

ЈКП „БЕОГРАД - ПУТ”
ДРАГОСЛАВА СРЕЈОВИЋА 8а
БЕОГРАД

ДРЖАВНА РЕВИЗОРСКА ИНСТИТУЦИЈА

БЕОГРАД
Макензијева 41

Јавно комунално предузеће
„Београд пут“ Београд
Број 2200-1/2018
27-12-2018 год

На основу члана 40. став 1. Закона о Државној ревизорској институцији („Службени гласник РС“ бр. 101/05, 54/07,
36/10 и 44/18) субјект ревизије, ЈКП „БЕОГРАД - ПУТ”,
ДРАГОСЛАВА СРЕЈОВИЋА 8а, БЕОГРАД, подноси

ИЗВЕШТАЈ О ОТКЛАНЊАЊ У НЕПРАВИЛНОСТИ ОТКРИВЕНИХ У РЕВИЗИЈИ ПРАВИЛНОСТИ ПОСЛОВАЊА У ДЕЛЈУ
ПРИМЕНЕ ЗАКОНА КОЈИ РЕГУЛИШУ ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ЗАРАДА ЗА 2017.ГОДИНУ
Број и датум извештаја о ревизији: 400-805/2018-06/11 од 05.11.2018.године

Неправилности које су обухваћене наглазима у поступку ревизије:

1.1	Неправилност	<i>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.</i>
2.	Опис мере исправљања	Предузете је сходно препоруци одмах по пријему Нацрта извештаја донело одлуку којом је у складу са законом о раду дефинисано прековремени рад. Одлука се примењује од обрачуна зарада за месец септембар 2018. Године. Претходна Одлука број IV/9 бр. 6218-1/2015 од 02.03.2015. године стављена је ван снаге. Одлуком је дефинисано да запосленима 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 редовног радног времена, припада увећана зарада у складу са чланом 17. став 1. алинеја 5. Колективног уговора предузећа ЈКП „Београд-пут“, у висини од 30% од основнице. О прековременом раду, у смислу члана 192. Закона о раду, одлучује директор или запослени кога он овласти, доношењем одговарајућег решења.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Одлука IV/9 бр.35176/2018 од 31.08.2018.године, листе присутности, исплатни листићи и решења о прековременом раду, за 5 запослених за зараду за IX/2018.
1.2.	Неправилност	<i>Уговорима о раду са 63 запослени уговорено је дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради.</i>
2.	Опис мере исправљања	Поводом неправилности описаних у тачкама 1.2 и 1.3 које се односе су на уговоре запослених у Одељењу за послове обезбеђења, којима је уговорено дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради, обавештавамо Вас да смо сходно препоруци усјекли дневно радно време, тачније успостављена је другачија организацију рада од 01.11.2018.године, те запослени у Одељењу за послове обезбеђења раде и смењују се према унапред утврђеном временском редоследу: 12 часова(рад)- 24 часа(одмор)- 12 часова (рад)- 48 часова (одмор). Прва смена турнус од 07 до 19 часова, друга смена турнус од 19 – 07 часова. Везано за предходно потписани су Уговори о раду у којима је дефинисан сменски рад и у свему је извршено усјекливање обављања рада по сменама у складу са исказаном потребном организацијом рада, тако да распоред радног времена послодавац усјеклаује и организује рад на други начин и то кроз сменски рад. У оваквој организацији рада запослени - свих 63 које сте имали у виду у Закључку радиће по сменама и пуно радно време ће износити 40 часова недељно. Овим уговорима о раду у потпуности се поштују одредбе закона о раду. Примена истих је почела од 01.11.2018.године.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Пример понуде и анекса уговора о раду који је обострано потписан (чувар 1, чувар 2, чувар 3) Копија Одлуке о радном времену запослених у Одељењу за послове обезбеђења.

