

Према томе, ако је запослени остварно стандардни учинак и пун фонд часова, има право на пун износ минималне зараде и послодавац је дужан да му је исплати у висини утврђеној Одлуком из члана 113. Закона о раду, и то за месец у којем се врши исплата. (Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-361/2006-02, од 17.4.2006)

144. Основ за исплату минималне зараде је уговор о раду, што значи да се минимална зарада мора уговорити

Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05) у члану 111. прописано је да запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом. Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

Према томе, основ за исплату минималне зараде је уговор о раду. Послодавац не може да исплаћује запосленима минималну зараду само на основу одлуке Управног одбора, без измене уговорених услова рада који се односе на новчани износ зараде (члан 171. став 1. тачка 5) Закона). (Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-1236/2006-02, од 14.12.2006)

НАКНАДА ЗАРАДЕ (ЧЛ. 114–117)

145. Утврђивање основице за обрачун накнаде зараде

Законом о раду, у члану 114. став 1, утврђено је право запосленог на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства и одсуства због војне вежбе или одазивања на позив државног органа.

У свим претходно наведеним случајевима основица за обрачун накнаде зараде је просечна зарада у претходна три месеца.

Чланом 105. Закона, утврђено је да зараду чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Зарадом у смислу наведеног става члана 105. Закона о раду, сматрају се сва примања из радног односа, осим накнаде трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач 1) – 4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.

Према томе, у основ за утврђивање накнаде зараде узимају се сва примања која чине зараду у складу са чланом 105. став 3. Закона о раду, а која су у претходна

три месеца, пре месеца у којем је запослени започео да користи одсуство са рада, исплаћена запосленом, а то су:

– исплаћена зарада по сату за ефективне сате рада у претходна три месеца, део зараде по основу радног учинка (стимулације и др.);

– увећање зарада исплаћених у претходна три месеца по основу рада на дан празника, ноћног рада, рада у сменама, прековременог рада, „минулог рада“ и других увећања прописаних општим актом послодавца;

– друга примања која имају карактер зараде а која су у претходна три месеца исплаћена (топли оброк, регрес, теренски додатак, додатак за одвојени живот и друга давања запосленима која имају карактер зараде).

С обзиром на то да је основица за обрачун накнаде зараде – зарада, исплаћене накнаде зарада (за време боловања, годишњег одмора, плаћеног одсуства и др.), као и сати одсуствовања за које је исплаћена накнада не улазе у збир ових зарада.

Према томе, када је запослени претходна три месеца делимично радио, а делимично био одсутан (због привремене спречености за рад, годишњег одмора и др.) и за сате рада му је исплаћена зарада, а за дане одсуствовања са рада исплаћена му је накнада зараде, узимају се само ефективни сати рада и исплаћена, односно, обрачуната зарада (по свим основама) коју је запослени примио. (Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-933/2006-02, од 21.08.2006)

146. Топли оброк и регрес имају карактер зараде, па улазе у основицу за обрачун накнаде зараде

Законом о раду, у члану 114. став 1, утврђено је право запосленог, између осталог, на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време коришћења годишњег одмора.

Основица за обрачун накнаде зараде је, као и у претходном случају, просечна зарада запосленог коју је остварио у претходна три месеца који претходе месецу у којем одсуствује са рада.

С обзиром на то да, сходно члану 105. став 3, накнада за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора имају карактер зараде, наведена примања запослених улазе у основицу за обрачун накнаде зараде. (Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-00734/2006-02, од 22.08.2006)

147. Основица за обрачун накнаде зараде запосленом који није остваривао зараду у претходна три месеца због дуготрајног боловања, је уговорена зарада увећана за минули рад

Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05) у члану 115. прописано је да запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања