

## ISPLATA MINIMALNE ZARADE

**Minimalna zarada ima karakter zarade,** kao i bilo koja zarada koju zaposleni ostvaruje u skladu sa ugovorom o radu. Ona je uređena odredbama **Zakona o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13 – u daljem tekstu: Zakon) a u cilju obezbeđenja egzistencijalno-socijalnog minimuma najslabije plaćenih zaposlenih.

Prema Zakonu, svim zaposlenima u Republici Srbiji koji ostvare standardni radni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom garantuje se minimalna zarada.

## 1. Kako se utvrđuje minimalna zarada?

Članom 112. navedenog zakona, definisano je da se minimalna zarada utvrđuje odlukom **Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije**. Izuzetno, odluku o visini minimalne zarade donosi **Vlada Republike Srbije**, i to samo u slučaju kada **Socijalno-ekonomski savet** ne donese odluku o visini minimalne zarade u roku od 10 dana od dana početka pregovora.

Kriterijumi na osnovu kojih se polazi pri utvrđivanju minimalne zarade su sledeći: troškovi života, kretanje prosečne zarade u Republici Srbiji, egzistencijalne i socijalne potrebe zaposlenog i njegove porodice, stopa nezaposlenosti, kretanje zaposlenosti na tržištu rada i opšti nivo ekonomske razvijenosti Republike Srbije.

Na osnovu kretanja navedenih parametara (kriterijuma) u prethodnom periodu, članovi **Socijalno-ekonomskog saveta** utvrđuju visinu minimalne zarade za naredni period, tj. donose odluku o visini minimalne zarade.

Odluka o visini minimalne zarade **objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije”**.

## 2. Za koji period se utvrđuje minimalna zarada?

Minimalna zarada **utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.**

Ovo znači da se zakonom garantuje svim zaposlenima u Republici Srbiji, da se minimalna zarada po satu za naredni period ne može ugovoriti u manjem iznosu od iznosa koji je ugovoren za

prethodni period, odnosno da se može ugovoriti samo u istom ili većem iznosu.

## 3. Kako se obračunava i isplaćuje minimalna zarada?

**Obračun i isplata minimalne zarade vrši se u visini minimalne zarade važeće na dan isplate, bez obzira na koji prethodni mesec se isplata minimalne zarade odnosi.** Na primer, ukoliko poslodavac kasni sa isplatom zarada, pa (minimalnu) zaradu zaposlenog za novembar 2013. godine, isplaćuje u martu 2014. godine, istu mora obračunati i isplatiti u visini minimalne zarade koja važi u mesecu martu 2014. godine.

Kako se visina minimalne zarade utvrđena odlukom **Socijalno-ekonomskog saveta (odnosno Vlade)** primenjuje na čitavoj teritoriji Republike Srbije, ovo znači da svi zaposleni u Srbiji koji ostvare standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom imaju pravo na minimalnu zaradu i to u visini minimalne zarade koja važi u mesecu u kome se isplaćuje (minimalna) zarada.

## 4. Kada zaposleni prima minimalnu zaradu?

**Minimalnu zaradu ugovaraju poslodavac i zaposleni samo ukoliko postoje opravdani razlozi** (na pr. poslodavac je u teškoj materijalnoj i finansijskoj situaciji, ne postoji tržište za plasman proizvoda, poslodavac ima velika nenaplaćena potraživanja i sl.).

**Iako postoje opravdani razlozi, poslodavac ne može samo na osnovu svoje odluke ili odluke nekog organa kod poslodavca (na pr. odluke Nadzornog odbora) isplaćivati minimalnu zaradu zaposlenima!** Naime, navedenim aktima može se samo konstatovati da postoje opravdani razlozi za uvođenje minimalne zarade kod poslodavca. Ovo znači da se zaposlenima u slučaju (tih) opravdanih razloga mora ponuditi aneks ugovora o radu.

Shodno Zakonu, **osnov za isplatu zarade je ugovor o radu, što važi i za slučaj isplate minimalne zarade.** Prema tome, da bi se i u slučaju opravdanih razloga kod poslodavca „uvela” isplata na nivou minimalne zarade potreban je osnov za takvu isplatu, odnosno potrebno je **aneksirati ugovor o radu.** Znači, u slučaju kada poslodavac zbog poslovno-finansijskih rezultata poslovanja nije u mogućnosti da zaposlenima isplaćuje zaradu utvrđenu ugovorom o radu, dužan je da zaposlenom ponudi izmenu ugovora o radu (aneks ugovora o radu).

Shodno članu 172. Zakona, uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi (ne može biti kraći od osam dana) i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. U slučaju da poslodavac ponudi zaposlenom aneks ugovora sa ovakvom sadržinom, zaposleni može da prihvati ponudu i zaključi aneks ugovora sa pravom da pred nadležnim sudom osporava zakonitost ugovora.

Takođe, zaposleni može da odbije zaključivanje aneksa ugovora o radu, međutim ako odbije, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu (čl. 179. tač. 8) Zakona). Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu, ako se ne izjasni u navedenom roku.

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, broj 120-01-246/2007-02 od 14.11.2007. godine:**

„U članu 111. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05 i 61/05) utvrđeno je pravo zaposlenog na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom. Poslodavac može zaposlenom da isplati minimalnu zaradu samo ako je ona ugovorena ugovorom o radu.

Ukoliko u toku rada dođe do promene nekog od ugovorenih elemenata na osnovu kojih se utvrđuje osnovna zarada, po pravilu menja se i novčani iznos osnovne zarade i u tom slučaju, shodno članu 171. stav 1. tačka 5), a u vezi sa članom 33. tačka 10) Zakona o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu. Pored ponude za izmenu ugovora poslodavac je dužan da dostavi u pisanom obliku razloge zbog kojih nudi izmenu ugovora i rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi (član 172. Zakona).

Prema tome, s obzirom da je u trenutku zaključivanja ugovora o radu novčani iznos osnovne zarade zaposlenog bio iznad iznosa minimalne zarade za taj period, a u narednom periodu, usled promene iznosa minimalne zarade, ugovoreni iznos osnovne zarade bude niži od visine minimalne zarade utvrđene Odlukom iz člana 113. Zakona o radu, poslodavac je **dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu u delu koji se odnosi na ugovoreni novčani iznos osnovne zarade i uskladi zaradu sa iznosom minimalne zarade utvrđene za tekući period.**

Napominjemo da je poslodavac, od trenutka kada je ugovoreni iznos osnovne zarade zaposlenog postao niži od minimalne zarade utvrđene Odlukom iz člana 113. Zakona, dužan da zaposlenom

obračunava i isplaćuje zaradu u visini minimalne zarade utvrđene navedenom Odlukom, i to u visini koja je utvrđena za mesec u kojem se vrši isplata.“

#### **5. Da li pored minimalne zarade zaposleni ima pravo i na druga primanja?**

Zaposleni koji sa poslodavcem ugovori minimalnu zaradu ili čija je osnovna zarada manja od minimalne zarade, ima pravo na sva uvećanja zarade koja su uređena Zakonom, opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i ugovorom o radu. Znači, minimalna zarada se u tom slučaju tretira kao osnovna zarada i kao takva se uvećava po osnovu „minulog rada”, prekovremenog rada, rada na dan praznika koji je neradan dan, noćnog rada, rada u smenama i po drugom osnovu utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu. Takođe, ovaj zaposleni ima pravo i na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora, u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

**Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, broj 011-00-294/2013-02, od 21.05.2013. godine:**

„Plate zaposlenih u javnim službama uređene su Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama („Sl. glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 – dr. zakon, 116/08 – dr. zakon, 92/11 i 10/13). Članom 2. navedenog zakona utvrđeno je da se plate zaposlenih u javnim službama utvrđuju na osnovu: osnovice za obračun plata; koeficijenta koji se množi osnovicom; dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, u skladu sa zakonom. Osnovnu platu zaposlenih čini proizvod osnovice i koeficijenta posla zaposlenog.

Članom 2. stav 2. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) utvrđeno je da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 104. Zakona o radu utvrđeno je da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Članom 111. Zakona o radu, utvrđeno je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim

vremenom. Minimalna zarada, koju utvrđuje Socijalno - ekonomski savet Republike Srbije, odnosno Vlada Republike Srbije u slučaju da Socijalno - ekonomski savet ne donese odluku u roku od 10 dana od dana početka pregovora, predstavlja minimalno pravo zaposlenih za ostvareni rad i vreme provedeno na radu.

Imajući u vidu gore navedeno, mišljenja smo da osnovna plata zaposlenog, za puno radno vreme i standardni radni učinak, ne može biti niža od minimalne zarade. Ovo praktično znači da se zaposlenom u mesecu kada je osnovna plata manja od minimalne zarade, obračunava i isplaćuje osnovna zarada u visini minimalne zarade. Osnovica za obračun dodatka na platu je minimalna bruto zarada, koja je u ovom slučaju osnovna plata.

U konkretnom slučaju ovo znači, da zaposlena čija je osnovna plata manja od minimalne zarade ima pravo na osnovnu zaradu u visini minimalne zarade, kao i pravo na dodatke na platu u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu."

#### 6. Da li zaposleni može primiti zaradu manju od minimalne?

Samo zaposleni koji je ostvario standardni učinak i pun mesečni fond časova rada, ima pravo na pun iznos minimalne zarade.

Ukoliko zaposleni ne ostvaruje standardni učinak (u skladu sa normativima i standardima rada), i/ili nema puni mesečni fond časova rada, poslodavac može umanjiti minimalnu zaradu, u skladu sa kriterijumima za vrednovanje radnog učinka, utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu. Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu normativa i standarda rada, odnosno kolektivnih i individualnih normi. Rezultati rada zaposlenog se utvrđuju na osnovu normativa i standarda rada i merila za primenu drugih kriterijuma koje utvrđuje poslodavac.

Slučajevi kada je zarada zaposlenog manja od minimalne zarade:

- u slučaju neostvarivanja standardnog učinka (učinak je manji od standardnog, pa je i zarada zaposlenog manja od minimalne po tom osnovu);
- u slučaju manjeg fonda sati rada od punog mesečnog fonda časova rada (zaposleni će primiti manju zaradu od minimalne, jer mu pripada minimalna zarada za ostvareni broj sati rada).

U prilog navednom govori i mišljenje **Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, broj 120-01-11/2013-02 od 25.02.2013. godine:**

„U skladu sa članom 111. Zakona o radu, zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno rad-

no vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom. Zaposleni koji je ostvario standardni učinak i pun mesečni fond časova rada, ima pravo na pun iznos minimalne zarade. Ukoliko zaposleni ne ostvaruje standardni učinak (u skladu sa normativima i standardima rada), i/ili nema puni mesečni fond časova rada, poslodavac može umanjiti minimalnu zaradu, u skladu sa kriterijumima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu.

Prema tome, ovo znači da poslodavac zaposlenom koji nije ostvario standardni radni učinak, treba da umanjí zaradu po osnovu radnog učinka, a u skladu sa kriterijumima i merilima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. U konkretnom slučaju, **ukoliko zaposleni koji je ugovorio minimalnu zaradu sa poslodavcem, nije ostvario standardni radni učinak ima pravo na umanjenu zaradu odnosno zaradu manju od minimalne zarade.**

Napominjemo da se minimalna zarada Odlukom socijalno-ekonomskog saveta utvrđuje po satu, tako da se minimalna zarada obračunava na osnovu broja sati rada u mesecu."

#### 7. Da li postoje kazne za poslodavce koji ne isplaćuju minimalnu zaradu?

Shodno članu 268. Zakona, nadzor nad primenom Zakona o radu, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

**U slučaju nepoštovanja isplate minimalne zarade (poslodavac isplaćuje zaradu nižu od minimalne ili uopšte ne isplaćuje zaradu (minimalnu) zaposlenom) inspektor rada nalaže poslodavcu za izvrši isplatu minimalne zarade ili ukoliko je isplatio zaradu ispod minimalne zarade, nalaže poslodavcu da isplati razliku između isplaćene zarade i utvrđene visine minimalne zarade.**

Članom 273. st. 1. tačka 4) Zakona, predviđena je novčana kazna za poslodavca sa svojstvom pravnog lica u iznosu **od 800.000,00 do 1.000.000,00 dinara**, ako nije isplatio zaradu ili minimalnu zaradu zaposlenom.

#### 8. Kolika je minimalna zarada za period januar-jun 2014. godine?

Na sednici Socijalno-ekonomskog saveta koja je održana 14. februara 2014. godine, **nije postignut dogovor oko visine minimalne zarade za period januar-jun 2014. godine.** Socijalni partneri imali su različite stavove u pogledu visine minimalne zarade, tako da će ovu odluku doneti

Vlada, s obzirom da isti nisu postigli dogovor do 24. februara 2014. godine.

Svakako do donošenja nove Odluke o visini minimalne zarade za period januar-jun 2014. godine, kao akontativni deo zarade za zaposlene koji primaju minimalnu zaradu u 2014. god, koristi se prethodno utvrđen podatak (115 dinara po satu).

### 9. Da li je minimalna zarada „neto“ ili „bruto“?

Odlukom o visini minimalne zarade utvrđuje se minimalna zarada po radnom času, bez poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, tzv. „neto“ minimalna zarada.

Ovo znači da se odlukom utvrđuje ono što zaposlenima „pripada na ruke“, ali svakako uz ovaj „neto“ iznos minimalne zarade, poslodavac u svoje ime, a i u ime zaposlenog (IZ i

NA zaradu) plaća pripadajuće doprinose za obavezno socijalno osiguranje, kao i porez, shodno odredbama Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju i Zakona o porezu na dohodak građana.

Imajući u vidu da su sva prava u Zakonu, pa i pravo na (minimalnu) zaradu utvrđena u bruto iznosu, kao i da je osnovica za plaćanje doprinosa i poreza takođe „bruto“ iznos tj. „bruto“ minimalna zarada, neophodno je izračunati istu. Za preračun sa „neto“ na „bruto“ minimalnu zaradu, od 01. februara 2014. godine (kada je utvrđen novi iznos neoporezivog dela zarade) koristi se sledeća formula:

$$\text{BRUTO} = (\text{NETO} - 1.124,20) / 0,701.$$

**Tabela 1** - obračun „neto“ i „bruto“ mesečne minimalne zarade, za prosečan broj časova rada u mesecu (174), ako minimalna zarada po satu iznosi 115 dinara „neto“

<b>(Bruto) Zarada - osnovica za plaćanje doprinosa</b>		<b>26.941,23</b>
Doprinos za PIO	<b>13%</b>	3.502,36
Doprinos za zdravlje	6,15%	1.656,89
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	202,06
<b>UKUPNO doprinos IZ zarade</b>	<b>19,90%</b>	<b>5.361,30</b>
<b>Osnovica za plaćanje poreza iz zarade - 11.242 din.</b>		<b>15.699,23</b>
<b>Porez</b>	<b>10%</b>	<b>1.569,92</b>
<b>Ukupno doprinosi IZ zarade i porez</b>		<b>6.931,23</b>
<b>Zarada bez poreza i doprinosa tzv. „NETO“</b>	(115 din x 174 sata)	<b>20.010,00</b>
Doprinos za PIO	11%	2.963,54
Doprinos za zdravlje	6,15%	1.656,89
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	202,06
<b>UKUPNO doprinos NA zaradu</b>	<b>17,90%</b>	<b>4.822,48</b>
<b>Trošak poslodavca za zaposlenog</b>		<b>31.763,71</b>

Znači, ukoliko je „neto“ minimalna zarada po satu 115 dinara, za prosečan broj sati rada u mesecu (174), mesečna minimalna zarada bez poreza i doprinosa („neto“), iznosila bi **20.010 dinara** (115 x 174 dinara), odnosno **26.941,23 dinara** sa porezom i doprinosima na teret zaposlenog (bruto). Trošak poslodavca za

ovog zaposlenog (koji na ruke prima 20.010 dinara), iznosi **31.763,71 dinara**.

Još jednom podsećamo da se visina minimalne zarade u svakom konkretnom mesecu, određuje u zavisnosti od broja radnih dana tj. radnih sati u tom mesecu (vidi Tabelu 2).

**Tabela 2** – „neto“ i „bruto“ mesečne minimalne zarade, u zavisnosti od broj časova rada u mesecu, ako minimalna zarada po satu iznosi 115 dinara „neto“

Broj sati (dana) u mesecu	Visina minimalne „neto“ zarade	Visina minimalne „bruto“ zarade
160 (20)	18.400	24.644,51
168 (21)	19.320	25.956,92
176 (22)	20.240	27.269,33
184 (23)	21.160	28.581,74

Autor:

**Danijela Rajković**, rukovodilac Grupe za zarade i plate u javnim službama, Sektor za rad, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike

## POKLON ZA DAN ŽENA - 8. MART

**Članom 120. tačka 4) Zakona o radu** („Sl. glasnik RS“, broj 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13 – u daljem tekstu: Zakon) uređeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu, pored drugih primanja koja su kao obavezna ili kao mogućnost uređena navedenim zakonom (otpremnina za odlazak u penziju, paketići za decu i dr.), mogu utvrditi i druga primanja zaposlenih, kao što su na primer, davanja zaposlenima za 8. mart, Božić, Novu godinu; primanja zaposlenih po osnovu stipendiranja njihove dece koja pohađaju školu i slično.

Znači za razliku od drugih primanja iz člana 119. i 120. tačka 1. Zakona, druga primanja iz člana 120. tačka 4) ovog zakona, shodno članu 105. st. 3. Zakona, imaju karakter zarade, tj. na njih se plaćaju pripadajući porezi i doprinosi.

Praktično ovo znači da ukoliko poslodavac za Dan žena, tj. 08. marta 2014. godine, obezbedi poklon ženama, bez obzira da li je u novcu, robi, poklon čestitki, vaučeru za turističko putovanje i slično, ovo primanje zaposlenih imaće karakter zarade.

Da bi se utvrdila osnovica za plaćanje poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, a imajući u vidu da je ono što zaposlena dobija „neto“ iznos davanja (poklona), potrebno je isti „brutirati“. Znači, ukoliko je

poklon dat u robi, visina maloprodajne cene te robe je „neto“ zarada, poklon dat u novcu je „neto“ iznos zarade, vrednost poklon čestitke ili turističkog aranžmana je takođe „neto“ iznos zarade.

Formula za preračun sa „neto“ na „bruto“: **Bruto = (NETO - 1.124,20) / 0,701.**

Bez obzira da li je poslodavac utvrdio pravo na davanje zaposlenim ženama za 8. mart, sindikat može iz svojih sredstava i to isključivo iz sredstava prikupljenih iz sindikalne članarine da obezbedi poklon za ovaj praznik. U tom slučaju, bez obzira da li je ovo davanje u novcu, robi, poklon čestitki, vaučeru za turističko putovanje i slično, ovo primanje zaposlenog, NEMA karakter zarade, tako da ne postoji obaveza plaćanja poreza i doprinosa kao na zaradu. Međutim, ukoliko bi sindikat isplatio poklon svojim članicama, iz sredstava koja su prebačena sa računa poslodavca, ovo primanje bi imalo karakter zarade, odnosno postojala bi obaveza plaćanja pripadajućih doprinosa i poreza.

Znači, kada poslodavac isplaćuje prigodan poklon ženama za 08. mart to primanje uvek ima karakter zarade. Međutim, kakav će biti karakter davanja zaposlenim ženama za 08. mart, koje isplaćuje sindikat zavisi od izvora sredstava iz kojih se isto isplaćuje (iz članarine ili iz sredstava koje je dobio od poslodavca).