1.3.	Неправилност	За замислене који рад обављају у сменама које трају по 12 сати, пуно радно време на недељном нивоу је дужне од законом прописаног
2.	Опис мере исправљања	Поводом неправилности описаних у тачкама 1.2 и 1.3 које се односе су на уговоре запослених у Одељењу за послове обезбеђења, којима је уговорено дневно радно време различито од оног које запослени стварно ради, обавештавамо Вас да смо сходно препоруци ускладили дневно радно време, тачније успостављена је другачија организацију рада од 01.11.2018.године, те запослени у Одељењу за послове обезбеђења раде и смењују се према унапред утврђеном временском редоследу 12 часова(рад)- 24 часа(олмор)- 12 часова (рад)- 48 часова (олмор). Прва смена турнус од 07 до 19 часова, друга смена турнус од 19 – 07 часова. Везано за предходно припремљени су Уговори о сменском раду и у свему је извршено усклађивање обављања рада по сменама у складу са исказаном потребном организацијом рада, тако да распоред радног времена послодавац усклађује и организује рад на други начин и то кроз сменски рад. У овакој организацији рада запослени - свих 63 које сте имали у виду у Закључку радиће по сменама и пуно радно време ће износити 40 часова недељно . Овим усклађивањем у потпуности ће се поштовати одредбе закона о раду. За рад за који је утврђен временски редослед у смислу претходног става, радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу (40 часова недељно), с тим да запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Одлуке о радном времену запослених у Одељењу за послове обезбеђења IV/9 бр. 41264/2018 од 12.10.2018. Копије Понуде и Анекса Уговора о раду за 3 запослена, листе присутности, исплатни листићи, решења о прековременим сатима за 4 запослена за XI /18.
1.4.	Неправилност	Уговори о привременим и повременим пословима закључивани су за послове који трају дуже од 120 радних дана.
2.	Опис мере исправљања	У ЈКП“Београд-пут“ уговори о привремено повременим пословима закључују се за послове који имају карактер привремено повремених послова, а лица која су ангажована на привремено повременим пословима су управо лица са дугогодишњим искуством, те могу адекватно обављати и друге послове који су специфични и не постоје систематизовани у ЈКП“Београд-пут“. Истичемо и да у ЈКП“Београд-пут“ не постоји један период у коме су веће потребе, с обзиром да по истеку летње, односно сезоне када је могуће изводити грађевинске радове улазимо у период када је такође потребно максимално ангажовање услед зимске службе и потребе чишћења улица града Београда. Предузеће није у могућности да запосли тренутно ангажована лица, све у складу са важећом забраном запошљавања према Закону о буџетском систему. По истеку 120 дана од момента почетка обављања послова, раскида се уговор свим ангажованим лицима и закључује се нов уговор свим ангажованим лицима на другим привремено повременим пословима. Послови које ангажована

	лица обављају се не понављају у току године. Нпр. крајем марта 2018. године се указала потреба за обављање одређене врсте посла (нпр. грађевински послови), те су од 01.04.2018. године почело са сукцесивним ангажовањем одређеног броја лица, тако да је са истеком од 120 радних дана без обзира када су започели са радом на истим пословима као и првоангажовани, по истеку 120 радних дана свима раскинути уговори на тим пословима, те су након раскида иста лица ангажована на пословима који су новонаказани.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета
	Као доказ наведених тврдњи, достављамо Вам три примера Уговора које су ангажовани потписивали са послодавцем почев од априла 2018. и надаље, раскиде наведених уговора и Уговоре на новим пословима који су још у току, све у складу са тумачењима Закона и Мишљењима Министарства за рад којима је речено да једно лице може да ради код истог послодавца више месеци у току једне календарске године, прелазећи са једног на други привремени, односно повремени посао.

2.1	Неправилност	<i>Предузеће је поднело рачуна за рекреативни одмор и превенцију радне неваљидности поднело расходе запосленима, а да није обрачунало и платило порез на зараде и припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање</i>
2.	Опис мере исправљања	Предузеће је 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.) припадајући порез и доприносе за обавезно социјално осигурање. Такође, почев од зараде за мај 2018. године Предузеће средства за превенцију радне неваљидности од 0,2% обрачунава и исплаћује на масу средстава исплаћених на име зараде.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Мере исправљања предузете у току вршења ревизије. Докази о примени мера исправљања дате у току вршења Ревизије

2.2	Неправилност	<i>Предузеће није користило право на пореско ослобођење приликом обрачуна накнаде трошкова за доказак и одлазак са посла, лицима ангажованим по уговорима о привременим пословима</i>
2.	Опис мере исправљања	<i>Почев од обрачуна за мај 2018. године, обрачун накнаде трошкова за превоз лица ангажованим по уговорима о привремено повременим пословима Предузеће врши користећи право на пореско ослобођење прописано Законом о порезу на доходак грађана</i>
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	<i>Мере исправљања предузете у току вршења ревизије. Докази о примени мера исправљања дате у току вршења Ревизије</i>

3.1	Неправилност	<i>Предузеће је планирало веће трошкове по уговорима о привремено повременим пословима од предвиђених Смерницама Владе</i>
2.	Опис мере исправљања	<i>Трошкови по уговорима о привременим и повременим пословима планирани су Програмом пословања за 2019. годину у износу од 84.975.408 динара. Месечно по 105 запослених (до 10% од укупног броја запослених), са нето зарадом од 40.000 динара. Планирани трошкови су на нивоу планираних Програмом пословања за 2018. годину, и процене 2018. године. Разлика у укупном износу Плана 2019. године и Процене 2018. године произилази из чињенице што је у Другом ребелансу програма пословања за 2018. годину узето остварење за девет месеци плус план за наредна три месеца (105 запослених по 40.000 динара нето), а остварење за првих девет месеци је мање од планираног (колико је било потребе у зависности од посла, временских услова ангажовани су запослени по уговорима о привремено повременим пословима).</i>
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	<i>– Програм пословања за 2019. годину – Одлука Надзорног одбора о усвајању Програма пословања за 2019. годину. (сагласност Оснивача до данас 25.12.2018. године није нам достављена)</i>

4.1.	Неправилност	<i>Предузеће је обрачунало и исплатило зараду за радни учинак више од износа прописаног Колективним уговором</i>
2.	Опис мере исправљања	Колективним уговором за ЈКП»Београд-пут» (Службени лист града Београда бр.95/2018) није ограничена исплата стимулација запосленима на три пута у току календарске године, као што је било регулисано у Колективном уговору из 2015.године. По пријему предлога извештаја о ревизији правилности пословања, Предузеће је поступило по примедбама
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Колективни уговор за ЈКП»Београд-пут» (Службени лист града Београда бр.95/2018)

4.2	Неправилност	<i>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 нишу обрачунама у складу са Законом о раду и Колективним уговором Предузећа, јер су увећања вршена на основу коју чини основна зарада и зарада за радни учинак (стимулација), што није у складу са чланом 108. Закона о раду, као ни са чланом 17. Колективног уговора, којим је прописано да обрачун увећања чини само основна зарада. Више су обрачунама увећања зараде, због примене погрешне основнице за обрачун, у односу на закон и Колективним уговором прописане</i>
2.	Опис мере исправљања	За обрачун 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, искључили смо стимулацију и даље поступамо у складу са чланом 108. Закона о раду, као и са чланом 17. Колективног уговора, којим је прописано да основу за обрачун увећања чини само основна зарада.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Мере исправљања предузете у обрачуну зараде за IX/2018.-доказ о примени лични картони за 2018.годину, IX месец, за 4 запослена и платни листићи.

4.3	Неправилност		<i>Предузеће је погрешно-мање обрачунало износе накнада зарада, јер у обрачун просека зараде запослених у претходних 12 месеци није узет у обзир износ који се односи на "донлату до минималне</i>
2.	Опис исправљања	мере	Почев од обрачуна за мај 2018.године, Предузеће обрачун накнаде зарада врши на начин да у просек зараде запослених за 12 месеци (на основу које се утврђује износ накнаде зарада) укључује све елементе који представљају зараду прописану Законом о раду и Колективним уговором.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Мере исправљања предузете у обрачуну зараде за V/2018., доказ о примени достављен у току ревизије

4.4	Неправилност		<i>Приликом обрачуна и исплате накнаде за породичко боловање уз износ прописан чланом 11. Закона о финансијској подршци породици са децом, Предузеће је исплативало и износена име накнаде трошкова топлог оброка у накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора, на терет трошкова Предузећа – без рефундиције. Законом о раду, чл. 118, исхрана у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора представљају накнаду трошковата, и као такве безују се за присутност на раду, и коришћење годишњег одмора, тако да је Предузеће уз накнаду за породичко боловање без правног акта којим је то регулисано вршило обрачун и исплату накнаде за исхрану у току рада и накнаду за регрес</i>
2.	Опис исправљања	мере	Предузеће нема правни акт који би регулисао ово давање, па је с тога престало да исплаћује регрес и топло оброк породиљама
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Достављамо обрачун накнаде за породичко боловање запослених породиља, као и извод банке

4.5.	Неправилност	<i>Интемени актом није уређен начин умјерљивања броја радних дана за које се стиче право на исплату топлог оброка</i>
2.	Опис мере исправљања	Надзорни одбор ЈКП“Београд-пут“ је на седници одржаној дана 04.12.2018.године донео Правилник о исплати накнаде за трошкове исхране у току рада запосленима у ЈКП“Београд-пут“ којим се ретупише поступак, висина и начин обезбђивања средстава, као и друга питања значајна за исплату примања. Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду за трошкове исхране у току рада. Запослени имају право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада. Месечна накнада за исхрану у току рада исплађује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за месец за који се врши исплата. Право на топли оброк има строго наменски карактер, везано је за ефективни рад, те оно не припада раднику за време одсуства са рада, ни у случају када је одсуство проузроковано боловањем услед повреде на раду.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Правилник о исплати накнаде за трошкове исхране у току рада запосленима у ЈКП“Београд-пут“ IV/9 бр.48580/2018 од 04.12.2018.године

4.6.	Неправилност	<i>Предузеће је без умјерљивих кримирјуима исплатило солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја свим запосленима, укључујући руководиоству једнаком нето износу од 22.620,00 динара по запосленом и на тај начин је дало могућност доделе ове врсте помоћи и запосленима који нису у неповољном материјалном положају</i>
2.	Опис мере исправљања	У „Службеном гласнику РС“ број 36/2017 од 13.04.2017. године, објављен је Анекс I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и исти је на снази од 21.04.2017. године. Предметним Анексом измењен је постојећи члан 67. став 5. ПКУ и додат нови став 6, којима је дефинисано да уколико се солидарна помоћ исплађује запосленима ради ублажавања 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. Измењом и допуном Програма пословања за 2017.годину ЈКП „Београд пут“ број 023-399/17-С од 29.06.2017. године, на који је добијена сагласност оснивача, обезбеђена су финансијска средства за ову намену. Запосленима у ЈКП „Београд пут“ износ основне зараде није повећаван од 2014. године. Законом о умањењу нето прихода лица у јавном сектору („Сл. гласник РС“, бр. 108/2013), као и касније донетим Законом о привременом уређивању основица за обрачуна и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл. гласник РС“, бр. 116/2014), умањен је ниво зарада запослених, што је додатно утицало на погоршање тешког материјалног положаја запослених.

	<p>Анализом релевантних података, утврђено је да је просечна нето зарада у предузећу нижа је за 23% од просечне зараде на нивоу града Београда.</p> <p>Предузеће је у протекле две године остварило пословни приход већи у односу на 2014.годину. Пословни приходи у 2016.години већи су за 495.000.000 динара у односу на остварене 2014.године. Број запослених смањен је за 158. Повећаним напором запослених у обављању делатности одржавања улица и путева, остварене су и уштеде расхода у износу од око 150.000.000 динара у 2016.години у односу на остварење 2014.године. У протекле две године предузеће је остварило нето добит у износу од 507.303.345 / 517.746.834 динара, док је 2014.године имало губитак у износу од 107.118.665 динара тј. 2013.године губитак од 1.046.581.134 динара.</p>
<p>3. Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета</p>	<p>Анекс I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 36/2017)</p>

<p>5.1. Неправилност</p>	<p><i>Повећање коефицијената је довело до повећања зараде што није у складу са законом о привременом уређивању основница</i></p>
<p>2. Опис мере исправљања</p>	<p>Предузеће је сачинило Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова и систематизовало нова радна места са новим описом посла, све из разлога унапређења процеса рада и организације послова, у ситуацији када су послови који се обављају у организационој јединици услед одлива кадрова организовани на другачији начин, што је довело до повећања обима послова које су одређени запослени обављали. С обзиром да се ради о врло сложеним пословима, који по оцени послодавца нису били квалитетно и адекватно вредновани у оквиру предвиђеног распона коефицијената из члана 10. Колективног уговора, Предузеће као решење проналази начин да задржи постојеће раднике и стимулише њихову ефикасност и продуктивност кроз повећање коефицијената придодајући нове послове и проширујући обим досадашњим пословима које су до сада обављали.</p> <p>Посматрајући наведене чињенице као што су кадрови и њихово смањење из године у годину (2014-2017.г. број запослених је смањен за 240 радника), а са друге стране повећање остварених прихода по годинама (2017-2014.г. приход је повећан за за 26%), пројекцији потреба за већим бројем кадрова, а поштујући Закон о начину утврђивања максималног броја запослених у јавном сектору нисмо могли да запослимо нове кадрове, па смо стимулисали искусни – квалификовани кадар како би спречили даљи одлив запослених.</p> <p>До повећање коефицијента у анексима уговора је дошло у малом броју, узимајући у обзир укупан број запослених. Повећање коефицијента је уследило само у ситуацијама где су запослени максимално ангажовани на раду и у вези са радом. Израда новог Правилника о организацији и систематизацији послова у ЈКП “Београд-пут” је уследила након нове организационе шеме, по налогу и инструкцијама оснивача. У случају да послодавац није поступао како и јесте и повећао коефицијенте код изузетно малог броја</p>

		запослених, евидентно би дошло и долазило је до одлива стручног кадра који су својим ангажовањем и залагањем показали управно оправданост за поступање које је изузетак код послодавца. У случају одласка запослених код којих је дошло до повећања елемената за обрачун зарада поједине службе би остале без кадрова и посао би се евидентно престао обављати, што би проузроковало сметње у даљем раду и пословању предузећа. Предузеће није имало други начин да одржи квалитет и стручност на нивоу који се захтева изузев у адекватном плаћању стручног кадра, односно плаћању на нивоу плата пре усвајања нове организационе структуре, те и Правилника о организацији и систематизацији послова, а све у оквиру важећег Колективног уговора.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Пример понуде и анекса уговора о раду за запослене из различитих служби; Копија Правилника о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова

5.2.	Неправилност	<i>Исплата већег броја стимулација довело је до повећања зарада, што није у складу са Законом о привременом уређивању основица</i>
2.	Опис мере исправљања	Колективним уговором за ЈКП»Београд-пут» (Службени лист града Београда бр.95/2018) није ограничена исплата стимулација запосленима на три пута у току календарске године, као што је било регулисано у Колективном уговору из 2015.године. С обзиром да је на снази Закон о привременом уређивању основица за обрачун и исплати зарада, што је је додатно утицало на умањење зарада, у претходном периоду стимулације су исплаћиване искључиво запосленима који су радом и ангажовањем на својим радним задацима заслужили адекватну награду за свој учинак на раду.
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљања предузета	Колективни уговор за ЈКП»Београд-пут» (Службени лист града Београда бр.95/2018)

ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА

[Signature]



[Signature]

ЈКП „БЕОГРАД - ПУТ”

ДРАГОСЛАВА СРЕЉОВИЋА 8а
БЕОГРАД

ДРЖАВНА РЕВИЗОРСКА ИНСТИТУЦИЈА

БЕОГРАД
Макензијева 41

На основу члана 40. став 1. Закона о Државној ревизорској институцији („Службени гласник РС“ бр. 101/05, 54/07, 36/10 и 44/18) субјект ревизије, ЈКП „БЕОГРАД - ПУТ”,

ДРАГОСЛАВА СРЕЉОВИЋА 8а, БЕОГРАД, подноси

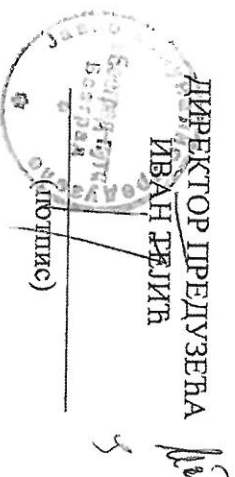
ДОПУНА ОДАЗИВНОГ ИЗВЕШТАЈА IV/4 БР.52703/2018 ОД 27.12.2018.ГОДИНЕ НА ИЗВЕШТАЈ О ОТКЛАНЊАЊУ НЕПРАВИЛНОСТИ ОТКРИВЕНИХ У РЕВИЗИИ ПРАВИЛНОСТИ ПОСЛОВАЊА У ДЕЛУ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА КОЈИ РЕГУЛИШУ ОБРАЧУНИ ИСПЛАТУ ЗАРАДА ЗА 2017.ГОДИНУ

Број и датум извештаја о ревизији: 400-805/2018-06/11 од 05.11.2018.године

4.6.	Неправилност	<i>Предузеће је без умерћених критеријума исплатило солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја свим запосленима, укључујући руководство у једнаком нето износу од 22.620,00 динара по запосленом и на тај начин је дало могућност додати ове врсте помоћи и запосленима који нису у неповољном материјалном положају</i>
2.	Опис мере исправљања	<i>У „Службеном гласнику РС“ број 05/2018 од 19.01.2018. године објављен је Анекс II Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије. Предметним Анексом изменен је постојећи став 6. члана 67. ПКУ и гласи: Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да за то има обезбеђена финансијска средства. Изменом и допуном Програма пословања за 2017.годину ЈКП „Београд пут“ број 023-399/17-С од 29.06.2017. године, на који је добијена сагласност оснивача, обезбеђена су финансијска средства за ову намену. Сходно Анексу II Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и обезбеђеним средствима предузеће је дужно да исплати наведену солидарну помоћ.</i>
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљ. предузета	<i>Анекс II Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 05/2018)</i>

5.1.	Неправилност	<i>Повећање коефицијента је довело до повећања зараде што није у складу са законом о привременом уређивању основица</i>
2.	Опис мере исправљања	<i>Послодавац је током 2018.године донео Правилник о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова IV/9 бр.48515/2018 и систематизовало нова радна места која садрже описе посла који су се указали као неопходни, све из разлога унапређења процеса рада и организације послова, у ситуацији када су послови који се обављају у организационој јединици услед одлива кадрова организовани на другачији начин. На основу наведеног Правилника, са појединим запосленима су закључени Анекси уговора о раду којима су распоређени на нова радна места на којима је због унапређења процеса рада и организације послова повећан обим посла, те су у складу са тим запослени добили и адекватан коефицијент.</i>
3.	Докази који се прилажу уз овај извештај да је мера исправљ. предузета	<i>Пример понуде и анекса уговора о раду за запослене из различитих служби; Копија Правилника о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова</i>

ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА
ИВАН ДЕЛИЋ



(попис)