 8 сати и рад дужи од 8 сати остварен радним данима Предузеће евидентирало као „прерасподелу радног времена“ за који није извршено плаћање ни основне зараде ни увећања од 30%.

Сати остварени у „прерасподели“ у Предузећу се користе кроз права радника на „слободан дан“, за које се исплата врши као да су радили и евидентира се у званичној евиденцији присутности на раду као „редован рад“. Евиденција коришћења „слободних дана“ није устројена на начин који омогућава адекватно праћење и контролу, тако да се у току вршења ревизије нисмо могли уверити да ли су запослени радили у просеку дуже од уговореног радног времена за период прерасподеле, који такође није одређен, па се самим тим нисмо могли уверити ни у износ прековременог рада.

Табела бр. 1 Подаци о оствареним сатима рада преко уговореног радног времена у 2017. год.

укупно евидентирани сати рада преко уговореног радног времена	укупно плаћени радни сати као прековремени рад (рад извршен суботом и недељом)	укупно сати рада евидентирани као „сати за прерасподелу“
344.766	274.114	70.652

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препорука број 1.).

1.2. Уговорима о раду, са шездесет троје запослених, уговорено је дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради

Запослени у Предузећу засновали су радни однос закључењем уговора о раду, који је потписало овлашћено лице послодавца – директор, у оквиру својих законских овлашћења. Уговорима о раду је, како је прописано чланом 33. тачка 13) Закона о раду¹, уговорено дневно радно време и то за све запослене у трајању од 8 сати дневно. Ревизијом је утврђено да у Предузећу један број запослених рад обавља у сменама које трају по 12 сати дневно, односно да је за њих уговорено дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (преорука број 2.).

1.3. За запослене који рад обављају у сменама које трају по 12 сати, пуно радно време на недељном нивоу је дуже од законом прописаног

Запослени који рад обављају у сменама које трају по 12 сати дневно (запослени на пословима обезбеђења-чувари), као редован – пун фонд сати за обрачун зараде (фонд сати редовног рада) имају 192 сата, што је у просеку 48 сати на недељном нивоу. Наведено није у складу са чланом 51. Закона о раду¹ којим је прописано да пуно радно време износи 40 часова недељно, као ни са уговорима о раду које је Предузеће закључило са запосленима, у којим је такође утврђено пуно радно време од 40 сати недељно.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (преорука број 3.).

1.4. Уговори о привременим и повременим пословима закључивани су за послове који трају дуже од 120 радних дана

Поједини Уговори о привременим и повременим пословима закључивани су са физичким лицима ради обављања послова који нису привременог карактера, односно који трају дуже од 120 радних дана, а поједини су трајали и током целе године, што није у складу са чланом 197. Закона о раду¹

Програмом пословања Предузећа предвиђено је ангажовање лица по привремено повременим пословима,

под образложењем да је потреба за производним радницима настала јер је током 2015. и 2016. године из Предузећа отишао већи број производних радника.

Просечан број ангажованих лица за 2017. годину износио је око 104 радника.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препука број 4.).

- 2. Предузеће није обрачунало и уплатило 3,58 милиона динара пореза и доприноса на расходе који представљају зарату. Приликом обрачуна накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима није користило припадајуће пореско ослобођење**

2.1. Предузеће је плаћањем рачуна за рекреативни одмор и превенцију радне инвалидности плаћало расходе запосленима, а да није обрачунало и платило порез на зараде и припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање

Предузеће, је у периоду од 2015. до 2017. године из сопствених средстава, на која нису обрачунати и плаћени порез и доприноси за обавезно социјално осигурање на зараде, извршило обрачун и уплату средстава синдикалним организацијама ради превенције радне инвалидности запослених, у укупном износу од 5.253.138 динара. Наведена средства синдикалне организације су користиле за плаћање фактура Хотелима-центрима за планинско бањско климатско лечење у којима су боравили запослени. Плаћање расхода запосленима на наведени начин се у смислу члана 14. став 1. Закона о порезу на доходак грађана² сматра зарадом, на коју је Предузеће било дужно да обрачуна и плати порез на зараде и припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање, прописане чланом 13. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање³, у укупном износу од 3.582.025 динара.

Такође, у 2017. години на име обавезе издвајања средстава за потребе превенције радне инвалидности на рачун синдиката Предузеће је уплатило већи износ од предвиђеног чланом 65. Колективног уговора, из разлога што је обрачунавало и уплаћивало 0,20% од бруто зараде са доприносима на терет послодавца пре умањења од 10%, а не од масе средстава која је исплаћена (након умањена од 10%).

² „Сл. гласник РС“, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - одлука УС, 7/2012 - усклађени дин.изн., 93/2012, 114/2012 - одлука УС, 8/2013 – усклађени дин.изн., 47/2013, 48/2013 - испр., 108/2013, 6/2014 - усклађени дин.изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађени дин.изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин.изн., 7/2017 - усклађени дин.изн., 113/2017 и 7/2018 - усклађени дин.изн.

³ „Сл. гласник РС“, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - усклађени дин.изн., 8/2013 - усклађени дин.изн., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - усклађени дин.изн., 57/2014, 68/2014 - др. закон, 5/2015 - усклађени дин.изн., 112/2015, 5/2016 - усклађени дин.изн., 7/2017 - усклађени дин.изн., 113/2017 и 7/2018 - усклађени дин.изн.

Табела бр. 2. Износ обавезе за порез и доприносе за рекреативни одмор
- у хиљадама динара -

година	средства издвојена за плаћање хотела	порез на зараде 10%	доприноси на терет запосленог 19.9%	доприноси на терет послодавца 17.9%
2015	1.449	207	411	370
2016	1.779	254	505	454
2017	2.025	289	575	517
укупно	5.253	750	1.491	1.341

У току ревизије Предузеће је обрачунало и уплатило порез и доприносе на средства уплаћена синдикалним организацијама за рекреативни одмор запослених, такође издваја средства за превенцију радне инвалидности у складу са чланом 65. Колективног уговора (веза одељак: Предузете мере у поступку ревизије).

2.2. Предузеће није користило право на пореско ослобођење приликом обрачуна накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима

Предузеће је уговорима о привремено повременим пословима уговорило, између осталог, и да ће извршиоцу посла на име накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла исплаћивати износ од 3.275 динара за месец дана рада, односно сразмеран износ времену проведеном на раду у току месеца.

Приликом обрачуна накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима, Предузеће није користило право на пореско ослобођење прописано чланом 18. став 1. тачка 1) и став 2. Закона о порезу на доходак грађана².

У току ревизије Предузеће је почело да користи право на пореско ослобођење за накнаде трошкова за долазак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима (веза одељак: Предузете мере у поступку ревизије).

3. Годишњи програм пословања није усклађен са Смерницама владе за израду годишњих програма пословања за 2017. годину у делу износа трошкова по уговорима о привремено повременим пословима

3.1. Предузеће је планирало веће трошкове по уговорима о привремено повременим пословима од предвиђених Смерницама Владе

Предузеће је Програмом пословања за 2017. годину, на који је добило сагласност Оснивача, планирало трошкове по уговорима о привремено повременим пословима у износу од 76.477.860 динара, за 108 радно ангажованих на месечном нивоу са нето зарадом од 35.000 динара. Планирано повећање ових расхода за 2017. годину у односу на планирана средства за 2016. годину (56.650.272 динара), према објашњењу Предузећа настаје из потребе за производним радницима, јер је током 2015. и 2016. године из Предузећа отишао већи број производних радника, па се потреба за лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима повећала са 80 на 108 запослених.

Ребалансом програма пословања за 2017. годину, Предузеће је планирани износ трошкова по основу уговора о привремено повременим пословима додатно повећало за још 3.396.743 динара, тако да планирани износ трошкова за ове намене за 2017. годину износи 79.874 603 динара за 107 ангажованих лица. Додатно планирано повећање, по образложењу у Ребалансу програма пословања, проистиче из повећања нето износа накнаде за рад са 35.000 динара на 40.000 динара.

Планирајући за 2017. годину већи износ трошкова по уговорима о привремено повременим пословима, у односу на износ планираних средстава за ту намену за 2016. годину, за износ од 23.224.331 динара, Програм пословања Предузећа није израђен у складу са тачком 14. Смернице Владе за израду годишњих програма пословања за 2017. годину усвојене закључком 05 Број: 023-10876/2016 од 17. новембра 2016. године, а којих је Предузеће дужно да се придржава у складу са чланом 60. Закона о јавним предузећима⁴.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препорука број 5.).

4. Предузеће није извршило доследну примену одредби Закона о раду садржаних у Одељку VIII Зарада, накнада зараде и друга примања у делу који се односи на исплату стимулација, увећања зараде, накнада зараде

4.1.Предузеће је обрачунало и исплатило зараду за радни учинак више од износа прописаног Колективним уговором

Запосленима је исплаћена зарада по основу радног учинка (стимулације) више од три пута за календарску годину, што није у складу са чланом 13. Колективног уговора.

Предузеће је сходно члану 107. Закона о раду¹, утврдило елементе за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка чланом 13. Колективног уговора, којим је између осталог, прописано и да запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године и то на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа решењем. Чланом 14. Колективног уговора утврђено је и да се увећање зараде запосленима може вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Од укупног износа стимулација по основу радног учинка, обрачунатих за 2017. годину од 6.057.539 динара, стимулације које нису исплаћене у складу са одредбом члана 13. Колективног уговора (више од три пута за календарску годину) износе 3.212.221 динара и исплаћене су за око 150 запослених.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (преорука број 6.).

4.2.Више су обрачуната увећања зараде, због примене погрешне основице за обрачун, у односу на законом и Колективним уговором прописане

Увећања зараде, односно увећања по основу рада на дан празника који је нерадан дан, за рад ноћу, за рад недељом, за прековремени рад и увећање по основу минулог рада нису обрачуната у складу са Законом о раду¹ и Колективним уговором Предузећа, јер су увећања вршена на основицу коју чини основна зарада и зарада за радни учинак (стимулација), што није у складу са чланом 108. Закона о раду¹, као ни чланом 17. Колективног уговора, којим је прописано да основицу за обрачун увећања чини само основна зарада.

Више обрачуната увећања зараде, применом погрешне основице за обрачун, у односу на законом и Колективним уговором прописане, износе укупно 1.681.347 динара.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препука број 7.).

4.3. Предузеће је погрешно-мање обрачунало износе накнада зарада, јер у обрачун просека зараде запосленог у претходних 12 месеци није узет у обзир износ који се односи на „доплату до минималне зараде“

Утврђено је да накнада зараде за време одсуствовања са рада на дан празник који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, привремене спречености за рад до 30 дана, није обрачуната у складу са чланом 114. Закона о раду¹ као ни чланом 19. и 20. Колективног уговора Предузећа. Предузеће није у обрачун просека зараде запослених у претходних 12 месеци, на основу којег се утврђује износ накнаде, узело у обзир износ који се односи на „доплату до минималне зараде“ за раднике чија је основна зарада испод минималне зараде.

Није било могуће утврдити износ погрешно-мање утврђених износа накнада зарада, настале услед наведене неправилности.

У току ревизије Предузеће је почело да обрачун накнада зараде врши на начин прописан Законом о раду и Колективним уговором (веза одељак: Предузете мере у поступку ревизије).

4.4. Исплата накнаде за исхрану у току рада и накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора запосленим породиљама је без правног основа

Приликом обрачуна и исплате накнаде за породилско боловање уз износ прописан чланом 11. Закона о финансијској подршци породици са децом⁴, Предузеће је исплаћивало и износе на име накнаде трошкова тоглог obroка и накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора, на терет трошкова Предузећа (без рефундације).

Законом о раду¹ чл. 118., исхрана у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора представљају накнаду трошкова, и као такве везују се за присутност на раду и коришћење годишњег одмора, тако да је Предузеће уз накнаду за породилско боловање без правног акта којим је то регулисано вршило обрачун и исплату накнаде за

⁴ „Сл. гласник РС“, бр. 16/2002, 115/2005 и 107/2009

исхрану у току рада и накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора у укупном износу од 804.874 динара.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препука број 8.).

4.5. Интерним актом није уређен начин утврђивања броја радних дана за које се стиче право на исплату топлог оброка

Чланом 22. Колективног уговора Предузећа утврђено је да запослени има право на месечну накнаду трошкова исхране у току рада у висини од 300 динара по радном дану.

Предузеће је приликом обрачуна зараде утврђивало и обрачунавало право на накнаду за трошкове исхране у износу прописаном Колективним уговором по радном дану, међутим, утврђивање броја радних дана за право на топли оброк вршено је на различит начин у зависности од распореда радног времена запослених, а да наведено није прописано и уређено интерним актом из кога би се недвосмислено могло утврдити под којим условима и са којим дневним радним временом се остварује „радни дан“ у смислу права на накнаду за трошкове исхране.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препука број 9.).

4.6. Предузеће је без утврђених критеријума исплатило солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја свим запосленима укључујући и руководство у једнаком нето износу од 22.620 динара по запосленом и на тај начин је дало могућност доделе ове врсте помоћи и запосленима који нису у неповољном материјалном положају.

Анексом I Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије⁵, од 21. априла 2017. године, изменом члана 67., предвиђено је да послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленима и у другим случајевима предвиђеним општим актом под условом да за то има обезбеђена финансијска средства. Даље, у ставу б. поменутог Анекса I је наведено да у случају када се солидарна помоћ додељује запосленима ради ублажавања

⁵ „Сл. гласник РС“, бр. 27/2015 и 36/2017-Анекс I

неповољног материјалног положаја, износ те помоћи на годишњем нивоу, утврдиће се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Пре исплате солидарне помоћи, Надзорни одбор Предузећа Београд-пут, је дана 19. јуна 2018. године донео Ребаланс Програма пословања Предузећа за 2017. годину, којим су планирана средства за ову намену у износу од 40.859.464 динара. Скупштина града Београда на седници одржаној 29. јуна 2017. године, донела је решење којим се даје сагласност на Ребаланс програма пословања за 2017. годину.

Надзорни одбор Предузећа на седници одржаној дана 24. јула 2017. године, позивајући се на члан 67. став 5. и 6. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Ребаланс програма пословања за 2017. годину, донео је одлуку о додели солидарне помоћи ради ублажавања последица неповољног материјалног положаја запослених. По донетој одлуци солидарна помоћ припада свима запосленим у Предузећу, чији је број на дан доношења одлуке 1.062 запослена у нето износу од 22.620 динара по запосленом што укупно износи 24.022.440 динара нето и припадајући порез на доходак грађана у износу од 2.669.156 динара.

Исплата солидарне помоћи ради ублажавања последица неповољног материјалног положаја запослених извршена је дана 24. јула 2017. године.

Поменути актима (Анексом I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, Ребалансом Програма пословања Предузећа за 2017. годину и Одлуком Надзорног одбора о додели солидарне помоћи ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених) нису предвиђени критеријуми односно услови за доделу солидарне помоћи ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених на основу којих би се утврдило право сваког запосленог на ову врсту солидарне помоћи.

Исплата поменуте солидарне помоћи извршена је свим запосленима укључујући и најуже руководство (директора и два извршна директора) у једнаком нето износу од 22.620 динара по запосленом.

Без јасно дефинисаног критеријума за доделу солидарне помоћи постоји могућност доделе ове врсте помоћи и запосленима који нису у неповољном материјалном положају.

5. Појединим запосленима су повећани коефицијенти и исплаћено је више стимулација од прописаног, што није у складу са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава

5.1. Повећање коефицијената је довело до повећања зараде што није у складу са Законом о привременом уређивању основица

Предузеће је од октобра 2014. године вршило повећања коефицијената једном броју запослених на истим радним местима и на тај начин увећало износ њихових зарада што није у складу са чланом 4. Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава⁶.

У вези са утврђеним дали смо препоруку за отклањање неправилности (препука број 10.).

5.2. Исплата већег броја стимулација довела је до повећања зарада што није у складу са Законом о привременом уређивању основица

Исплата зараде по основу радног учинка (стимулација), извршена више пута него што је прописано Колективним уговором, је такође довела до повећања зараде, што није у складу са чланом 4. Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава⁷.

Исплаћене стимулације које нису у складу са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава⁷ износе 3.212.221 динара за 150 запослених (веза налаз 4.1.).

⁶ „Сл. гласник РС“, број 116/2014

6. Предузеће је усклађено са Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору и Законом о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору

6.1. Предузеће је исплаћивало зараде које не премашују износ утврђен Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору

У складу са Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору⁷, за 2017. годину, максимална зарада износи 153.911 динара и може бити увећана само по основу временаведеног на раду (минулог рада).

У Предузећу, у 2017. години, највиша исплаћена зарада је износила 151.165 динара.

6.2. Број запослених у Предузећу је у складу са Законом о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору

Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему локалне самоуправе града Београда за 2015. годину, утврђен је број од 1.101 запослених као максималан број за Предузеће.

Број запослених на неодређено време је износио у јануару 1079 запослених, а у децембру 2017. године 1051 запослени, док је током читавог периода био један запослени на одређено време.

Број ангажованих лица по привремено повременим пословима се кретао од 107 до 102 лица, односно није био већи од 10% броја запослених на неодређено време у Предузећу.

⁷ „Сл. гласник РС“, број 93/2012

II ПРЕПОРУКЕ

Препорука број 1:

Препоручује се Предузећу да својим актом уреди прековремени рад и прераспodelу радног времена у складу са Колективним уговором и Законом о раду.

Препорука број 2:

Препоручује се Предузећу да за запослене који раде по сменама од 12 сати, усклади уговоре о раду у делу који се односи на дневно радно време, са радним временом које запослени стварно раде с обзиром на потребу посла који обављају.

Препорука број 3:

Препоручује се Предузећу да организује рад и радно време запослених на начин који ће бити у складу са одредбама члана 51. Закона о раду.

Препорука број 4:

Препоручује се Предузећу да уговоре о привремено повременим пословима закључује искључиво за послове који имају карактер привремено повремених послова.

Препорука број 5:

Препоручује се Предузећу да Програм пословања доноси у складу са Смерницама Владе за израду годишњих, односно трогодишњих програма пословања и Законом о јавним предузећима.

Препорука број 6:

Препоручује се Предузећу да исплате зараде за радни учинак, врши у складу са Колективним уговором.

Препорука број 7:

Препоручује се Предузећу да обрачун увећања зараде врши у складу са Законом о раду и у складу са Колективним уговором.

Препорука број 8:

Препоручује се предузећу да општим актом, на који сагласност даје оснивач, пропише – уреди давања запосленим породиљама уколико су она већа од износа прописаних Законом о финансијској подршци породици са децом.

Препорука број 9:

Препоручује се предузећу да интернима актом уреди начин утврђивања броја радних дана за право на накнаду за трошкове исхране у току рада.

Препорука број 10:

Препоручује се Предузећу да повећане коефицијенте, који нису последица промене радног места, врати на ниво који је био у тренутку ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава.

III ЗАХТЕВ ЗА ДОСТАВУ ОДАЗИВНОГ ИЗВЕШТАЈА

ЈКП „Београд пут“, Београд је, на основу члана 40. став 1. Закона о Државној ревизорској институцији, дужно да поднесе Државној ревизорској институцији писани извештај о отклањању откривених неправилности (одазивни извештај) у року од 60 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 у пословању, које су откривене ревизијом и
- 3) приказивање мера исправљања.

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

ЈКП „Београд пут“, Београд у одазивном извештају треба да исказе мере исправљања по основу откривених неправилности односно свих налаза датих у Извештају о ревизији правилности пословања у делу примене закона који регулишу обрачун и исплату зарада, а који могу да садрже и препоруке за њихово отклањање.

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 субјект ревизије у чијем су пословању биле откривене неправилности, не поднесе 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 отклоњене на задовољавајући начин, сматра се да субјект ревизије крши обавезу доброг пословања. Ако се ради о незадовољавајућем отклањању значајне неправилности, сматра се да постоји тежи облик кршења обавезе доброг пословања. У овим случајевима Државна ревизорска институција је овлашћена да предузима мере сагласно члану 40. став 7. до 13. Закона о Државној ревизорској институцији.

Генерални државни ревизор

Др Душко Пејовић

IV КАРАКТЕРИСТИКЕ РЕВИЗИЈЕ

Ревизија је спроведена на основу члана 9. став 1. тачка 3) Закона о Државној ревизорској институцији, Програма ревизије Државне ревизорске институције за 2018. годину и Закључка број 400-805/2018-06 од 09. фебруара 2018. године.

1. Предмет ревизије

Предмет ревизије је Правилност пословања у делу примене закона који регулишу обрачун и исплату зарада код јавних комуналних предузећа.

2. Ревидирани период пословања

Ревизијом је обухваћено пословање субјекта ревизије у периоду од 01.01.2017. до 31.12.2017. године.

3. Информације о субјекту ревизије

Пун назив: Јавно комунално предузеће "Београд-пут" Београд

Скраћени назив: ЈКП Београд-пут, Београд

Седиште и адреса: Драгослава Срејовића 8а, Београд

Матични број: 07023332

Шифра делатности: 04211

ПИБ: 102209952

Релевантне правне чињенице везане за историјат Предузећа су следеће:

- Предузеће је 1953. године, под називом „Управа за путеве Народног Одбора града Београда”, основао Народни Одбор града Београда.
- У регистар установа за град Београд уписана је „Дирекција за путеве града Београда”, коју је Решењем број 1/1-1036/1, од 18.03.1960. године, основао Народни одбор града Београда.
- Дирекција је Решењем US-2004-2010/73, од 11.03.1974. године, променила назив у Радна организација „Београд-пут“ градско предузеће за пројектовање, изградњу и одржавање улица и путева.
- Решењем Привредног суда Fi-10208/78, од 03.06.1980. године, извршено је усклађивање са Законом о удруженом раду и Предузеће наставља да послује као „Београд-пут“ радна организација за пројектовање, изградњу и одржавање улица и путева.
- Скупштина града Београда, на седницама Већа удруженог рада и Већа општина, одржаним 21.12.1989. године, донела је Решење 3-573/89- XXVII-01 о организовању радне организације „Београд-пут“ као јавног комуналног предузећа.
- Решењем Привредног суда у Београду Фи-8497/89, од 29.12.1989. године, извршено је усклађивање са одредбама Закона о предузећима и од тада Предузеће послује као Јавно комунално предузеће „Београд-пут“ (скраћени назив Предузећа је: ЈКП „Београд-пут“).
- Предузеће се Решењем Привредног суда у Београду V-Fi- 7099/00, од 26.12.2001. године, ускладило са Законом о јавним предузећима и наставило да послује под истим називом.
- Превођење у Регистар привредних друштава код Агенције за привредне регистре извршено је 23.06.2005. године, а број регистрације је БД 31856.

Основна делатност Предузећа је одржавање улица, локалних и некатегорисаних путева, саобраћајних објеката, саобраћајне сигнализације и друге опреме пута на територији града Београда и то:

- изградња, реконструкција, уређење и одржавање улица, локалних и некатегорисаних путева и саобраћајних објеката на територији града Београда;
- одржавање и заштита мостова, тунела, вијадукта, подвожњака, надвожњака и трамвајских пруга оспособљених за моторни саобраћај (изузев колосека и електроинсталација);
- постављање и одржавање сигналних система на путевима,
- одржавање градских саобраћајница у зимским условима посипањем соли и агрегата,
- сарадња на изради планова и инвестиционих програма Града,
- производња асфалта, асфалтне емулзије, бетона
- израда саобраћајних знакова, металних делова и опреме за регулисање саобраћаја;
- израда пројеката, обезбеђења градилишта, измена режима саобраћаја и сигналних планова;
- премеравање и картирање земљишта,
- пројектовање грађевинских објеката и др.

Предузеће је организовано као економска и пословна целина у оквиру три сектора:

- сектор за економске, правне и комерцијалне послове,
- сектор за заједничке послове,
- сектор за техничке послове.

Предузеће је, сходно критеријумима наведеним у Закону о рачуноводству разврстано у велико правно лице.

У Предузећу је просечан број запослених радника, на основу стања крајем сваком месеца, износио:

- 2016. године 1090
- 2017. године 1067

4. Обим ревизије, ограничења у погледу обима

У складу са усвојеним предметом и утврђеним критеријумима за ревизију правилности, фокус ревизије је усмерен на Колективни уговор, на уговоре о раду и на обрачун зараде у смислу њихове усклађености са Законом о раду; на програм пословања Предузећа у делу планирања зарада и запошљавања, на износ максималних зарада у јавном сектору; на примену Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање и Закона о порезу на доходак грађана на све исплате које имају карактер зараде; на примену Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава; као и на број запослених са становишта Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Ревизија се спроводи на нивоу Предузећа као целине, тј. свих организационих делова.

5. Критеријуми

Критеријуми на основу којих се извршило оцењивање предмета ревизије су:

- Да ли је општи акт и уговори о раду којима су уређена права и обавезе запослених у складу са одговарајућим одредбама Закона о раду у делу који се односи на зараде, накнаде зарада и друга примања?
- Да ли годишњи програм пословања садржи план зарада и запошљавања и да ли се зараде обрачунавају и исплаћују по годишњем програму пословања у складу са Законом о јавним предузећима?
- Да ли је примењен Закон о утврђивању максималне зараде у јавном сектору?
- Да ли је извршена доследна примена одредби Закона о раду садржаних у Одељку VIII- Зарада, накнада зараде и друга примања?
- Да ли је за све обрачунате и исплаћене зараде примењен Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, као и Закон о порезу на доходак грађана?
- Да је извршена доследна примена свих одредби Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава?
- Да ли је број запослених усклађен са чланом 27е Закона о буџетском систему и Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору?

6. Методологија рада

У вршењу ове ревизије спровели смо следеће поступке:

- 1) Инспекцијски рад који укључује преглед евиденција и документације;
- 2) Испитивање који укључује тражење информација од релевантних лица;
- 3) Поновно израчунавање које се састоји од провере математичке тачности докумената и евиденција;
- 4) Тест кључних контрола укључује тестирање контрола које је поставило руководство како би смањило ризик од неправилности.

Након добијања довољних и одговарајућих доказа за оцену предмета ревизије састали смо се са представницима ЈКП „Београд – пут“, Београд како бисмо их упознали са прелиминарним налазима и закључцима ревизије, потврдили тачност чињеница и добили одговоре и коментаре одговорних лица.

7. Стандарди ревизије примењени у ревизији

Ревизија је извршена у складу са ИССАИ 100 „Фундаментални принципи ревизије јавног сектора“ ИССАИ 400 „Фундаментални принципи ревизије правилности пословања“ и ИССАИ 4000 „Стандард за ревизију правилности пословања“.

V Анекс 1 – Предузете мере у поступку ревизије

Предузеће је за средства која се уплаћују на рачун синдиката из којих се финансира рекреативни одмор запослених, а који представљају зараду, у току ревизије обрачунало и платило (24.07.2018. године) припадајући порез и доприносе за обавезно социјално осигурање. Такође, почев од зараде за мај 2018. године Предузеће средства за превенцију радне инвалидности од 0,2% обрачунава и исплаћује на масу средстава исплаћених на име зараде (веза Налаз број 2.1.).

Почев од обрачуна за мај 2018. године, обрачун накнаде трошкова за превоз лицима ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима Предузеће врши користећи право на пореско ослобођење прописано Законом о порезу на доходак грађана, (веза Налаз број 2.2.).

Почев од обрачуна за мај 2018. године, Предузеће обрачун накнада зараде врши на начин да у просек зараде запосленог за 12 месеци (на основу које се утврђује износ накнаде зарада) укључује све елементе који представљају зараду прописану Законом о раду и Колективним уговором (веза Налаз број 4.3.).