

## ZARADA JE PRAVO ZAPOSLENIH (I DEO)

**Zakonom o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09 u daljem tekstu: Zakon), **utvrđeno je pravo zaposlenog na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Zakonom** su propisani osnovni elementi zarade, dok se **opštim aktom** (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), odnosno **ugovorom o radu** za grupu poslova ili za pojedine poslove, **bliže uređuju svi elementi na osnovu kojih se određuje visina zarade zaposlenog.**

Zarada se u smislu Zakona sastoji od: **zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrada, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.** Ovako definisana zarada je **bruto zarada** koja u sebi sadrži doprinose i porez iz zarade koje plaća zaposleni.

Prema tome, pod pojmom „zarada”, u smislu Zakona o radu, **podrazumeva se bruto zarada koja u sebi sadrži doprinose i porez iz zarade koje plaća zaposleni. Doprinosi koje plaća poslodavac na zaradu, nisu deo zarade zaposlenog, već deo troška poslodavca.**

**Ministarstvo rada i socijalne politike, dalo je svoje mišljenje u vezi pojma bruto zarada, u smislu odredaba Zakona, pod brojem: 011-00-00041/2011-02 od 10.02.2011. godine:**

„**Odredbom člana 104. stav 1. Zakona o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), **utvrđeno je pravo zaposlenog na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.**

Članom 105. Zakona o radu propisano je da se **zarada sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrada, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Ovako definisana zarada je „bruto” zarada koja u sebi sadrži doprinose i porez iz zarade koje plaća zaposleni. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade** (član 106. Zakona).

Odredbama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Službeni glasnik RS”, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 7/2008, 5/2009, 7/2009, 3/2010 i 4/2011) utvrđeno je da je **obveznik plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz „bruto” zarade zaposleni, odnosno poslodavac koji plaća doprinos na zaradu. Zaposleni i poslodavac plaćaju doprinos na osnovicu po istoj stopi (17,9%). Takođe, ovim Zakonom je uređeno da obveznici doprinosa ne mogu biti oslobođeni obaveze obračunavanja i plaćanja doprinosa.**

Prema tome, zaposlenom za obavljeni rad i vreme provedeno na radu pripada „bruto” zarada, iz koje je poslodavac dužan da u ime zaposlenog, obračunava i plaća doprinos za penzijsko invalidsko osiguranje, doprinos za zdravstvo i doprinos za slučaj nezaposlenosti.”

Tabela 1 - Primer obračuna (bruto) zarade

<b>BRUTO zarada</b> - osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje		50.000,00
Doprinos za PIO	11%	5.500,00
Doprinos za zdravstvo	6,15%	3.075,00
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	375,00
Ukupni doprinosi iz zarade	17,9%	8.950,00
Osnovica plaćanja poreza na zarade (bruto zarada - 7.310 din.)		42.690,00
Porez	12%	5.122,80
Ukupno (doprinosi i porez)		14.072,80

Zarada bez poreza i doprinosa - <b>NETO</b> zarada (nosi kući)		35.927,20
Doprinos za PIO	11%	5.500,00
Doprinos za zdravstvo	6,15%	3.075,00
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	375,00
Ukupni doprinosi na zaradu	17,90%	8.950,00
Trošak poslodavca za zaposlenog		58.950,00

**I) Zaposleni kod poslodavca imaju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti.** Da bi se obezbedio princip jednake zarade za jednak rad, odnosno da bi zaposleni imali jednaku zaradu, **moraju da rade na poslovima za koje se se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.** Znači, kriterijumi koji se vrednuju prilikom utvrđivanja rada iste vrednosti su: stručna sprema, radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad zaposlenih. **Obezbeđivanje principa jednake zarade ostvaruje se kroz vrednovanje svih navedenih elemenata kojima se iskazuju rad zaposlenih.**

Prema tome, jedino zaposleni koji rade na istim ili sličnim poslovima, odnosno zaposleni koji rade na radnim mestima za koje se u potpunosti zahtevaju identični uslovi, imaju pravo na istu zaradu.

S timu vezi, napominjemo **da je kriterijum za utvrđivanje zarade zaposlenog, pre svega rad i vreme provedeno na radu, a ne stručna sprema.** Zaposleni ima pravo na zaradu za poslove na kojima radi odnosno obavlja, a stručna sprema je samo jedan od uslova da zaposleni obavlja stručno i kvalitetno poslove na kojima radi. Znači, zarada zaposlenog, **ne zavisi samo od stručne spreme, već i od uloženog rada zaposlenog.**

Ukoliko zaposleni sa poslodavcem zaključiči odluku ili sporazum kojim se krši načelo jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti, **isti je ništav i ne primenjuje se.** Ništavost odluke ili sporazuma, **dokazuje se pred nadležnim sudom, utvrđivanjem svih elemenata koji su relevantni za ocenu istog rada ili rada iste vrednosti.**

**II) Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu (član 106. Zakona) sastoji se od:**

- a) osnovne zarade,
  - b) dela zarade za radni učinak i
  - c) uvećane zarade.
- a) Osnovna zarada**

Zakonom nisu propisani elementi za obračun i isplatu osnovne zarade, **već se isti utvrđuju opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu.**

Osnovna zarada se određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. **Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuje se vrsta posla, stručna sprema (i drugi posebni uslovi za rad) koje zaposleni treba da ispunjava za rad na određenim poslovima. Pod stručnom spremom** podrazumeva se školska sprema stečena i priznata po propisima o obrazovanju. Pored stepena stručne spreme utvrđuje se **vrsta zanimanja** zavisno od poslova koji treba da se obavljaju, **potrebno radno iskustvo**, odnosno **potrebno znanje i sposobnost** za rad na određenim poslovima, **razne veštine** (poznavanje rada na računaru, znanje stranog jezika i sl.). S tim u vezi, važno je napomenuti, da zaposleni može obavljati poslove za koje ispunjava uslove utvrđene pravilnikom.

**Opštim aktom moraju se utvrditi elementi za obračun osnovne zarade.** Osnovna zarada može da se utvrdi **za grupu poslova, odnosno tipične poslove ili za svaki posao pojedinačno.** Ona može da se utvrdi **na mesečnom nivou ili se utvrđuje po radnom času.**

**Najčešće se osnovna zarada utvrđuje kao proizvod koeficijenta posla i vrednosti radnog časa.** U tom slučaju, opštim aktom utvrđuje se raspon koeficijenata (minimalni i maksimalni) za svaku grupu poslova ili se opštim aktom utvrđuje koeficijent za svaki posao pojedinačno.

Tabela 2: **Primer koeficijenata koji su za karakteristične poslove određeni po grupama poslova** (član 50. Posebnog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije)

[www.rezonsrbija.net](http://www.rezonsrbija.net)

Grupe poslova	Složenost, zahtev stručnosti, odgovornost i uslovi rada	Koeficijent
I	Ne zahteva se stručnost (nekvalifikovan radnik). Podrazumeva jednostavan rutinski rad koji ne zahteva obrazovanje.	1.00 - 1.35
II	Zahteva se obrazovanje za rad u trajanju od 2 godine (po starom: I i II stepen - PK radnik). Podrazumeva rad na manje složenim i srednje složenim poslovima, na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.	1.20 - 1.55
III	Zahteva se srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine (po starom: III i IV stepen - KV radnik). Podrazumeva poslove složenije i raznovrsnije koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju.	1.40 - 1.75
IV	Zahteva se srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine (po starom IV stepen - KV radnik). Podrazumeva složenije poslove.	1.50 - 2.00
V	Zahteva se specijalističko obrazovanje (po starom V i VI stepen, VKV radnik i VŠS). Podrazumeva specijalizovane složene poslove i poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti.	1.80 - 2.50
VI	Zahteva se visoko obrazovanje - fakultet (po starom VII stepen). Podrazumeva potpunu samostalnost u izvršavanju poslova.	2.50 - 3.50

**Koeficijent posla se utvrđuje u zavisnosti od posla koji zaposleni obavlja i njegovog značaja za poslodavca, složenosti i odgovornosti.** On može u sebi da sadrži i uslove rada, kao što su na primer rad u smenama ili noćni rad, **ukoliko se radi o poslovima koje zaposleni kontinuirano obavljaju u smenama ili noću.** Takođe, uslovi rada **moгу se utvrditi i dopunskim koeficijentom.** Na primer: koeficijent posla "fizičkog radnika" je 1, a "rukovodilac fizičkih radnika" ima koeficijent 1,3 (osnovni koeficijent "fizičkog radnika" je 1, a dopunski koeficijent za rukovođenje je 0,3).

**Vrednost radnog časa** ili kako je češće zovemo **osnovica za obračun osnovne zarade, može se utvrditi na mesečnom nivou ili po radnom času.** Smatramo da je praktičnije istu utvrditi po radnom času.

**Vreme provedeno na radu** može se utvrditi prema **prosečnom broju časova rada u mesecu** (174) ili **prema stvarnim časovima rada u određenom mesecu.**

Ovo praktično znači, da će u prvom slučaju, kada se zarada određuje na osnovu prosečnog broja časova (174), osnovna zarada zaposlenog svakog meseca, **biti na približno istom nivou.** U drugom slučaju, kada se zarada obračunava na osnovu stvarnog broja sati u mesecu, mesečna osnovna zarada će **varirati u zavisnosti od broja radnih dana u mesecu.** Ovo pre svega iz razloga što je različit broj časova po mesecima

(npr. oktobar 2011. godine ima 168 časova, a novembar 2011. godine ima 184 časa).

**Osnovna zarada zaposlenog, ne može se ugovoriti u manjem iznosu od iznosa minimalne zarade utvrđene opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnikom o radu), niti manja od minimalne zarade utvrđene Zakonom.** S tim u vezi je i **mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, broj: 120-01-104/2007-02 od 23.05.2007. godine:**

*„Osnovna zarada, shodno članu 107. stav 1. Zakona o radu, određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade (član 107. stav 3.).*

*Novčani iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu (koju poslodavac sa zaposlenim ugovara u bruto novčanom iznosu) ne može biti niži od osnovne zarade za poslove odnosno grupe poslova utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, niti od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.*

*Prema tome, osnovna zarada zaposlenog, određena na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom, ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.“*

**Ukoliko je za granu ili delatnost u kojoj posluje poslodavac zaključen poseban kolektivni ugovor ili ukoliko je odlukom ministra**

**prošireno dejstvo kolektivnog ugovora, ta da poslodavca obavezuju elementi na osnovu kojih se utvrđuje osnovna zarada utvrđena tim kolektivnim ugovorom.**

S tim u vezi napominjemo da je u skladu sa članom 257. Zakona, 23. februara 2011. godine, ministar rada i socijalne politike doneo **Odluku o primeni Posebnog kolektivnog ugovora za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije, na sve poslodavce koji obavljaju ovu delatnost**, a 28. februara 2011. godine i **Odluku o primeni Posebnog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala Srbije, na sve poslodavce koji obavljaju ovu delatnost**. Odluke su objavljene u „Službenom glasniku RS”, broj 14/11 i **na snazi su od 12. marta 2011. godine**. Ovo praktično znači da svi zaposleni kod poslodavaca iz oblasti građevinarstva i industrije građevinskog materijala Srbije, kao i svi zaposleni u delatnosti poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije od 12. marta imaju prava na osnovnu zaradu koja je utvrđena navedenim kolektivnim ugovorima.

**Osnovna zarada je jedan od osnovnih elemenata Ugovora o radu (čl. 33. st. 1. tačka 10) Zakona). Ona se ugovara sa pripadajućim doprinosima i porezom iz zarade, dakle bruto i mora se ugovoriti u novčanom iznosu.**

S tim u vezi su i **mišljenja Ministarstva rada i socijalne politike, broj: 120-01-194/2008-02 od 21.09.2009. godine:**

„Osnovna zarada, shodno članu 107. stav 1. Zakona o radu, određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Zakonom o radu nisu propisani elementi za obračun i isplatu osnovne zarade, već se isti utvrđuju opštim aktom (kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu), shodno članu 107. stav 3. Zakona o radu.

Članom 33. stav 1. tačka 10) Zakona o radu, utvrđeno je da ugovor o radu sadrži novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog. Pod zaradom u smislu člana 105. stav 1. Zakona o radu, smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade ( čl. 105. st. 2. Zakona o radu).

Prilikom ugovaranja osnovne zarade u skladu sa odredbama člana 33. tačka 10) Zakona o radu, poslodavac ugovara sa zaposlenim novčani iznos osnovne zarade u bruto iznosu, što znači da je u

iznos ugovorene osnovne zarade uključen iznos poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Poslodavac je dužan da sa zaposlenim ugovori najmanje osnovnu zaradu koja pripada za obavljanje poslova za koje zaposleni zasniva radni odnos, u skladu sa opštim aktom (ako postoji opšti akt), a na osnovu elemenata za određivanje osnovne zarade.

Prema tome, poslodavac je u skladu sa odredbama člana 33. tačka 10) dužan da ugovorom o radu sa zaposlenim ugovori („bruto“) osnovnu zaradu.“

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike broj: 120-01-103/2009-02 od 26.05.2009. godine:**

„Novčani iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu (koju poslodavac sa zaposlenim ugovara u bruto novčanom iznosu) ne može biti niži od osnovne zarade za poslove odnosno grupe poslova utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, niti od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Prema tome, osnovna zarada zaposlenog, određena na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom, ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.“

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike broj: 011-00-607/2009-02 od 23.07.2009. godine:**

„U skladu sa članom 33. stav 1. tač. 10) Zakona o radu, ugovor o radu sadrži novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog.

Prema tome, osnovna zarada zaposlenog se ugovara isključivo u novčanom iznosu i svako ugovaranje na drugačiji način je suprotno Zakonu o radu. U konkretnom slučaju, ako su poslodavac i zaposleni ugovorili zaradu u visini „minimalne zarade“, potrebno je, u ugovor o radu, uneti minimalnu zaradu u neto novčanom iznosu u visini koja važi u momentu ugovaranja, sa naznakom da se uvećava za poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade. U slučaju promene visine minimalne zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu u skladu sa čl. 171-172. Zakona o radu.“

**Osnovna zarada se može ugovoriti u većem iznosu od iznosa osnovne zarade utvrđenog opštim aktom, u skladu sa 107. st. 4. Zakona o radu.**

Znači, **nema zakonskih smetnji da se ugovorom o radu sa zaposlenim ugovori veći koeficijent za obračun i isplatu zarade i/ili**

osnovica za obračun i isplatu zarade, od koeficijenta i/ili osnovice koja je utvrđena opštim aktom poslodavca. Napominjemo da se ova zakonska mogućnost ne treba primenjivati kao pravilo, već kao izuzetak u pojedinim slučajevima.

#### b) Radni učinak

**Radni učinak se određuje prema kvalitetu i obimu obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.** Zakonom je uređeno da se elementi za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka, **utvrđuju opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu).**

**U zavisnosti od poslova koje zaposleni obavlja, radni učinak može biti direkto ili indirekto merljiv.** Naime, ukoliko se radi o poslovima, na kojima su utvrđeni **standardi i normativi, radni učinak je merljiv.** Međutim, na poslovima na kojima se radni učinak ne može meriti preko normativa i standarda, **ocenu radnog učinka daje neposredni rukovodilac i to:** na osnovu ostvarenog obima planiranih poslova, kreativnosti, kvaliteta, poštovanja rokova i kvaliteta i sl.

**Radni učinak može biti grupni i pojedinačni. Grupni, odnosno kolektivni radni učinak se vrednuje u situacijama kada se zbog prirode posla ne mogu meriti pojedinačni radni učinci.**

**Kriterijumi za povećanje odnosno smanjenje zarade, po osnovu radnog učinka moraju biti sadržani u opštem aktu i ugovoru o radu.** Najčešće se **načelne norme o načinu merenja radnog učinka, utvrđuju opštim aktom, dok se ugovorom o radu preciziraju elementi na osnovu kojih se utvrđuje uvećanje ili umanjenje zarade svakog zaposlenog.** Ovo konkretno znači da se npr. u kolektivnom ugovoru može utvrditi da povećanje, odnosno smanjenje zarade po osnovu radnog učinka može biti najvi-

še do +/- 30%, dok se ugovorom o radu moraju utvrditi precizni parametri na osnovu kojih se može izvršiti umanjenje odnosno uvećanje zarade svakog pojedinačnog zaposlenog.

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike broj: 011-00-00366/2007-02 od 10.05.2007. godine:**

*„U skladu sa članom 107. stav 3. Zakona, elementi za obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka utvrđuju se opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu).*

*Prema tome, kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se elementi za obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka.*

*Po pravilu, kolektivni ugovor sadrži načelne norme o načinu merenja radnog učinka, a radni učinak zavisi od poslova koje zaposleni obavlja. Zato ugovor o radu mora da ima jasno izražene elemente na osnovu kojih se utvrđuje radni učinak.*

*Ako se radni učinak utvrđuje ocenjivanjem rada zaposlenih, a kolektivnim ugovorom je predviđeno da je uputstvo o ocenjivanju radnog učinka sastavni deo kolektivnog ugovora, u donošenju uputstva treba da učestvuju učesnici u zaljučivanju kolektivnog ugovora.*

*Zakonom nije utvrđena obaveza obračuna i isplate zarade po osnovu radnog učinka na mesečnom nivou. Radni učinak na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu se može meriti, ako za to postoje uslovi (osnovi), na mesečnom, šestomesečnom, godišnjem ili u nekom drugom vremenskom periodu u zavisnosti od vrste posla i elemenata za njegov obračun utvrđenih opštim aktom.“*

**U narednom broju časopisa „Uvećanje zarade kao element zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu“.**

Autor:

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

# rezon.rs

## MINIMALNA ZARADA

**Poslodavac je** u skladu sa odredbama **Zakona o radu** („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), **dužan da ugovorom o radu sa zaposlenim ugovori zaradu, odnosno novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknadu zarade, uvećanja zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo.**

**Minimalna zarada ima karakter zarade kao i bilo koja zarada** koju zaposleni ostvaruje u skladu sa ugovorom o radu, s tim što kategorija minimalne zarade **ima za cilj da obezbedi egzistencijalno - socijalni minimum najslabije plaćenih zaposlenih.** Minimalnu zaradu ugovoraju poslodavac i zaposleni samo ukoliko postoje opravdani razlozi.

Poslodavac koji zbog poslovno - finansijskih rezultata poslovanja nije u mogućnosti da zaposlenima isplaćuje zaradu utvrđenu ugovorom o radu je dužan da zaposlenom ponudi izmenu ugovora o radu. Znači, **osnov za isplatu minimalne zarade jeste ugovor o radu, odnosno aneks ugovora o radu.** Minimalna zarada ne može se isplaćivati samo na osnovu odluke poslodavca ili nekog organa kod poslodavca.

U skladu sa Zakonom o radu, **uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, 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.**

**Zaposleni može da prihvati ponudu i zaključi aneks ugovora sa pravom da pred nadležnim sudom osporava zakonitost ugovora.** Zaposleni može da odbije zaključivanje aneksa ugovora o radu. **Ako odbije, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu. 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: 011-00-206/2008-02 od 17.03.2008. godine:**

*“Poslodavac je dužan, da u slučaju promene zarade ponudi zaposlenom izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora), u skladu sa članom 171. i 172. Zakona o radu. Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora 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 radnih dana) i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u navedenom roku.*

*Prema tome, samo ako je zaposleni prihvatio ponudu kojom se ugovara minimalna zarada i ako je zaključen aneks ugovora, poslodavac može da vrši isplatu minimalne zarade, i to od dana zaključenja aneksa ugovora. Ako su poslodavac i zaposleni ugovorili minimalnu zaradu, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini koja je utvrđena za mesec u kojem se vrši isplata, a ne koja je važila za mesec za koji zarada nije isplaćena.”*

**Zaposleni koji sa poslodavcem ugovori minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu „minulog rada”, prekovremenog rada, rada na dan praznika koji je neradan dan, noćnog rada, rada u smenama i po drugom osnovu utvrđenom opštim aktom ili ugovorom o radu. Osnovica za obračun ovih uvećanja je minimalna bruto zarada koja je u ovom slučaju osnovna zarada. Pored toga, zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.**

**Zaposleni u javnim službama** (zdravstvo, prosveta, kultura i dr.) **primaju platu, a ne zaradu. Oni takođe imaju pravo na isplatu osnovne plate u nivou minimalne zarade, ukoliko je njihova obračunata osnovna plata, manja od minimalne zarade.**

**Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike broj: 120-01-18/2010-02, od 11.03.2011. godine:**

*“Članom 2. stav 2. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, broj 24/05, 61/05 i 54/09) 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 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. Prema tome, 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 i zarada (odnosno plata) se ne može isplatiti zaposlenom u iznosu nižem od iznosa minimalne zarade.

Plate zaposlenih u javnim službama uređene su Zakonom o platama u državnim organima i javnim službama („Sl. glasnik RS”, br. 34/01, 62/06, i 116/08). Članom 2. navedenog zakona utvrđeno je da se plate zaposlenih 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.

S obzirom da osnovnu platu zaposlenog u javnim službama čini proizvod koeficijenta i osnovice za obračun i isplatu plata, osnovna plata (zarada), prema odredbama Zakona o radu, ne može biti niža od minimalne zarade koju utvrđuje Socijalno - ekonomski savet.

Napominjemo da zaposleni čija je osnovna plata (izračunata kao proizvod koeficijenta i osnovice) manja od minimalne zarade, imaju pravo na dodatak na platu u skladu sa članom 5. Zakona o platama u državnim organima i javnim službama. Osnovica za obračun ovih dodataka je minimalna bruto zarada, koja je u ovom slučaju osnovna plata.”

**Zaposleni koji je ostvario standardni učinak i pun mesečni fond časova rada, ima pravo na pun iznos minimalne zarade.** Radni učinak zaposlenog se utvrđuje 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.

**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. Znači, **poslodavac će zaposlenom isplatiti zaradu manju od minimalne zarade u slučaju neostvarivanja standardnog učinka.** Takođe, **zaposleni će primiti manje, ukoliko je u toku meseca ostvario manji fond sati rada za mesec i u tom slučaju zaposlenom pripada minimalna neto zarada po ostvarenom broju sati.** Prema tome, zarada zaposlenog može biti manja od minimalne zarade samo u slučaju da zapo-

sleni nije ostvario standardni učinak i puno radno vreme.

**Minimalna zarada utvrđuje se odlukom Socijalno - ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, odnosno odlukom Vlade Republike Srbije, ukoliko Socijalno - ekonomski savet ne donese odluku o visini minimalne zarade u roku od 10 dana od dana početka pregovora. Pri utvrđivanju visine minimalne zarade polazi se od sledećih kriterijuma:** kretanje troškova života i prosečne zarade u Republici u prethodnom periodu u odnosu na period za koji se minimalna zarada donosi, egzistencijalne i socijalne potrebe zaposlenog i njegove porodice, trenutna stopa nezaposlenosti i kretanje zaposlenosti na tržištu rada, kao i nivo opšte ekonomske razvijenosti Republike.

**Visina minimalne zarade se utvrđuje u neto iznosu po radnom satu za period od najmanje šest meseci i ne može se u narednom periodu utvrditi u nižem iznosu od iznosa koji je bio utvrđen u prethodnom periodu.**

**Ukoliko je ugovorena minimalna zarada, zaposleni ima pravo i na obračun naknada zarada u slučajevima i na način propisan članovima 114. do 117. Zakona o radu,** s tim da **tako obračunate naknade ne mogu biti niže od minimalne neto zarade po satu.** Iznos obračunate zarade i naknade zarade za mesec u kome je zaposleni odsustvovao zbog nekog od slučajeva nabrojanih u čl. 114. do 117. Zakona o radu, **predstavlja zbir zarade koja se računa na osnovu minimalne neto zarade po času i efektivnih sati rada i naknade zarade, koja se računa na osnovu prosečne zarade po času u prethodna tri meseca i broja sati pro-vedenih na odsustvu, s tim da ovaj zbir ne može biti manji od minimalne neto zarade po času.**

**Osnovicu za utvrđivanje naknade zarade iz člana 114. do 116. Zakona o radu,** a koje se isplaćuju na teret poslodavca, **čini prosečna zarada zaposlenog za prethodna tri meseca, gde se pod prethodna tri meseca podrazumevaju meseci koji prethode mesecu u kome je zaposleni započeo odsustvovanje sa rada i na osnovu koga ostvaruje pravo na naknadu, a ne meseci koji prethode mesecu isplate.**

**U slučajevima kada poslodavac vrši isplatu zarade za zaposlene koji su u toku meseca došli sa bolovanja ili otišli na bolovanje preko 30 dana, koji su došli sa porodijskog**

odsustva ili otišli na porodijsko odsustvo, koji odsustvuju radi nege deteta, odnosno posebne nege deteta, koji su zasnovali ili raskinuli radni odnos u toku meseca i za zaposlene koji su započeli ili se vratili sa odsustva bez naknade, a ugovorima o radu sa zaposlenima je utvrđena zarada u visini minimalne zarade za ostvareni standardni učinak, **zaposlenom pripada minimalna zarada u visini koja zavisi od vremena provedenog na radu.** Ukoliko zaposlenom pripada naknada zarade koju isplaćuje drugi isplatilac, a ne poslodavac, **zbir zarade i naknade zarade za mesec ne može biti manji od minimalne zarade.**

**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. **Pri obračunu minimalne (neto) zarade uzimaju se u obzir ukupni efektivni sati rada za mesec za koji se isplata vrši i iznos minimalne (neto) zarade po radnom času važeće na dan isplate.**

Prema tome, **ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu za standardni učinak i pun mesečni fond časova rada, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom Socijalno - ekonomskog saveta za mesec u kojem se vrši isplata.** Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplaćuje u visini koja važi u momentu isplate, dakle važeću minimalnu zaradu za mesec u kome se vrši isplata, a ne za mesec za koji se vrši isplata.

S tim u vezi je i **mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, broj: 011-00-465/2011-02 od 10.06.2011. godine:**

„Članom 111. stav 1. Zakona o radu, propisano 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. Stavom 2. navedenog člana propisano je da ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom Socijalno - ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, za mesec u kojem se vrši isplata.

Prema tome, u konkretnom slučaju, prilikom isplate minimalne zarade u mesecu junu 2011. godine, bez obzira što se radi o isplati zarade za maj mesec, poslodavac je dužan da obračuna i isplati minimalnu zaradu u iznosu koji važi u junu mesecu 2011. godine, tj. minimalnu zaradu koja je utvrđena Odlukom o visini minimalne zarade

za period jun - decembar 2011. godine (neto 102 dinara po satu).“

Na sednici Socijalno - ekonomskog saveta održanoj 21. aprila, pod brojem 95/2011 doneta je **Odluka o visini minimalne zarade, bez poreza i doprinosa, koja važi za period januar - decembar 2011. godine.** Navedenom odlukom utvrđeno je da **minimalna zarada bez poreza i doprinosa, za period januar - maj 2011. iznosi 95,00 dinara (neto), po radnom času, a za period jun - decembar 2011. godine iznosi 102 dinara po času.** Ova odluka objavljena je u „Sl. glasniku RS“, broj 35/2011.

Za prosečan broj časova rada u mesecu od 174, **prosečna minimalna neto zarada za period januar - maj 2011. iznosila je 16.530 dinara, a za period jun - decembar 2011. godine iznosi 17.748 dinara.**

**Pri obračunu minimalne neto zarade uzimaju se ukupni efektivni sati rada za mesec za koji se isplata vrši i iznos minimalne neto zarade po radnom času važeće na dan isplate.** Imajući u vidu broj sati u periodu januar - decembar 2011. godine, minimalne neto zarade po mesecima iznose kao što je prikazano u Tabeli 1 kolona 4.

Minimalnu bruto zaradu čini minimalna neto zarada, uvećana za porez na dohodak građana na zarade i doprinose koje iz zarade plaća zaposleni, u skladu sa članom 105. Zakona o radu i u skladu sa **Odlukom o visini minimalne zarade.**



**Obrazac za preračun neto na bruto zaradu je:  $B = (N - 877,2) / 0,701$ .** Koristeći navedeni obrazac, **bruto minimalne zarade po mesecima za period januar - decembar 2011.** iznose kao što je prikazano u **Tabeli 1 kolona 5.**

Za mesec u 2011. godini	Minimalna neto zarada po času	Moguć broj časova rada	Mesečni iznos neto zarade	Mesečni iznos bruto zarade
1.	2.	3.	4.	5.
Prosek	95	174	16.530,00	22.329,24
I	95	168	15.960,00	21.516,12
II	95	160	15.200,00	20.431,95
III	95	184	17.480,00	23.684,45
IV	95	168	15.960,00	21.516,12
V	95	176	16.720,00	22.600,29
VI	102	176	17.952,00	24.357,77
Prosek	102	174	17.748,00	24.066,76
VII	102	168	17.136,00	23.193,72
VIII	102	184	18.768,00	25.521,83
IX	102	176	17.952,00	24.357,77
X	102	168	17.136,00	23.193,72
XI	102	184	18.768,00	25.521,83
XII	102	176	17.952,00	24.357,77

**Izvod iz Zakona o radu - Minimalna zarada:**

**Član 111.**

(1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

(2) Ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom iz člana 113. ovog zakona za mesec u kojem se vrši isplata.

**Član 112.**

(1) Minimalna zarada utvrđuje se odlukom socijalno - ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno - ekonomski savet).

(2) Ako Socijalno - ekonomski savet ne donese odluku u roku od 10 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne zarade donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada).

(3) Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se naročito od: troškova života, kretanja prosečne zarade u Republici Srbiji, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na

tržištu rada i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Republike Srbije.

(4) Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene odlukom iz st. 1. i 2. ovog člana za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.

**Član 113.**

Odluka o visini minimalne zarade iz člana 112. ovog zakona objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

Autor:

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

