

ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Zarada

Odredbama Zakona utvrđeno je pravo zaposlenog na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu.

Zakonom su samo propisani osnovni elementi zarade, dok se opštim aktom odnosno ugovorom o radu za grupu poslova ili za pojedine poslove, bliže uređuju elementi na osnovu kojih se određuje visina zarade zaposlenog.

važno

U skladu sa članom 33. Zakona, ugovor o radu između ostalih obaveznih elemenata treba da sadrži: novčani iznos osnovne (bruto) zarade na dan zaključenja ugovora o radu; elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog; rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo.

Međutim, ugovor o radu ne mora da sadrži navedene elemente, pod uslovom da su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru

mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu. Ovo ne važi za novčani iznos osnovne zarade iz razloga što je zakonom utvrđeno da ugovor o radu mora da sadrži novčani iznos (bruto) osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu.

Zarada se u smislu člana 104. Zakona sastoji od:

- 1) zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.),
- 3) 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 (tzv. Bruto 1). 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, tj. neto zarada uvećana za pripadajuće poreze i doprinose „na teret“ zaposlenog.

pogledajte tabelu na sledećoj strani

www.rezonsrbija.net

važno

Doprinosi koje plaća poslodavac na zaradu, nisu deo zarade zaposlenog, već deo troška poslodavca (tzv Bruto 2).

Bruto zarada - osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (tzv. Bruto 1)		55.457,00
Doprinos za PIO	14%	7.763,98
Doprinos za zdravstveno osig.	5,15%	2.856,04
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	415,92
Ukupno doprinosi IZ zarade	19,90%	11.035,94
Osnovica za plaćanje poreza na zaradu (bruto zarada - 11.242 din)		44.215,00
Porez	10%	4.421,50
Ukupno doprinosi i porez		15.457,44
Zarada bez poreza i doprinosa - NETO (ono što zaposleni dobija „na ruke“)		40.000
Doprinos za PIO	12%	6.654,84
Doprinos za zdravstveno	5,15%	2.856,04
Doprinos za nezaposlenost	0,75%	415,92
Ukupno doprinosi NA zaradu	17,90%	9.926,80
Trošak poslodavca za zaposlenog		65.383,80
Odnos: Trošak poslodavca / NETO zarada zaposlenog		1,63
Opterećenje poslodavca u % (koliko još poslodavac plaća uz NETO zaradu)		63

Pod zaradom u smislu Zakona o radu, smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog Zakona.

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 zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, da imaju ista znanja i sposobnosti, i da ostvare jednak doprinos uz jednaku odgovornost.

Ukoliko zaposleni sa poslodavcem zaključi 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.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

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 utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na određenim poslovima koje zaposleni treba da ispunjava za rad na određenim poslovima.

važno

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova ne utvrđuju se koeficijenti posla (ili osnovna zarada), već su isti predmet opšteg akta i ugovora o radu.

Opštim aktom, u skladu sa članom 107. Zakona, moraju se utvrditi elementi za obračun osnovne zarade. Ovi elementi nisu utvrđeni Zakonom i obavezno su predmet opšteg akta (kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu).

Najčešće se osnovna zarada definiše kao proizvod koeficijenta posla i vrednosti radnog časa i broja ostvarenih časova rada u mesecu. U tom slučaju, opštim aktom utvrđuju se pojedinačni koeficijenti za sve zaposlene, vrednost radnog časa, kao i da li se mesečna osnovna zarada određuje na osnovu ostvarenih sati rada u mesecu ili prosečnog broja časova rada u mesecu (174).

Osnovna zarada može da se utvrditi po grupama poslova (za tipične poslove ili za svaki

posao pojedinačno) i može se utvrditi na mesečnom nivou ili po radnom času.

- Primer utvrđivanja koeficijenata u kolektivnom ugovoru javnog preduzeća

Član 32.

(1) Osnovna zarada utvrđuje se po grupama i nivoima (vrstama) poslova za puno radno vreme i standardni učinak, u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova poslodavca.

(2) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana, utvrđuje se na osnovu:

1. vrednosti radnog časa u dinarima;
2. koeficijenta za svaki nivo posla u okviru grupe poslova, utvrđenog u zavisnosti od složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koja je uslov za rad na određenim poslovima;
3. prosečnog mesečnog fonda od 174 radna časa.

(3) Koeficijenti za svaki nivo posla u okviru grupe poslova su:

Grupa poslova	Koeficijent za svaki nivo poslova	
	Nivo	Koeficijent
1	2	3
01 - Pomoćni poslovi	01	1,200
	02	1,430
	03	1,520
02 - Poslovi kvalifikovanog radnika	01	1,655
	02	1,730
	03	1,845
03 - Poslovi vozača	01	1,785
	02	1,860
	03	1,995
04 - Poslovi dostave	01	1,830
	02	1,845
	03	1,885
05 - Poslovi obezbeđenja	01	1,655
	02	1,730
	03	2,045
06 - Poslovi tehničara	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930
07 - Šalterski poslovi	01	1,845
	02	1,950
	03	2,225

nastavak tabele na sledećoj strani

08 - Poslovi upravnika pošte	01	1,950
	02	2,045
	03	2,055
	04	2,225
	05	2,340
	06	2,430
	07	2,850
	08	3,160
	09	3,205
09 - Poslovi visokokvalifikovanog radnika	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 - Operativno-tehnološki poslovi	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 - Poslovi prerade poštanskih pošiljaka	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 - Referentski poslovi	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 - Visoko stručni poslovi	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,775
14 - Poslovi operativno-taktičkog rukovođenja	01	3,175
	02	3,630
	03	3,700
	04	3,705

Ukoliko se osnovna zarada dobija kao proizvod koeficijenta posla i osnovice, kao što je to slučaj u navedenom primeru, koeficijent posla utvrđuje se 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. Ukoliko se rad u smenama i noću obavlja u kontinuitetu, odnosno svakodnevno, treba ih vrednovati kroz osnovnu zaradu (posao čuvara ili inkasanta na putu). U tom slučaju u opštem aktu, odnosno ugovoru o radu, treba naznačiti da je smenski i/ili noćni rad vrednovan kroz osnovnu zaradu.

Takođe, uslovi rada mogu se utvrditi i dopunskim koeficijentom. Na primer: koeficijent posla „čuvara“ je 1, a „noćnog čuvara“ ima

koeficijent 1,3 (osnovni koeficijent „čuvara“ je 1, a dopunski koeficijent za rad noću je 0,3). U navedenom primeru „noćnog čuvara“ rad noću bi bio vrednovan kroz osnovnu zaradu i ne bi mogao dodatno da se uvećava po osnovu uvećanja zarade za rad noću, jer je već vrednovan kroz osnovnu zaradu.

Vrednost radnog časa ili kako je češće zovemo osnovica za obračun osnovne zarade, može se utvrditi na mesečnom nivou ili po radnom času. Ukoliko se utvrdi po času, potrebno je utvrditi da li se osnovna zarada obračunava na osnovu ostvarenih sati rada u mesecu ili prosečnog broja časova rada u mesecu (174).

Ovo praktično znači, da će u prvom slučaju, kada se osnovna zarada određuje na osnovu prosečnog broja časova rada (174), ona biti ista svakog meseca. U drugom slučaju, kada se zarada obračunava na osnovu stvarnog broja

sati rada 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 rada po mesecima (npr. jul 2014. godine ima 184 časova, a avgust 2014. godine ima 168 radnih časova).

pažnja!

Napominjemo, ukoliko je za granu ili delatnost u kojoj poslodavac posluje zaključen poseban kolektivni ugovor, ili ukoliko je odlukom ministra prošireno dejstvo kolektivnog ugovora, tada poslodavca obavezuju elementi na osnovu kojih se utvrđuje osnovna zarada utvrđena tim kolektivnim ugovorom i ista se treba najmanje u toj visini obračunavati i isplaćivati.

U tom slučaju, novčani iznos osnovne zarade zaposlenog (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.

važno

Osnovna zarada se može ugovoriti u većem iznosu od iznosa osnovne zarade utvrđenog opštim aktom, u skladu sa članom 107. stav 4. Zakona.

Znači da se ugovorom o radu može ugovoriti veća osnovna zarada odnosno koeficijent za obračun i isplatu zarade i/ili osnovica za obračun i isplatu zarade, od osnovne zarade odnosno koeficijenta i/ili osnovice koji su utvrđeni opštim aktom poslodavca.

Ova zakonska mogućnost treba da bude izuzetak, a ne pravilo i treba da se primenjuje restriktivno i sporadično, odnosno samo u slučajevima kada postoje opravdani razlozi (na primer, za slučaj angažovanja stručnjaka kojeg bi, prema nivou zarada kod poslodavca utvrđenih opštim aktom, bilo teško angažovati).

Radni učinak, kao element zarade

Radni učinak se određuje prema kvalitetu i obimu obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. **Članom 107. Zakona je precizirano da** elemente za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka, treba urediti opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu).

U zavisnosti od poslova koje zaposleni obavlja, radni učinak može biti direktno ili indirektno 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 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 umanjeње 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 najviše do +/- 30%, dok se ugovorom o radu moraju utvrditi precizni parametri na osnovu kojih se može izvršiti umanjeње odnosno uvećanje zarade svakog pojedinačnog zaposlenog.

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.**

važno

Deo zarade za radni učinak se NE smatra novčanom kaznom ili nagradom, već predstavlja zaradu koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad, s obzirom na kvalitet i obim obavljenog posla, njegove rezultate rada i odnos prema radnim obavezama.

Dakle, radni učinak se određuje prema kvalitetu i obimu posla koje zaposleni obavlja i na osnovu elemenata koji su utvrđeni opštim aktom odnosno ugovorom o radu. Na osnovu navedenih elemenata poslodavac je dužan da izvrši obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka, što znači da se osnovna zarada zaposlenog može uvećati ili umanjiti samo ako zaposleni (ne) ostvari radni učinak koji se utvrđuje na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom odnosno ugovorom o radu.

- Primer utvrđivanja elemanata za deo zarade po osnovu radnog učinka u opštem aktu

Radni učinak

Član 36.

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se u zavisnosti od obima i kvaliteta izvršenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, na osnovu standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka.

(2) Standardi, normativi rada i druga merila za utvrđivanje radnog učinka, utvrđuju se uz učešće reprezentativnih sindikata.

Član 37.

(1) Radni učinci zaposlenog utvrđuju se kumulativnom ocenom obima koji se može egzaktno meriti i kvaliteta rada zaposlenog kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(2) Obim rada zaposlenog, utvrđuje se mesečno na osnovu:

1. svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem mesecu;

2. iskorišćenosti radnog vremena.

(3) Kvalitet rada i odnos zaposlenog prema radnim obavezama u odgovarajućem mesecu, ocenjuje se na osnovu:

1. kvaliteta izvršenog posla, u skladu sa odgovarajućim propisima, tehnološkim uputstvima, standardima, stručnom metodologijom i izdatim nalogima;

2. složenosti izvršenih poslova;

3. stručnosti, kreativnosti i inicijative pri izvršavanju poslova;

4. odgovornosti u radu;

5. poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;

6. racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala i rezervnih delova;

7. saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;

8. tačnosti, odnosno broja grešaka u odnosu na obim izvršenih poslova, odnosno radnih operacija.

(4) Zarada zaposlenog, koji ostvari radni učinak iznad utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka, može se uvećati do 20% u odnosu na osnovnu zaradu, a zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak ispod utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka može se umanjiti do 20% u odnosu na osnovnu zaradu.

(5) Zaposlenom koji obavlja poslove dostave poštanskih pošiljaka i koji se saglasi da

pored svojih poslova obavlja i poslove odsutnog zaposlenog na istim poslovima, može se uvećati zarada do 30% u odnosu na osnovnu zaradu, prema utvrđenoj metodologiji.

(6) Reprezentativnim sindikatima, na njihov zahtev, dostaviće se podaci o promeni zarada iz st. 4. i 5. ovog člana.

Poslodavac ne donosi posebno rešenje o uvećanju, odnosno umanjenju zarade po osnovu radnog učinka, već se na osnovu ocene rezultata rada, koju daje neposredni rukovodilac ili drugo lice u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, utvrđuje ostvarena zarada zaposlenog po navedenom osnovu.

Mišljenje **Ministarstva rada i socijalne politike**, br. 07-00-33/2011-15 od 16.02.2011. god. navodi, u članu 107. st. 1-3. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), propisano je da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, a opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka.

