

1. Primjena minimalnih zarada vezano za kvalifikacije pozicije ili stečene kvalifikacije zaposlenih

Da li se minimalna zarada od 600 EUR primjenjuje kod pozicija za koje je definisana sistematizacijom SSS ili kod zaposlenih koji imaju SSS kao stečenu kvalifikaciju, jer imamo i zaposlenih koji sa stečenim fakultetskim diplomama rade na pozicijama na kojima je potrebna kvalifikacija SSS?

ODGOVOR: Iznos minimalne zarade odnosi se na opis posla radnog mjesta, odnosno zaposleni koji rade na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja primaće minimalnu zaradu u neto iznosu od 600 eura, dok zaposleni koji rade na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja primaće minimalnu zaradu u neto iznosu od 800 eura.

2. Startni dio zarade – regres

Da li je obavezno da Posebni dio zarade koji čini naknada za topli obrok i **1/12 regresa** za korišćenje godišnjeg odmora ljeti bude isti za sve zaposlene obzirom da je definisano:

- U **'Upustvu o načinu obračuna zarade** ("Službeni list Crne Gore", br. 035/23 od 27.03.2023) gdje se navodi da „Posebni dio obračunava po formuli Obračunska vrijednost koeficijenta *0,7“, dok je u
- U **Zakonu u radu** definisano „Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene na nivou Crne Gore.“?
- U Kolektivnom ugovoru CKB definisano da Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres u visini tri minimalne zarade, molimo za savjet kako se u ovoj situaciji obračuna regres:
 - i. za pozicije za koje je definisana sistematizacijom SSS koristi minimalna zarada od 600EUR (do V stepena kvalifikacije obrazovanja), dok za pozicije za koje je definisana sistematizacijom VSS (VI i veći nivo kvalifikacije obrazovanja) koristi minimalna zarada od 800EUR
 - ii. koristi minimalna zarada od 600EUR za sve zaposlene
 - iii. koristi minimalna zarada od 800EUR za sve zaposlene

ODGOVOR: Posebni dio zarade je isti za sve zaposlene, iz razloga što je Zakonom o radu propisano da se isti utvrđuje kolektivnim ugovorom, i da ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta na nivou Crne Gore.

U odnosu na pitanje koje se tiče regresa koji se u konkretnom slučaju u kolektivnom ugovoru vezuje za minimalnu zaradu primjenjuje se prva situacija, odnosno za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom do V stepena kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 600 eura, dok za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 800 eura.

3. Zimnica

Benefit je definisan u kolektivnom ugovoru poslodavca i vezan za minimalnu zaradu (u praksi se primjenjuje minimalna na drzavnom nivou x 3) svima. U situaciji kad se primanja razlikuju po pozicijama i stručnoj kvalifikaciji neophodnoj za pozicije, da li za zaposlene koji obavljaju poslove za koje je definisana SSS koristimo vrijednos 600 Eur (dobijajući zimmnicu od 1.800 Eur), tj. 800 Eur za one koji obavljaju poziciju gdje je definisana VSS (dobijajući zimmnicu od 2.400 Eur). Pitanje je upućeno zbog (u našem slučaju) diskriminacije koja može izazvati tužbe zaposlenih ako primijenimo 600Eur jedanko svima, a opet neobično je da isti benefit sa istom svrhom isplaćujemo u različitim iznosima zavisno od stručne sprema tj kvalifikacije pozicije.

ODGOVOR: Za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom do V stepena kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 600 eura, dok za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 800 eura.

4. Oslobađanje doprinosa na zimmnicu

Da li u slucaju isplate zimmnice sad kompanije oslobodjene plaćanja doprinosa do iznosa od 600EUR ili 800EUR, obzirom da je **Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, Članom18a**, definisano da se doprinosi **ne plaćaju na primanja po osnovu zimmnica najviše do iznosa minimalne zarade**? U našem slučaju isplata zimmnice donosi pola miliona dodatnog troška, što vjerujemo da je za poslodavce jako bitan momenat u oslobađanju plaćanja doprinosa.

ODGOVOR: U skladu sa članom 18a Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, za isplatu zimmnice kada zaposleni primaju iznos minimalne zarade, oslobođeni ste plaćanja poreza do 600€ za zaposlene do V stepena kvalifikacije obrazovanja, a za zaposlene sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja, do iznosa od 800€.

5. Pomoći

Isti je slučaj kao sa zimmnicom i sa pomoćima u slučaju smrti člana porodice i sl.

Da li različita školska sprema i tu dovodi do različitih isplata iznosa pomoći (jer je apsurdno), obzirom da je **Opštim kolektivnim ugovorom u Članu 20** definisano „Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice **u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade**“.

ODGOVOR: Za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom do V stepena kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 600 eura, dok za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja koristi se minimalna zarada od 800 eura.

6. Na koji način će se vršiti obračun, odnosno do koje visine naknade će se obračunavati učešće u finansiranju ličnih troškova asistenata u radu, imajući u vidu da se u skladu sa Pravilnikom o uslovima i kriterijumima i postupku ostvarivanja prava na subvencije u članu 3 propisano da se u češće u finansiranju ličnih troškova asistenata (pomagača u radu) obračunava do minimalne zarade, obzirom da Zakon o radu definiše dva različita iznosa minimalne zarade?

ODGOVOR: Imajući u vidu da su Zakonom o radu u skladu sa članom 101 propisane dvije minimalne zarade, odnosno za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom do V stepena kvalifikacije obrazovanja minimalna zarada od 600 eura, dok za zaposlene na radnim mjestima koja su definisana sistematizacijom sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja minimalna zarada od 800 eura, u konkretnom slučaju koristi se minimalna zarada zavisno od opisa posla radnog mjesta.

7. Ako zaposleni ima koeficijent 3,7 u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom za IV SSS, a uključujući i dio zarade po osnovu radnog učinka sada ostvaruje neto zaradu od 550-600 eura, a često i preko 600 eura, da li je poslodavac u obavezi da od 1.10.2024. godine ovaj fiksni-osnovni dio zarade (po koeficijentu) odredi u iznosu od 600 eura, a da dio zarade po osnovu radnog učinka bude preko toga, ili je poslodavac dužan da fiksni dio zarade računa po koeficijentu određenom u ugovoru i sistematizaciji (u skladu je sa OKU), a sve preko toga bude dio zarade po osnovu radnog učinka, s tim što ukupna neto zarada ne može biti manja od 600 eura?

ODGOVOR: Odredbom člana 95 Zakona o radu propisano je da osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.

Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.

Obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Odredbom člana 98 Zakona propisano je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu:

- 1) godina radnog staža (minuli rad);
- 2) rada noću;
- 3) rada na dan državnog ili vjerskog praznika; i
- 4) prekovremenog rada.

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarade i po drugim osnovima.

Odredbom člana 15 st. 1 i 4 Opšteg kolektivnog ugovora propisano je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava po času najmanje:

- 40% za noćni rad (između 22 časa i šest časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana ne ulazi u minimalnu zaradu.

U skladu sa navedenim odredbama propisa osnovna zarada se uvećava po osnovu godina radnog staža (minuli rad), dok se ostali osnovi za uvećanja zarade ne ulaze u minimalnu zaradu već se na istu dodaju.

8. Da li za poslodavca važi obaveza povećanja svih zarada po osnovu tablice koja je sastavni dio fiskalne strategije?

ODGOVOR: Odredbom člana 105 stav 4 Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan da u slučaju ukidanja ili umanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje isplati zaposlenom kao dio zarade. Navedeno se obračunava na osnovu zaradu nakon čega se vrši pozitivna korekcija na minimalnu zaradu.

9. Da li povećanje zarade zbog umanjenih doprinosa za socijalno osiguranje na teret zaposlenog obračunava na minimalnu zaradu od 600, odnosno 800 eura ili se prvo uveća postojeća zarada, pa potom odlučuje da li će se zaposlenom isplatiti, odnosno da li mu pripada minimalna zarada ili ne?

ODGOVOR: Odredbom člana 105 stav 4 Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan da u slučaju ukidanja ili umanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica, odnosno doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, iznos sredstava koji bi u skladu sa zakonom bio obračunat, obustavljen i isplaćen po osnovu tog poreza, odnosno doprinosa u dijelu koji se ukida, odnosno umanjuje isplati zaposlenom kao dio zarade. Navedeno se obračunava na osnovu zaradu nakon čega se vrši pozitivna korekcija na minimalnu zaradu.

10. Da li se kategorije minuli radni staž, bonusi-stimulacija, noćni i prekovremeni rad, kao i rad za vrijeme praznika, a dodaju na minimalnu zaradu ili su te kategorije u sklopu minimalne zarade, odnosno da li se one obračunavaju na novu minimalnu zaradu od

600/800 eura ili se obračunavaju na osnovnu zaradu i vrši se pozitivna korekcija do nove minimalne zarade?

ODGOVOR: Odredbom člana 95 Zakona o radu propisano je da osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.

Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.

Obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Odredbom člana 98 Zakona propisano je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu:

- 1) godina radnog staža (minuli rad);
- 2) rada noću;
- 3) rada na dan državnog ili vjerskog praznika; i
- 4) prekovremenog rada.

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarade i po drugim osnovima.

Odredbom člana 15 st. 1 i 4 Opšteg kolektivnog ugovora propisano je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava po času najmanje:

- 40% za noćni rad (između 22 časa i šest časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana ne ulazi u minimalnu zaradu.

U skladu sa navedenim odredbama propisa osnovna zarada se uvećava po osnovu godina radnog staža (minuli rad), dok se ostali osnovi za uvećanja zarade ne ulaze u minimalnu zaradu već se na istu dodaju.

11. Ukoliko je u ugovoru o radu definisan bruto 1, neto i stepen strucne spreme koji se zahtijeva radnim mjestom, da li je potrebno aneksirati ugovore? Radi se o ugovorima koji su ranije glasili na minimalni iznos od 450€, dakle ni bruto ni neto vise nece biti isti. Ukoliko je u ugovoru o radu definisan samo bruto 1 i stepen stručne spreme koji se zahtijeva radnim mjestom, da li je potrebno aneksirati ugovore? Ukoliko je zarada zaposlenog u septembru bila 600,00€ neto, a poslednji aneks je istekao 30.09.2024.godine, da li se novim aneksom kojim se aneksira osnovni ugovor na još jedan mjesec, dakle do 30.10.2024. definiše zarada u neto iznosu od 600,00€ ili od 635,56€?

ODGOVOR: Odredbom člana 31 stav 1 tačka 14 propisano je da ugovor o radu, između ostalog, sadrži visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog.

Ukoliko ugovor o radu nije sačinjen u skladu sa navedenom odredbom zakona potrebno je uraditi aneks ugovora o radu. Imajući u vidu konkretne situacije potrebno je uraditi aneks ugovora u sva 3 slučaja.

12. Da li postoji obaveza sačinavanja aneksa ugovora o radu za zaposlenog, koji je izvršni direktor sa ugovorenom minimalnom zaradom, pošto je došlo do povećanja minimalne zarade? Napominjemo da je u ugovoru navedena bruto 1 zarada koja je do 01.10.2024. iznosila 532,54€.

ODGOVOR: Iznos minimalne zarade odnosi se na opis posla radnog mjesta, odnosno zaposleni koji rade na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja primaće minimalnu zaradu u neto iznosu od 600 eura, dok zaposleni koji rade na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja primaće minimalnu zaradu u neto iznosu od 800 eura.

Odredbom člana 100 Zakona o radu propisano je da ugovorena zarada je zarada koja može da se utvrdi ugovorom o radu, sa direktorom, menadžerom ili sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom. Zarada iz stava 1 ovog člana može da obuhvata pojedina uvećanja zarade po osnovima iz člana 98 ovog zakona, ako je to predviđeno ugovorom o radu.

Imajući u vidu navedene odredbe zakona, a kako je došlo do povećanja iznosa minimalne zarade u zavisnosti od nivoa kvalifikacije obrazovanja i opisa posla radnog mjesta, te je i u konkretnom slučaju potrebno izmjeniti ugovor o radu za direktora.