Prema tome, opštim aktom treba da budu jasno definisani elementi za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog, elementi za umanjeње, odnosno uvećanje zarade po osnovu radnog učinka i procenat uvećanja, odnosno umanjenja po tom osnovu. Poslodavac može zaposlenom da umanji zaradu za određeni mesec u procentu propisanom opštim aktom, ako je, na osnovu unapred utvrđenih kriterijuma, odnosno elemenata, utvrdio da je zaposleni ostvario manji radni učinak zbog čega mu sledi umanjeње zarade u utvrđenom procentu.

U slučaju umanjenja ili uvećanja zarade zaposlenog ne donosi se posebno rešenje, ali zaposleni može tražiti od poslodavca obrazloženje ako smatra da poslodavac nije pravilno primenio elemente na osnovu kojih je utvrđivao radni učinak.

Uvećanje zarade

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;

2) za rad noću ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;

3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: *minuli rad*) - najmanje 0,4% od osnovice.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i veći procenti od ovih utvrđenih **Zakonom**.

Pored navedenih, opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama, rada nedeljom i sl.

važno

Ukoliko su se istovremeno stekli uslovi po više osnova (zaposleni radi noću na dan državnog praznika, na primer), procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja (u konkretnom primeru, najmanje 136% = 110%+26%), a osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

- Primer - uvećanja zarade koja su uređena u kolektivnom ugovoru

Član 39.

Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad:

1) na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan - za 150%;

2) duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - za 45%;

3) noću (rad koji se obavlja od 22 do 6 časova narednog dana) - za 45%;

4) nedeljom - za 15%;

5) na obavljanju interventnih poslova (kada zaposleni dolazi na poziv ovlašćenog lica od kuće van redovnog radnog vremena), prilikom otklanjanja kvarova na opremi i uređajima koji su u funkciji obavljanja osnovne delatnosti preduzeća, od posebnog značaja za održavanje pogonske spremnosti elektroenergetskih postrojenja i sistema - za 100%;

6) rad u turnusu - za 2%.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova.

Uvećanje zarade za rad na državni praznik

Državni i verski praznici koji se praznuju u Republici Srbiji uređeni su Zakonom o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji („Sl. glasnik RS”, br. 43/01, 101/07 i 92/11).

Državni praznici su Nova godina (1. i 2. januar), Dan državnosti Srbije (15. i 16. februar), Praznik rada (1. i 2. maj), Dan pobeđe (9. maj) i Dan primirja u Prvom svetskom ratu (11. novembar). Ovi praznici se praznuju neradno, a u slučaju da jedan od datuma kada se slave ovi praznici „padne” u nedelju, ne radi se prvog narednog radnog dana, osim u slučaju Dana pobeđe (9. maj) koji se, i inače, praznuje radno.

Verski praznici koji se praznuju u Republici Srbiji bez obzira na versku pripadnost su 7. januar, to jest prvi dan pravoslavnog Božića, kao i pravoslavni Vaskršnji praznici, počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Vaskrsa (od petka do ponedeljka naredne sedmice).

Pored navedenih verskih praznika, koji su neradni dani za sve zaposlene u Republici Srbiji, zaposleni zavisno od verske pripadnosti imaju pravo da ne rade u dane svojih verskih praznika. Tako na primer, katolici i pripadnici drugih hrišćanskih verskih zajednica imaju pravo da ne rade na prvi dan Božića i u dane Uskršnjih praznika, počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Uskrsa, prema svom verskom kalendaru. Takođe, zaposleni pravoslavci imaju pravo da ne rade na prvi dan krsne slave, zaposleni pripadnici islamske zajednice na prvi dan Ramazanskog bajrama i prvi dan Kurbanskog bajrama, a zaposleni pripadnici jevrejske zajednice na prvi dan Jom Kipura.

U slučaju da verski praznik „pada” u dan nedeljnog odmora zaposlenog, za razliku od državnog praznika, NE pomera se dan praznovanja na prvi naredni radni dan. Dakle, nema neradnog ponedeljka, ako, na primer, prvi dan krsne slave „pada” u nedelju.

Kada priroda delatnosti, odnosno tehnologija procesa rada zahteva neprekidan rad, privredna društva i drugi oblici organizovanja za obavljanje delatnosti ili usluga, mogu da rade i u dane državnih i verskih praznika koji se praznuju u Republici Srbiji. U tom slučaju zaposleni koji zbog potreba procesa rada kod poslodavca rade u dane navedenih praznika, ostvaruju zaradu, uključujući i pravo na uvećanu zaradu, u smislu člana 108. Zakona, u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena. Ostali zaposleni koji neradno prosla-

vljaju **dane praznika**, primaju naknadu zarade *i to samo* za dane koji „padaju” u dane koji su **prema rasporedu radnog vremena** radni dani za zaposlenog.

Zaposleni koji **zbog potreba procesa rada kod poslodavca** rade u dane **navedenih** praznika, imaju pravo na uvećanu zaradu **u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje u visini 110% osnovice odnosno osnovne zarade po satu i to za svaki sat rada na dan praznika koji je neradni dan.**

Na primer, u slučaju zaposlenog na koga se primenjuju odredbe kolektivnog ugovora iz gornjeg primera (član 39.), svaki sat rada na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradan dan, bio bi plaćen, tj. uvećan za 150%, a ne 110%.

Uvećanje zarade za rad noću

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu **u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu i to za rad noću, samo ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade** - najmanje 26% od osnovice.

Opštim aktom **kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu)** i ugovorom o radu, **mogu se predvideti** i veći procenti **uvećanja (na primer 45%).**

Znači, u slučaju kada zaposleni radi na poslovima na kojima se rad stalno obavlja noću (na primer, pekar ili burekdžija koji stalno radi od 22:00 do 06:00 časova), tada rad noću treba da se vrednuje kroz osnovnu zaradu i u tom slučaju zaposleni nema pravo na uvećanje zarade po navedenom osnovu. Obrnuto, ukoliko se radi o pekaru ili burekdžiji koji po pravilu radi danju, a samo u slučaju povećanog obima posla radi i noću, za sate noćnog rada ovaj ima pravo na uvećanje zarade za rad noću i to najmanje u visini od 26% od osnovice.

pažnja!

Napominjemo, u članu 108. stav 1. tačka 2) Zakona, počev od 29.7.2014. god, obrisane su reči „i rad u smenama”, a dat je osnov u stavu 4. istog člana, da se opštim aktom i ugovorom o radu utvrdi uvećanje zarade za rad u smenama.

Uvećanje zarade za prekovremeni rad

Za **prekovremeni rad, zaposleni ima pravo na uvećanje zarade, koje, saglasno članu 108. stav 1. tačka 3) Zakona, iznosi najmanje 26% od osnovne zarade zaposlenog.**

Prekovremeni rad može se uvesti samo izuzetno, i to u slučaju više sile, iznenadnog po-

većanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Prekovremeni rad NE može da traje duže od osam časova nedeljno, što znači da zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno **uključujući i prekovremeni rad. Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drugačije određeno. Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.**

Zakonom je utvrđeno da zaposleni koji radi prekovremeno ima pravo na uvećanje osnovice (osnovne zarade po satu) od najmanje 26%, dok se opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) i ugovorom o radu mogu predvideti i veći procenti uvećanja zarade. Tako na primer, može se utvrditi da zaposleni po osnovu prekovremenog rada ima pravo na uvećanje osnovne zarade od, na primer, 45%. Ovo znači da, ukoliko sat redovnog rada košta 100 dinara, sat prekovremenog rada po Zakonu košta 126 dinara, odnosno 145 dinara u slučaju zaposlenog iz primera.

Uvećanje zarade po osnovu „minulog rada”

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu **po osnovu „minulog rada”, u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu i to najmanje 0,4% po svakoj godini provedenoj na radu kod poslednjeg poslodavca. Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. Zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.**

Poslodavac prethodnik iz člana 147. Zakona je onaj poslodavac od koga je poslednji (aktuelni) poslodavac (zbog statusne promene, odnosno promene poslodavca) bio dužan da preuzme i primenjuje odredbe opšteg akta i ugovora o radu koji su važili na dan promene poslodavca. Zakonom nije utvrđeno šta se smatra „povezanim licem”, tako da se godine provedene na radu kod povezanih lica u smislu obračuna „minulog rada”, utvrđuju na osnovu zakona koji ista definišu (Zakon o privrednim društvima, Zakon o bankama i sl).

Znači, zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu „minulog rada” u visini utvrđenoj opštim aktom (kolektivni ugovor i pravilnik o radu) i ugovorom o radu i to najmanje 0,4%, tako da se „minuli rad” po godini rada, može utvrditi i u većem procentu (npr. 0,5% ili 0,7%).

Prema zakonskom rešenju „minuli rad” se računa samo na osnovu vremena provedenog

na radu kod **aktuelnog poslodavca**, kao i **poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona**, kao i kod **povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom**.

važno

Odredbe kolektivnih ugovora, odnosno ugovora o radu, kojima se utvrđuje drugačiji, tj. duži period na osnovu koga se vrši obračun uvećanja zarade po osnovu „minulog rada“, u odnosu na zakonsko rešenje, shodno članu 8. Zakona, predstavlja povoljnije pravo zaposlenog i takva odredba (na primer: „za sve godine provedene u radnom odnosu“) nije u suprotnosti sa Zakonom.

Ostala uvećanja zarade

Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu, počev od 29.7.2014. god, iz člana 108. stav 1. tačka 2) Zakona, izbrisan je zakonski osnov za uvećanje zarade po osnovu rada u smenama kada takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade. Međutim, osnov da se uvećanje za rad u smenama utvrdi opštim aktom i ugovorom o radu, dat je u članu 108. stav 4. Zakona.

Ovo praktično znači da, ukoliko je odredbom opšteg akta i ugovora o radu, utvrđeno pravo zaposlenog na uvećanje zarade „za rad u drugoj smeni od 5%, kao i uvećanje za rad u trećoj smeni od 45%“, odredba se primenjuje i nije u suprotnosti sa zakonom.

važno

Znači, Zakonom je i dalje uređeno, članom 108. stav 4, da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama, rada na dan nedeljnog odmora, rada na visini i slično.

3.4. Slučajevi kada poslodavac može zaposlenom da obustavi određeni iznos iz zarade

Odredbom člana 123. Zakona uređeno je da poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog. Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

Prema tome, poslodavac može zaposlenom da obustavi određeni iznos iz zarade, u sledećim slučajevima:

1) poslodavac ima **pravnosnažnu sudsku odluku** - u ovom slučaju, može da se umanjuje zarada, odnosno naknada zarade, najviše do jedne trećine. Posebnim zakonom može biti predviđena mogućnost i većeg umanjenja zarade od jedne trećine zarade;

2) obustava od zarade **predviđena zakonom** (npr. samodoprinos);

3) **postoji saglasnost zaposlenog.**

Poslodavac obustavlja deo zarade u slučaju kada je zaposleni dao saglasnost da određeno potraživanje može da se naplati obustavljanjem od njegove zarade (na primer: rata za kredit ili zajam, članarina i dr).

Neophodno je da saglasnost koju daje zaposleni bude u pisanoj formi. Takođe, potrebno je da saglasnost, kao obavezne, sadrži sledeće elemente: visinu i osnov umanjenja, kao i vremenski period u kome može da se vrši umanjenje.

Rok za isplatu zarade, odnosno naknade zarade

Odredbom člana 110. stav 1. Zakona propisano je da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Naknada za rad direktora

U skladu sa članom 48. Zakona, utvrđeno je da direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor) može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, što znači da direktor ima prava na zaradu, naknadu zarade i druga novčana primanja u skladu sa zakonom.

Navedenim članom je utvrđeno da se međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju ugovorom, odnosno da se istim utvrđuje pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti direktora.

važno

Novčana naknada na koju ima pravo direktor, shodno ugovoru o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima direktora, od 29.7.2014. god, nema karakter zarade.

Ova izmena u članu 48. stav 5. Zakona, utiče na drugačiji tretman novčane naknade direktora koji nije u radnom odnosu u smislu poreskih propisa. Naime, navedena novčana

naknada od 29.7.2014. god, sada predstavlja drugi prihod, u smislu poreskih prihoda, tako da je i poreska osnovica i poreska stopa na ovo primanje direktora drugačija u odnosu na dosadašnje rešenje.

Autor:

Danijela Rajković, rukovodilac Grupe za zarade i plate u javnim službama, Sektor za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja