



SAVREMENO BUDŽETSKO POSLOVANJE
BESPLATNO eIZDANJE
Stručno-Brzo-Pouzdana



SOLIDARNE POMOĆI JUBILARNE NAGRADE OTPREMNINE

44 Odgovora na vaša pitanja

**SNAGA TIMA JE U POVERENJU
ZATO VELIKO HVALA ŠTO NAM VERUJETE**

JUN
2026.

1



Prof. dr Natalija Keković
SAVREMENO BUDŽETSKO POSLOVANJE
 Stručno - Brzo - Pouzdano



Prof. dr Natalija Keković
 ☎ 064.112.44.65
 ✉ natalijakekovicsbp@gmail.com

Drage kolege i prijatelji,

Pred vama je pregled najčešćih pitanja i odgovora iz oblasti solidarnih pomoći, jubilarnih nagrada i otpremnina, sa posebnim osvrtom na primenu u ustanovama obrazovanja i drugim korisnicima javnih sredstava.

Cilj ovog materijala je da se na jednom mestu, jasno i praktično, prikažu najvažnija pravila koja se odnose na ostvarivanje prava zaposlenih, rokove isplate, poreski tretman, popunjavanje PPP-PD prijave, kao i knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate.

Posebna pažnja posvećena je pitanjima koja se najčešće pojavljuju u praksi: uslovima za isplatu solidarne pomoći, tumačenju pojma duže ili teže bolesti, pravu na jubilarnu nagradu, otpremnini pri odlasku u penziju, kao i razlikama između zakonskih obaveza poslodavca i prava koja se uređuju kolektivnim ugovorima i opštim aktima.

Materijal je koncipiran u formi pitanja i odgovora, kako bi korisnici mogli brzo da pronađu konkretnu temu i praktično rešenje za situacije sa kojima se susreću u svakodnevnom radu.

Imajući u vidu da se pojedina pitanja u praksi mogu razlikovati u zavisnosti od delatnosti, opšteg akta, kolektivnog ugovora i konkretne dokumentacije, preporuka je da se svaki slučaj posmatra pažljivo i uz proveru važećeg pravnog osnova u trenutku odlučivanja.

Nadamo se da će ovaj pregled pomoći u pravilnijoj i sigurnijoj primeni propisa, kao i u ujednačavanju postupanja kod obračuna i isplate ovih prava.

Svako dobro.

Prof. dr Natalija Keković

**Snaga tima je u poverenju
 ZATO VELIKO HVALA ŠTO NAM VERUJETE**

SOLIDARNE POMOĆI, JUBILARNE NAGRADE I OTPREMNINE – PITANJA I ODGOVORI

SADRŽAJ

Br.	Naslov pitanja	Str.
SOLIDARNE POMOĆI		
1.	Pojam solidarne pomoći i slučajevi u kojima se stiče pravo na solidarnu pomoć u školama	5
2.	Solidarna pomoć (tumačenje pojma duže i teže bolesti) – osnovna i srednja škola	6
3.	Solidarna pomoć (tumačenje dinamike isplate tokom godine) – osnovna i srednja škola	6
4.	Isplata solidarne pomoći za različite bolesti ili povrede u toku godine	7
5.	Pojam „duže ili teže bolesti člana uže porodice za dobijanje solidarne pomoći u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika	8
6.	Solidarna pomoć za rođenje deteta – osnovna i srednja škola	9
7.	Isplata solidarne pomoći po različitim osnovama- više osnova	9
8.	Isplata solidarne pomoći za rođenje deteta u visokoobrazovnim ustanovama	10
9.	Isplata solidarne pomoći za slučaj bolesti zaposlenog u visokoobrazovnim ustanovama	11
10.	Isplata solidarne pomoći za slučaj rođenja deteta u visokoobrazovnim ustanovama – visina prava	11
11.	Podnošenje zahteva za isplatu solidarne pomoći od strane zaposlenog	12
12.	Tumačenje pojma člana uže porodice	12
13.	Utvrđivanje visine prava na jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć i dr. – visoko obrazovanje	12
14.	Prvo na solidarnu pomoć ako u istoj ustanovi radi više članova porodice (ili brat i sestra)	13
15.	Tumačenje odnosno priznavanje dokumentovanog troška	14
16.	Tumačenje instituta „solidarna pomoć“ i „naknada troškova pogrebnih usluga“	15
17.	Obračun solidarne pomoći	15
18.	Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate solidarne pomoći	16
JUBILARNA NAGRAĐA		
1.	Tumačenje pojma jubilarne nagrade i sticanje prava na jubilarnu nagradu	17
2.	Obaveza isplate jubilarne nagrade	18
3.	Pravo na isplatu jubilarne nagrade za zaposlenog koji u ustanovi – osnovnoj školi radi 60% radnog vremena	19
4.	Pravo na isplatu jubilarne nagrade za zaposlenog koji u jednoj ustanovi radi 60%, a u drugoj ustanovi 40%	19
5.	Da li se beneficirani staž računa za jubilarnu nagradu?	20
6.	Utvrđivanje radnog staža za jubilarnu nagradu u ustanovama kulture	20
7.	Pravo direktora na isplatu jubilarne nagrade u osnovnoj, odnosno srednjoj školi	21
8.	Godine rada koje se računaju za jubilarnu nagradu	21
9.	Rad koji se ne računa za jubilarnu nagradu	22
10.	Visina prava na jubilarnu nagradu za članove reprezentativnih sindikata	22
11.	Visina jubilarne nagrade za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnog sindikata	22
12.	Osnovica za obračun jubilarne nagrade	22
13.	Rok za isplatu jubilarne nagrade	23
14.	Period zastarevanja prava na jubilarnu nagradu	23
15.	Obračun jubilarne nagrade	23
16.	Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate jubilarne nagrade	24
OTPREMNINA		
1.	Otpremnina pri odlasku u penziju – obaveza ili ne	25
2.	Visina prava na otpremninu za članove reprezentativnih sindikata	26

Br.	Naslov pitanja	Str.
3.	Visina prava na otpremninu za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnog sindikata	26
4.	Rok za isplatu otpremnine	26
5.	Obaveza isplate otpremnine pri odlasku zaposlenog u porodičnu penziju	27
6.	Period zastarevanja prava na otpremninu	28
7.	Prestanak radnog odnosa na određeno vreme zbog prestanka potrebe za angažovanjem zaposlenog i nepostojanje obaveze isplate otpremnine	28
8.	Utvrđivanje iznosa otpremnine kada je zaposleni u prethodna tri meseca koristio godišnji odmor	29
9.	Obračun otpremnine prilikom odlaska u penziju	30
10.	Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate otpremnine	31

Solidarna pomoć, jubilarna nagrada i otpremnina pri odlasku u penziju predstavljaju posebna primanja zaposlenih iz radnog odnosa koja se u Zakonu o radu uređuju u okviru drugih primanja zaposlenih.

U skladu sa članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini dve prosečne zarade. Sa druge strane, članom 120. stav 1. tačka 1) Zakona o radu propisano je da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, može utvrditi pravo na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć.

U ustanovama obrazovanja ova prava su posebno uređena Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, kojim se bliže propisuju uslovi za ostvarivanje prava, visina isplate i druga pitanja od značaja za njihovu primenu.

Za ostale vidove ustanova koje pripadaju javnom sektoru navedena prava posebno su uređena u skladu sa PKU za delatnost kojoj ustanova pripada.

U nastavku su data najčešća pitanja i odgovori radi lakšeg razumevanja i pravilne primene ovih prava u praksi.

SP 1. Pojam solidarne pomoći i slučajevi u kojima se stiče pravo na solidarnu pomoć u školama

Pitanje: Šta predstavlja solidarna pomoć?

Odgovor:

Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ne uređuje posebno pravo na solidarnu pomoć. Ovo pravo se uređuje Zakonom o radu, opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U osnovnim i srednjim školama i domovima učenika uređeno je članom 29. PKU.

Zaposleni može ostvariti pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- ☐ duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog;
- ☐ nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- ☐ zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- ☐ nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- ☐ nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;
- ☐ postupka vantelesne oplodnje;
- ☐ pomoći članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice, u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa;
- ☐ rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji (dalje: RS) prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku;
- ☐ štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i slično), u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni, ukoliko šteta nije nadoknađena iz odgovarajućeg osiguranja - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u RS prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog zavoda za statistiku.

SP 2. Solidarna pomoć (tumačenje pojma duže i teže bolesti) – osnovna i srednja škola

Pitanje:

Da li zaposleni u slučaju operativnog zahvata ukoliko ima bolovanje duže od mesec dana ostvaruje pravo na solidarnu pomoć?

Odgovor:

U skladu sa članom 29. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025) poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu solidarnosti, između ostalog isplati pomoć u slučaju:

1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili teže povrede zaposlenog;

U tački 1) pod pojmom duže ili teže bolesti zaposlenog, odnosno teže povrede zaposlenog smatra se slučaj da je zaposleni zbog sprečenosti za rad usled bolesti, odnosno povrede, bio odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno.

Napomena:

☐ Naznačeno je da je uslov odsustvo sa rada najmanje 30 dana neprekidno, A NE PREKO 30 dana.

☐ Takođe, za ostvarivanje prava na solidarnu pomoć u navedenom slučaju ne ulazi se u razlog, odnosno osnov odsustvovanja sa rada, u smislu vrste ili ozbiljnosti bolesti zaposlenog.

☐ S druge strane, treba napomenuti da nije svako bolovanje zaposlenog osnov za ostvarivanje prava na solidarnu pomoć, već samo bolovanje usled bolesti ili povrede zaposlenog (član 73. stav 1. tač 1) - 3) Zakona o zdravstvenom osiguranju).

To znači da u skladu sa članom 29. PKU proizilazi da zaposleni u osnovnoj i srednjoj školi i domu učenika ostvaruje pravo na solidarnu pomoć zbog duže ili teže bolesti samo u slučaju bolovanja zbog kojeg je odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno iz razloga:

- bolesti ili povrede van rada;

- povrede na radu i profesionalne bolesti,

ali ne i u slučaju drugih bolovanja, kao na primer bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće.

SP 3. Solidarna pomoć (tumačenje dinamike isplate tokom godine) – osnovna i srednja škola

Pitanje:

Kako tumačiti da se solidarna pomoć u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tačka 1) i tač. 3) i 4) ovog člana priznaje na osnovu uredne dokumentacije, u visini dva neoporeziva iznosa u skladu sa zakonom o porezu na dohodak građana.

Odgovor:

Prema odredbi člana 29. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025) koja je u primeni od 22. februara 2025. godine nije propisano da zaposleni može da ostvari samo jednom solidarnu pomoć po osnovu duže ili teže bolesti u kalendarskoj godini.

Napomena:

Ograničenje na jednu isplatu tokom kalendarske godine predviđeno je samo za vantelesnu oplodnju (pod uslovom da je zaposlena ispunjava propisane kriterijume i da su iscrpljene sve mogućnosti

ostvarivanja ovog prava u postupku kod organa nadležnog za zdravstveno osiguranje, pokrajinske i lokalne vlasti).

Dakle, iz prethodnog proizilazi da zaposleni može više puta u toku (kalendarske) godine ostvariti pravo na solidarnu pomoć po osnovu stava 1. tačka 1), pod uslovim da je više puta u toku kalendarske godine bio na bolovanju i ukoliko je svako od ovih bolovanja trajalo najmanje 30 dana neprekidno. Takođe, ovo pravo se ponovo ostvaruje samo ako se radi o različitim bolestima ili povredama, odnosno o novom slučaju koji je posebno dokumentovan. Po osnovu iste bolesti ili iste povrede pravo se ostvaruje jednom u toku kalendarske godine.

Napomena:

Treba napomenuti da se neoporezivi iznos za isplatu solidarne pomoći po osnovu duže ili teže bolesti u kalendarskoj godini utvrđen u visini do 57.827,00 dinara.

Druga stvar, ako je zaposleni na bolovanju zbog bolesti minimum 30 dana, on ostvaruje pravo na solidarnu pomoć u visini dva neoporeziva iznosa u skladu sa zakonom o porezu na dohodak građana, to znači da uvek, tj svaki put, ostvaruje pravo u visini 2 x 57.827,00 dinara.

SP 4. Isplata solidarne pomoći za različite bolesti ili povrede u toku godine

Pitanje:

Da li zaposleni može ostvariti pravo na solidarnu pomoć više puta u toku iste kalendarske godine, ukoliko je više puta bio privremeno sprečen za rad najmanje 30 dana neprekidno po osnovu različitih bolesti ili povreda?

Odgovor:

Zaposleni može ostvariti pravo na solidarnu pomoć više puta u toku kalendarske godine, ali samo ako se radi o različitim bolestima ili povredama.

Prema članu 29. stav 1. tačka 1) PKU, solidarna pomoć isplaćuje se u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili teže povrede zaposlenog. Duža ili teža bolest, odnosno teža povreda postoji ako je zaposleni zbog sprečenosti za rad usled bolesti ili povrede bio odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno.

Komisija za tumačenje odredbi PKU je, na trećoj sednici održanoj 18. avgusta 2025. godine, zauzela sledeći stav:

„Zaposleni stiče pravo na solidarnu pomoć propisanu članom 29. stav 1. tačka 1) na osnovu iste bolesti ili povrede ili iste bolesti člana uže porodice, jednom u toku kalendarske godine.

Ukoliko se zaposleni razboli od druge vrste duže ili teže bolesti, odnosno povrede zbog koje odsustvuje sa rada najmanje 30 dana neprekidno ili član njegove uže porodice (uslov od 30 dana odsustvovanja zaposlenog sa rada nije neophodan) u toku kalendarske godine, stiče pravo na novu solidarnu pomoć.

Ukoliko u toku kalendarske godine nastupi druga vrsta teže bolesti zbog koje zaposleni odsustvuje sa rada najmanje 30 dana neprekidno, a javila se kao posledica ili komplikacija bolesti po osnovu koje je zaposleni primio solidarnu pomoć, zaposleni će imati pravo na novu solidarnu pomoć.

Isplata solidarne pomoći iz stava 1. tačka 1) ovog člana ne isključuje mogućnost ostvarivanja prava na solidarnu pomoć po drugom osnovu iz stava 1. ovog člana.”

Prema tome, po osnovu iste bolesti ili iste povrede, zaposleni pravo na solidarnu pomoć ostvaruje jednom u toku kalendarske godine. Međutim, ako se u toku iste godine pojavi druga vrsta duže ili teže bolesti, odnosno druga povreda, zbog koje zaposleni odsustvuje sa rada najmanje 30 dana neprekidno, zaposleni može ostvariti pravo na novu solidarnu pomoć.

Takođe, ako se druga teža bolest javila kao posledica ili komplikacija bolesti po osnovu koje je solidarna pomoć već isplaćena, zaposleni ima pravo na novu solidarnu pomoć, pod uslovom da je zbog te bolesti odsustvovao sa rada najmanje 30 dana neprekidno.

Prema članu 18. Zakona o porezu na dohodak građana, ne plaća se porez na zarade na primanja zaposlenog od poslodavca po osnovu: solidarne pomoći za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti zaposlenog ili člana njegove porodice - do 57.827 dinara.

S tim u vezi, ako zaposleni ima pravo na više solidarnih pomoći po različitim osnovima/slučajevima, za svaki poseban slučaj se primenjuje neoporezivi iznos, pod uslovom da je svaki slučaj posebno dokumentovan.

Praktično,

1. Ako je ista bolest ili ista povreda

Zaposleni ima pravo jednom u kalendarskoj godini. Ne može se ponavljati neoporezivi iznos za isti slučaj.

2. Ako je druga bolest ili druga povreda

To je novi osnov, odnosno novi slučaj. Tada se može priznati nova solidarna pomoć, pa se i neoporezivi iznos primenjuje ponovo za taj novi slučaj.

3. Ako PKU nalaže isplatu dva neoporeziva iznosa

Pravo po PKU je $2 \times 57.827 = 115.654$ dinara, ali poresko oslobođenje po članu 18. stav 1. tačka 7) ZPDG iznosi 57.827 dinara po slučaju. Na deo preko neoporezivog iznosa obračunava se porez na zarade u visini od 10%.

SP 5. Pojam „duže ili teže bolesti člana uže porodice za dobijanje solidarne pomoći u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika

Pitanje:

Šta znači pojam „duže ili teže bolesti člana uže porodice” u postupku ostvarivanja prava na naknadu za solidarnu pomoć?

Odgovor:

Pojam „duže ili teže bolesti člana njegove uže porodice” znači da zaposleni može tražiti solidarnu pomoć kada je član njegove uže porodice oboleo od bolesti koja je ozbiljna po prirodi ili traje duže / zahteva duže lečenje, ali zaposleni ne mora zbog toga biti na bolovanju 30 dana, u skladu sa članom 29. PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/2015, 16/2018 (sporazum), 8/2019 (sporazum), 92/2020, 27/2022 (sporazum), 123/2022 i 13/2025, dalje: PKU)

Kod zaposlenog je uslov jasniji: bolest/povreda se smatra dužom ili težom ako je zaposleni bio odsutan sa rada najmanje 30 dana neprekidno.

Međutim, za člana uže porodice PKU izričito kaže da isplata pomoći nije uslovljena odsustvom zaposlenog 30 dana.

Znači, za člana porodice nije presudno da zaposleni otvori bolovanje, nego da postoji uredna medicinska dokumentacija iz koje se vidi da je bolest člana porodice duža ili teža.

PKU ne daje spisak dijagnoza, pa se procena radi na osnovu dokaza: izveštaj lekara specijaliste, otpusna lista, nalaz bolnice, dokaz o terapiji, dokaz o operaciji, hemoterapiji, zračenju, rehabilitaciji, dužem lečenju i slično.

Uža porodica je za ovu solidarnu pomoć: bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojilac i usvojenik zaposlenog.

Primeri koji bi se obično mogli smatrati „dužom ili težom bolešću” člana porodice: maligne bolesti, ozbiljne kardiološke/neurološke bolesti, teža operacija, bolničko lečenje, moždani ili srčani udar, teža hronična bolest u pogoršanju, duže lečenje deteta ili roditelja, ozbiljna povreda sa dužim oporavkom.

Praktično tumačenje: ustanova ne treba da traži da zaposleni bude 30 dana odsutan, već treba da utvrdi da li dokumentacija člana uže porodice pokazuje ozbiljnu ili dužu bolest.

U slučaju da je više članova uže porodice zaposleno u ustanovi, pravo na solidarnu pomoć za člana uže porodice ostvaruje jedan zaposleni.

SP 6. Solidarna pomoć za rođenje deteta – osnovna i srednja škola

Pitanje:

Ukoliko majka radi u osnovnoj a otac u srednjoj skoli, da li svako od njih ima pravo na solidarnu pomoć za rođenje deteta?

Odgovor:

Poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu solidarnosti, isplati pomoć u slučaju rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS.

Dakle, pravo na solidarnu pomoć u slučaju rođenja ili usvojenja deteta ostvaruje zaposleni.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena u ustanovi, pravo iz stava 1. tačka 8) ovog člana, ostvaruje majka deteta.

Međutim, ukoliko majka radi u jednoj ustanovi, a otac u drugoj ustanovi pravo na solidarnu pomoć po osnovu rođenja deteta ostvaruju i majka i otac, dakle svako u svojoj ustanovi kao zaposleni u konkretnoj ustanovi.

Napomena:

Ugovor se neposredno primenjuje u svim osnovnim školama, srednjim školama i domovima učenika (u daljem tekstu: ustanove) iz člana 1. Ugovora. Poslodavac u smislu Ugovora jeste ustanova.

SP 7. Isplata solidarne pomoći po različitim osnovama- više osnova

Pitanje:

Da li lice može po različitim osnovama ostvariti solidarnu pomoć. Za bolest roditelja, za bolovanje preko 30 dana, za rođenje deteta itd.

Odgovor:

Prema članu 29. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025) poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu solidarnosti, isplati pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog;
- 2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;
- 6) postupka vantelesne oplodnje;
- 7) pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice; u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa;
- 8) rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS;
- 9) štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i sl.), u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni, ukoliko šteta nije nadoknađena iz odgovarajućeg osiguranja - u visini mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku RZZS.

S druge strane, prema članu 23. Posebnog kolektivnog ugovora za visoko obrazovanje ("Službeni glasnik RS", br. 86/2019, 93/2020 i 12/2025) poslodavac je dužan da isplati zaposlenom solidarnu pomoć u slučaju:

- ☐ nastanka trajne teške invalidnosti, u visini dve prosečne plate, jednom u toku kalendarske godine;
- ☐ privremene sprečenosti za rad usled bolesti ili povrede na radu duže od tri meseca u kontinuitetu, u visini jedne prosečne plate jednom u toku kalendarske godine;
- ☐ nabavke medicinskih pomagala, hirurških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste, u visini stvarnih troškova, a najviše do visine jedne prosečne plate u toku jedne kalendarske godine, uz priloženu urednu dokumentaciju;
- ☐ rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini jedne mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa.

Solidarna pomoć, po svakom gore navedenom slučaju isplaćuje se zaposlenom kada konkretan slučaj nastupi. Dakle, ostvarivanje prava na solidarnu pomoć po jednom osnovu ne isključuje pravo ostvarivanja solidarne pomoći po drugom osnovu.

SP 8. Isplata solidarne pomoći za rođenje deteta u visokoobrazovnim ustanovama

Pitanje:

Ako majka i otac rade u istoj visokoobrazovnoj ustanovi da li oba zaposlena ostvaruju pravo na isplatu solidarne pomoći za rođenje deteta?

Odgovor:

U skladu sa članom 23. Posebnog kolektivnog ugovora za visoko obrazovanje ("Službeni glasnik RS", br. 86/2019, 93/2020 i 12/2025) poslodavac je dužan da isplati zaposlenom solidarnu pomoć u slučaju rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini jedne mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa.

Prosečnom platom smatra se prosečna plata po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći, odnosno prosečna zarada u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku u momentu isplate solidarne pomoći i, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Prema PKU za visoko obrazovanje ograničenje isplata solidarne pomoći u slučaju rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog za zaposlene na visokoobrazovnim ustanovama ne ograničava se

samo na majku, već pravo ostvaruje svaki zaposleni, dakle i majka i otac novorođenog deteta, svako za sebe.

SP 9. Isplata solidarne pomoći za slučaj bolesti zaposlenog u visokoobrazovnim ustanovama

Pitanje:

Koja je razlika isplate solidarne pomoći na fakultetima za slučaj bolesti zaposlenog u odnosu na isplatu solidarne pomoći po istom osnovu u osnovnim i srednjim školama?

Odgovor:

Prema članu 23. Posebog konlektivnog ugovora za visoko obrazovanje ("Službeni glasnik RS", br. 86/2019, 93/2020 i 12/2025) poslodavac je dužan da isplati zaposlenom solidarnu pomoć u slučaju privremene sprečenosti za rad usled bolesti ili povrede na radu duže od tri meseca u kontinuitetu, u visini jedne prosečne plate jednom u toku kalendarske godine;

Za razliku od osnovnih i srednjih škola zaposleni u visokoobrazovnim ustanovama ima pravo na isplatu solidarne pomoći za slučaj bolesti ako je zbog bolesti odsustvovao sa posla tri meseca u kontinuitetu, i to pravo ostvaruje samo jednom u toku kalendarske godine.

Visina prava u slučaju isplate solidarne pomoći po osnovu privremene sprečenosti za rad usled bolesti ili povrede na radu utvrđuje se prema visini prosečne plate po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći, odnosno prosečna zarada u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku u momentu isplate solidarne pomoći, ako je to povoljnije po zaposlenog, a ne u visini dva neoporeziva iznosa kao što je to slučaj u osnovnim i srednjim školama.

SP 10. Isplata solidarne pomoći za slučaj rođenja deteta u visokoobrazovnim ustanovama – visina prava

Pitanje:

Molimo Vas za pojašnjenje za isplatu solidarne pomoći za rođenje deteta, po PKU VO.

Da li se pod prosečnom platom smatra ostvarena plata u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći ili prosečna plata u Republici po poslednjem objavljenom podatku, bez poreza i doprinosa? Koji je poreski tretman?

Odgovor:

U skladu sa članom 23. Posebog konlektivnog ugovora za visoko obrazovanje ("Službeni glasnik RS", br. 86/2019, 93/2020 i 12/2025) poslodavac je dužan da zaposlenom isplati solidarnu pomoć u slučaju rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog - u visini jedne mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa -NETO. Pri tome bira povoljniji iznos za zaposlenog između:

- ☐ prosečne plate po zaposlenom ostvarena u ustanovi u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći, odnosno
- ☐ prosečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku u momentu isplate solidarne pomoći.

Poreski aspekt isplate solidarne pomoći u slučaju rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog uređen je članom 18. Zakona o porezu na dohodak građana ("Službeni glasnik RS", br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn.,

86/2019, 5/2020 - usklađeni din. izn., 153/2020, 156/2020 - usklađeni din. izn., 6/2021 - usklađeni din. izn., 44/2021, 118/2021, 132/2021 - usklađeni din. izn., 10/2022 - usklađeni din. izn., 138/2022, 144/2022 - usklađeni din. izn., 6/2023 - usklađeni din. izn., 92/2023, 116/2023 - usklađeni din. izn., 6/2024 - usklađeni din. izn., 94/2024, 101/2024 - usklađeni din. izn., 8/2025 - usklađeni din. izn., 19/2025, 109/2025, 115/2025 - usklađeni din. izn. i 6/2026 - usklađeni din. izn.),

□ prema kome se ne plaća porez na zarade na primanja zaposlenog od poslodavca po osnovu solidarne pomoći za slučaj rođenja deteta do visine prosečne zarade isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, po novorođenom detetu. Misli se na prosečnu BRUTO ZARADU u Republici Srbiji.

Međutim ukoliko se po navedenom osnovu isplaćuje iznos koji je iznad propisanog neoporezivog iznosa, na razliku se plaća porez na zarade po stopi od 10%.

Navedeno primanje se, u skladu sa članom 105. stav 3. Zakona o radu, ne smatra zaradom, pa se ne obračunavaju i ne plaćaju doprinosi za socijalno osiguranje.

SP 11. Podnošenje zahteva za isplatu solidarne pomoći od strane zaposlenog

Pitanje:

Da li se solidarna pomoć isplaćuje isključivo na zahtev zaposlenog ili je obaveza ustanove da izvrši isplatu solidarne pomoći?

Odgovor:

Dužnost ustanove kao poslodavca je da na zahtev zaposlenog izvrši isplatu solidarne pomoći.

Za isplatu solidarne pomoći potrebno da se prikupi zahtev za isplatu solidarne pomoći dostavljen od strane zaposlenog, rešenje ustanove o pravu, odnosno visini prava na isplatu solidarne pomoći kao i dokumentacija kojom se dokumentuje, dakle potvrđuje nastanak slučaja po osnovu koga zaposleni ostvaruje pravo na isplatu solidarne pomoći.

SP 12. Tumačenje pojma člana uže porodice

Pitanje:

Kako se tumači pojam člana uže porodice u osnovnom i srednjem obrazovanju u odnosu na isti pojam u ustanova visokog obrazovanja?

Odgovor:

Članovima uže porodice u smislu PKU za osnovno i srednje obrazovanje smatraju se bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojilac i usvojenik zaposlenog.

S druge strane, članovima uže porodice u smislu PKU za visoko obrazovanje smatraju se samo bračni drug i deca.

SP 13. Utvrđivanje visine prava na jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć i dr. – visoko obrazovanje

Pitanje:

Posto Ministarstvo prosvete kasni već nekoliko meseci sa uplatama jubilarnih nagrada, otpremnina i solidarnih pomoći ustanovama visokog obrazovanja, pošto je prošlo 30 dana od dana ostvarenja prava, da li ćemo isplatiti iznose koji su važili u trenutku ostvarenja prava, kada konačno dobijemo sredstva na račun od Ministarstva?

Odgovor:

Ako zaposleni u skladu sa opštim aktom/ugovorom o radu stekne pravo na solidarnu pomoć, poslodavac navedeno pravo utvrđuje rešenjem, kojim pored ostalog utvrđuje i iznos koji treba da se isplati zaposlenom na ime, recimo solidarne pomoći.

S druge strane, isplata solidarne pomoći isplaćuje se u roku od 30 dana od dana sticanja prava.

SP 14. Pravo na solidarnu pomoć ako u istoj ustanovi radi više članova porodice (ili brat i sestra)

Pitanje:

Da li pravo na solidarnu pomoć ostvaruje samo jedan zaposleni ako u istoj ustanovi radi više članova porodice, odnosno šta se dešava ako u ustanovi rade brat i sestra?

Odgovor:

Prema Posebnom kolektivnom ugovoru za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, definisano je ko se smatra članovima uže porodice za potrebe ostvarivanja prava na solidarnu pomoć propisanog članom 29. PKU.

Članovima uže porodice, u smislu ovog člana, smatraju se: bračni ili vanbračni partner, deca, roditelji, usvojilac i usvojenik zaposlenog.

Takođe, PKU za osnovne i srednje škole propisuje da, u slučaju kada je više članova uže porodice zaposleno u istoj ustanovi, pravo na solidarnu pomoć ostvaruje jedan zaposleni, i to u slučaju:

- duže ili teže bolesti člana uže porodice zaposlenog;
- nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju člana uže porodice zaposlenog;
- nabavke lekova za člana uže porodice zaposlenog;
- štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem, kao što su požar, poplava, bujica, zemljotres, klizište i slično, u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni.

Navedeno znači da, ukoliko u ustanovi rade, na primer, supružnici, pravo na solidarnu pomoć u navedenim slučajevima ostvaruje samo jedan od supružnika. Isto važi i ako u ustanovi rade roditelj i dete — pravo na solidarnu pomoć ostvaruje ili roditelj ili dete.

Međutim, postavlja se pitanje šta se dešava ako u istoj ustanovi rade brat i sestra, odnosno da li oboje ostvaruju pravo na solidarnu pomoć ili pravo ostvaruje samo jedan zaposleni.

Kako se, prema odredbi člana 29. PKU za osnovne i srednje škole, braća i sestre ne smatraju članovima uže porodice, ukoliko bi u ustanovi radili brat i sestra, oba zaposlena bi mogla da ostvare pravo na solidarnu pomoć po sledećim osnovima:

- duže ili teže bolesti člana uže porodice zaposlenog;
- nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju člana uže porodice zaposlenog;
- nabavke lekova za člana uže porodice zaposlenog;
- štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem, kao što su požar, poplava, bujica, zemljotres, klizište i slično, u porodičnom domaćinstvu u kome živi zaposleni.

Dakle, ograničenje da pravo na solidarnu pomoć ostvaruje samo jedan zaposleni primenjuje se samo kada je više članova uže porodice, u smislu člana 29. PKU za osnovne i srednje škole, zaposleno u istoj ustanovi. Pošto brat i sestra nisu obuhvaćeni pojmom članova uže porodice prema ovoj odredbi PKU, navedeno ograničenje se na njih ne primenjuje.

Za razliku od navedenih osnova za isplatu solidarne pomoći, kod prava na solidarnu pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog, odnosno zaposlenom za slučaj smrti člana uže

porodice, pravo ostvaruju svi zaposleni koji za to ispunjavaju uslove, bez obzira na to da li je više članova uže porodice zaposleno u istoj ustanovi.

U ovom slučaju PKU za osnovne i srednje škole ne propisuje ograničenje da, ukoliko ima više članova uže porodice zaposlenih u ustanovi, pravo na solidarnu pomoć ostvaruje samo jedan zaposleni.

To znači da, ukoliko u ustanovi rade otac i sin, a nastupi slučaj smrti člana uže porodice, na primer supruge odnosno majke, oba zaposlena ostvaruju pravo na solidarnu pomoć. Otac ostvaruje pravo po osnovu smrti supružnika kao člana uže porodice, a sin po osnovu smrti majke kao člana uže porodice.

Isto tako, ukoliko u ustanovi rade brat i sestra, a nastupi slučaj smrti člana uže porodice, na primer roditelja zaposlenih, oba zaposlena ostvaruju pravo na solidarnu pomoć. Ovo iz razloga što se brat i sestra ne smatraju članovima uže porodice prema članu 29. PKU za osnovne i srednje škole, ali i iz razloga što PKU kod solidarne pomoći za slučaj smrti ne propisuje ograničenje da pravo ostvaruje samo jedan od zaposlenih članova uže porodice.

SP 15. Tumačenje odnosno priznavanje dokumentovanog troška

Pitanje:

Šta se priznaje kao trošak sahrane kod solidarne pomoći za slučaj smrti?

Kod solidarne pomoći za slučaj smrti treba poći od toga da PKU za osnovne i srednje škole ne kaže „svi troškovi nastali povodom smrti“, već preciznije: pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice, u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa.

Odgovor:

Prema mišljenju Ministarstva finansija br. 430-01-434/2015-04 od 21.4.2016. godine, predmet razmatranja je naknada troškova pogrebnih usluga, pri čemu se kao relevantan osnov navode pogrebne usluge po cenovniku nadležnog javnog komunalnog preduzeća. Iz navedenog proizlazi da se pod troškovima koji se priznaju za potrebe isplate pomoći za slučaj smrti prvenstveno podrazumevaju neposredni troškovi pogrebnih usluga, odnosno troškovi koji su direktno povezani sa organizovanjem i izvršenjem sahrane.

S obzirom na to da troškovi hrane, pića, restorana, keteringa i daće nisu neposredne pogrebne usluge, već prateći običajni troškovi povodom smrti, njih ne bi trebalo priznavati kao troškove sahrane za potrebe isplate solidarne pomoći.

Za škole bih ostavio još strožu formulaciju, jer PKU kaže „troškovi sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa“, a ne „svi troškovi povodom smrti“

Izvor: Mišljenje Ministarstva finansija br. 430-01-434/2015-04 od 21.4.2016. godine nosi naziv: „Poreski tretman naknade troškova pogrebnih usluga za člana uže porodice zaposlenog“. U tom mišljenju se navodi slučaj u kojem je kolektivnim ugovorom bilo propisano da poslodavac isplaćuje zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, i to u visini prosečnih troškova pogrebnih usluga po cenovniku JKP „Pogrebne usluge“

SP 16. Tumačenje instituta „solidarna pomoć“ i „naknada troškova pogrebnih usluga“

Pitanje:

Da li se solidarna pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice može poistovetiti sa naknadom troškova pogrebnih usluga iz člana 119. Zakona o radu?

Odgovor:

Solidarna pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice isplaćuje se u visini troškova sahrane prema priloženim računima, najviše do neoporezivog iznosa.

Međutim, pravo na solidarnu pomoć treba razlikovati od obaveze poslodavca propisane članom 119. Zakona o radu, prema kojoj je poslodavac dužan da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog.

Radi se o dva posebna radnopravna instituta.

Solidarna pomoć predstavlja pravo zaposlenog koje se uređuje opštim aktom, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Ukoliko opštim aktom nisu definisani razlozi, visina i način isplate solidarne pomoći, zaposleni ne može ostvariti ovo pravo neposredno na osnovu Zakona o radu.

Sa druge strane, naknada troškova pogrebnih usluga predstavlja zakonsku obavezu poslodavca. Ona se isplaćuje na osnovu člana 119. Zakona o radu, bez obzira na to da li je posebno propisana opštim aktom poslodavca.

Dakle, solidarna pomoć se ostvaruje samo ako je predviđena odgovarajućim aktom poslodavca, dok naknada troškova pogrebnih usluga predstavlja obavezno pravo koje proizlazi neposredno iz Zakona o radu.

SP 17. Obračun solidarne pomoći

Pitanje:

Koji je poreski tretman i kako se vrši obračun solidarne pomoći?

Odgovor:

☐ kada se davanje vrši zaposlenom na iznos preko neoporezivog iznosa obračunava se porez na zarade po stopi od 10%;

$$B = N \times 1,111111 \text{ ili } B = N : 0,90$$

☐ kada se davanje vrši članu porodice na iznos preko neoporezivog iznosa obračunava se porez na zarade po stopi od 20%

$$B = N \times 1,25 \text{ ili } B = N : 0,80$$

Zaposlenom radniku je u skladu sa opštim aktom poslodavca, a na osnovu odluke/rešenja nadležnog organa isplaćena solidarna pomoć u visini od 60.000,00 dinara. Zaposleni je kao dokaz osnovanosti isplate solidarne pomoći dostavio dokaze o bolničkom lečenju (račune, zdravstvenu dokumentaciju, overenu izjavu i sl.).

Na iznos preko 57.827,00 dinara obračunava se i plaća porez na zarade po stopi od 10%, prema članu 18. stav 1. tačka 7) ZPDG, a osnovicu koju čini bruto oporezivi iznos (neto x 1,111111) ili primenom formule $B = N / 0,90$.

Red. br.	Opis	Iznos
1.	Iznos solidarne pomoći - neto	60.000,00
2.	Neoporezivi iznos prava	57.827,00
3.	Iznos koji podleže oporezivanju - neto (r.b. 1 - r.b. 2)	2.173,00
4.	Koeficijent za preračun	1,111111
5.	Oporezivi prihod (r.b. 3. x 1, 111111)	2.414,44
6.	Porez na ostale prihode (r.b. 5. x 10%)	241,44
7.	Ukupan trošak poslodavca (r.b. 1. + r.b. 6)	60. 241,44

Popunjavanje PPP-PD:

Red. br.	Opis	Podatak za unos
3.6.	Šifra vrste prihoda	1 01 110 00 0
3.9.	Bruto prihod	2.414,44
3.10.	Osnovica za porez	2.414,44
3.11.	Porez	241,44

U polja 3.12 do 3.16 upisuje se 0,00.

SP 18. Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate solidarne pomoći

Pitanje:

Kako se knjiži obračuna i isplate solidarne pomoći?

Odgovor:

Knjiženje:

ISPLATA SOLIDARNE POMOĆI

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
	Duguje	Potražuje		Duguje	Potražuje	
1.	131211-07		Obračunati neplaćeni rashodi	60. 241,44		
		236111	Obaveze po osnovu neto isplata socijalne pomoći zaposlenima		60.000,00	
		236211	Obaveze po osnovu poreza na socijalnu pomoć zaposlenima		241,44	
			-	Obračun solidarne pomoći		

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
2.	236111		Obaveze po osnovu neto isplata socijalne pomoći zaposlenima	60.000,00		
	236211		Obaveze po osnovu poreza na socijalnu pomoć zaposlenima	241,44		
		121111-07	Žiro račun za evidencioni račun izvora 07		60. 241,44	
			-	Isplata solidarne pomoći		
3.	414411-07		Pomoć u medicinskom lečenju zaposlenog ili člana uže porodice	60. 241,44		
		131211-07	Obračunati neplaćeni rashodi		60. 241,44	
			-	Troškovi na ime pomoći zaposlenom		

JUBILRNA NAGRADA

SP 1. Tumačenje pojma jubilarne nagrade i sticanje prava na jubilarnu nagradu

Pitanje:

Šta predstavlja jubilarna nagrada i kada se isplaćuje?

Odgovor:

Jubilarna nagrada predstavlja nagradu zaposlenom za godine rada provedene u radnom odnosu.

U školama i domovima učenika ovo pravo je uređeno Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenima u godini kada navršše 10, 20, 30 ili više godina rada kod poslodavca, ne dan firme ili dan osnivanja firme.

Za jubilarnu nagradu u školama i domovima učenika, po formulaciji iz PKU „godine rada ostvarenog u radnom odnosu”, računa se radni odnos koji je zaposleni ostvario:

- ☐ u toj školi/ustanovi;
- ☐ u drugim školama ili ustanovama;

- ☐ u drugom javnom sektoru;
- ☐ kod privatnog poslodavca, ako je bio zaključen ugovor o radu.

Prilikom utvrđivanja prava na jubilarnu nagradu, ne smatra se radom u radnom odnosu vreme provedeno na radu po osnovu:

- ☐ ugovora o privremenim i povremenim poslovima,
- ☐ ugovora o delu,
- ☐ ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju,
- ☐ ugovora o dopunskom radu, kao i
- ☐ poseban staž osiguranja u skladu sa propisima koji uređuju penzijsko i invalidsko osiguranje (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.),
- ☐ vreme obavljanja samostalne delatnosti.

Znači, primer:

- ☐ Zaposleni je radio 6 godina u privatnoj firmi po ugovoru o radu i 4 godine u školi.

To je ukupno 10 godina rada u radnom odnosu i, po ovoj formulaciji PKU, stiže uslov za jubilarnu nagradu za 10 godina.

SP 2. Obaveza isplate jubilarne nagrade

Pitanje: Da li je poslodavac dužan da isplati jubilarnu nagradu?

Odgovor:

Članom 120. Zakona o radu propisano je da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može utvrditi pravo na jubilarnu nagradu. Zakonska formulacija upućuje da utvrđivanje prava na jubilarnu nagradu nije obaveza.

Međutim, poslodavac ima mogućnost da svojim opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrdi pravo na jubilarnu nagradu, ali ne i obavezu. Obaveza za poslodavca nastaje samo ako je utvrđivanje ovog prava predviđeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

U tom slučaju je poslodavac je dužan da zaposlenima omogući ostvarivanje prava u skladu sa propisanim uslovima.

Dakle, za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ovo pravo je utvrđeno PKU, pa je poslodavac dužan da ga primenjuje.

SP 3. Pravo na isplatu jubilarne nagrade za zaposlenog koji u ustanovi – osnovnoj školi radi 60% radnog vremena

Pitanje:

Koji iznos treba poslodavac da isplati zaposlenom po osnovu jubilarne nagrade ukoliko zaposleni radi kod jednog poslodavca – osnovna škola i to sa nepunim radnim vremenom, konkretno 60%.

Odgovor:

U skladu sa članom 31. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Službeni glasnik RS", br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025)

poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu jubilarne nagrade isplati jubilarnu nagradu u iznosu:

- 1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 4) dve prosečne plate - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu,
- 5) dve i po prosečne plate - za 40 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Pod pojmom prosečne plate u navedenom slučaju smatra se prosečna plata po zaposlenom u ustanovi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate jubilarne nagrade, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Zaposleni koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika ovog ugovora imaju pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od 50% u odnosu na navedene iznose.

Činjenica da zaposleni u ustanovi radi 60% nije od značaja za visinu prava na isplatu jubilarne nagrade. Ovo iz razloga što je pravo na isplatu jubilarne nagrade nedeljivo.

Dakle, zaposleni sa nepunim radnim vremenom ostvaruje nedeljivo pravo na jubilarnu nagradu, što znači da ostvaruje puni iznos jubilarne nagrade bez obzira da li radi puno ili nepuno radno vreme, u skladu sa vremenom provedenim u radnom odnosu kod poslodavca.

SP 4. Pravo na isplatu jubilarne nagrade za zaposlenog koji u jednoj ustanovi radi 60%, a u drugoj ustanovi 40%

Pitanje:

Kako se utvrđuje pravo, odnosno kolika je visina prava zaposlenog na jubilarnu nagradu ukoliko u jednoj školi radi 60%, a u drugoj 40%?

Odgovor:

Iznosi jubilarnih nagrada za konkretnog zaposlenog u svakoj ustanovi će biti srazmerni procentima angažovanja u pojedinim školama.

Navedena srazmera predstavlja učešće svakog procenta angažovanja u ustanovi u odnosu na 100% iznosa jubilarne nagrade i na taj način zaposleni će u svim ustanovama dobiti ukupan iznos jubilarne nagrade, bilo da je zaposlen u jednoj ili više škola.

Navedena srazmera takođe predstavlja učešće svakog procenta angažovanja u školi u odnosu na 100% iznosa poreske olakšice i na taj način zaposleni će u svim ustanovama iskoristiti ukupnu poresku olakšicu za jubilarne nagrade bilo da je zaposlen u jednoj ili više škola.

SP 5. Da li se beneficirani staž računa za jubilarnu nagradu?

Pitanje:

Da li se prilikom ostvarivanja prava na jubilarnu nagradu računa beneficirani radni staž, odnosno staž osiguranja sa uvećanim trajanjem, ili se računa samo efektivno vreme provedeno u radnom odnosu?

Odgovor:

Za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu, po pravilu, računa se vreme provedeno u radnom odnosu sa efektivnim trajanjem, a ne beneficirani staž.

Jubilarna nagrada ostvaruje se pod uslovima koji su propisani opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Najčešće je uslov određen broj godina rada provedenih u radnom odnosu, na primer 10, 20, 30, 35 ili 40 godina.

Beneficirani staž, odnosno staž osiguranja sa uvećanim trajanjem, predstavlja institut penzijskog i invalidskog osiguranja. On je značajan za ostvarivanje prava iz penzijskog osiguranja, ali se ne primenjuje automatski kod računanja godina rada za jubilaru nagradu.

Ovakav stav zauzet je i u Mišljenju Ministarstva zdravlja RS, br. 110-00-00488/2020-05 od 1.4.2021. godine, u kome je navedeno:

„Komisija je mišljenja da se za ostvarivanje navedenog prava računa isključivo efektivan rad u radnom odnosu. Ovo iz razloga što je staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž) institut koji se odnosi isključivo na penzijski staž u skladu sa zakonom kojim se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje, te njegova primena, prilikom računanja vremena provedenog u radnom odnosu u pogledu jubilarne nagrade, ne bi bila opravdana.”

Prema tome, beneficirani staž se ne računa za ostvarivanje prava na jubilaru nagradu, osim ako je takvo pravo izričito propisano opštim aktom poslodavca, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Ako je zaposlenom za isti jubilej, na primer za 35 godina rada, jubilarna nagrada već isplaćena, zaposleni ne može ponovo ostvariti pravo na jubilaru nagradu za isti broj godina rada.

SP 6. Utvrđivanje radnog staža za jubilaru nagradu u ustanovama kulture

Pitanje:

Da li se zaposlenom u ustanovi kulture za ostvarivanje prava na jubilaru nagradu računa samo radni staž ostvaren kod trenutnog poslodavca, odnosno u ustanovama kulture, ili ukupan radni staž ostvaren kod svih prethodnih poslodavaca?

Odgovor:

Za ostvarivanje prava na jubilaru nagradu zaposlenih u ustanovama kulture računa se ukupan radni staž zaposlenog proveden u radnom odnosu, a ne samo staž ostvaren kod trenutnog poslodavca ili samo u ustanovama kulture.

Članom 31. stav 1. tačka 2) Posebnog kolektivnog ugovora za ustanove kulture propisano je pravo zaposlenog na jubilaru nagradu za 10, 20, 30, 35 i 40 godina rada provedenog u radnom odnosu.

Komisija za praćenje primene, sporna pitanja i tumačenje odredbi PKU pri Ministarstvu kulture je u Mišljenju broj: 3354589 2024 11800 004 000 1000 014 od 5. decembra 2024. godine ukazala da:

„Ugovorom radni staž nije definisan, već se podrazumeva ukupan radni staž zaposlenog.”

To znači da se u godine rada za jubilaru nagradu računaju godine rada provedene u radnom odnosu kod svih poslodavaca, nezavisno od toga da li su ti poslodavci ustanove kulture ili ne.

Međutim, ne računaju se periodi rada van radnog odnosa, kao što su privremeni i povremeni poslovi, ugovor o delu, stručno usavršavanje i osposobljavanje, obavljanje delatnosti kao preduzetnik, poljoprivrednik i drugi oblici rada van radnog odnosa.

Za ostvarivanje prava nije od značaja da li je zaposleni bio u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vreme, niti da li je radio sa punim ili nepunim radnim vremenom.

U ukupno vreme provedeno u radnom odnosu ne računa se vreme mirovanja radnog odnosa. Mirovanje radnog odnosa ne dovodi do gubitka prava na jubilaru nagradu, ali se period mirovanja ne uračunava u ukupno vreme potrebno za ostvarivanje tog prava.

"... S tim u vezi, ukazujemo da Zakon o radu u članu 79. propisuje kada zaposleni ima pravo na mirovanje radnog odnosa u kom slučaju zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i u vezi sa radom, s tim da zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu za određena prava, odnosno obaveze može biti drukčije određeno. Prema tome, mišljenja smo da mirovanje radnog odnosa u smislu člana 79. Zakona o radu ne može biti osnov za gubitak prava na jubilarnu nagradu, već se samo vreme mirovanja radnog odnosa ne može računati u ukupno vreme provedeno na radu potrebno za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu..."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike RS, br. 011-00-00102/2014-02 od 4.2.2014. godine)

SP 7. Pravo direktora na isplatu jubilarne nagrade u osnovnoj, odnosno srednjoj školi

Pitanje:

Koje je pravo, odnosno koja je visina prava na isplatu jubilarne nagrade zaposlenog direktora u osnovnoj, odnosno srednjoj školi?

Odgovor:

Pravo direktora na isplatu jubilarne nagrade u osnovnoj, odnosno srednjoj školi isto je kao i svakog zaposlenog u osnovnoj, odnosno srednjoj školi. To znači da direktor osnovne, odnosno srednje škole ima pravo, kao i svaki zaposleni na isplatu jubilarne nagrade pod uslovima i u visini prava utvrđenog članom 31. PKU za osnovno i srednje obrazovanje.

To znači da ukoliko direktor kao i svaki zaposleni nije član reprezentativnih sindikata potpisnika PKU za osnovno i srednje obrazovanje ima pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od 50% u odnosu na predviđene iznose.

Činjenica da direktor može, odnosno ne može da bude član sindikata nije od značaja za utvrđivanje visine prava na jubilarnu nagradu.

Ovom prilikom treba ukazati da primenu člana 110. Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, prema kome je u ustanovi zabranjena diskriminacija i diskriminatorsko postupanje, a gde spada i članstvo u sindikalnim i drugim organizacijama.

SP 8. Godine rada koje se računaju za jubilarnu nagradu

Pitanje: Kada zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu?

Odgovor:

Zaposleni ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu u godini u kojoj navrši 10, 20, 30, 35 ili 40 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

SP 9. Rad koji se ne računa za jubilarnu nagradu

Pitanje: Da li se svaki oblik rada računa za jubilarnu nagradu?

Odgovor:

Ne.

Za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu ne računa se vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o stručnom

osposobljavanju i usavršavanju, ugovora o dopunskom radu, poseban staž osiguranja, samostalna uplata doprinosa, kao ni vreme obavljanja samostalne delatnosti.

SP 10. Visina prava na jubilarnu nagradu za članove reprezentativnih sindikata

Pitanje: Koliko iznosi jubilarna nagrada za članove reprezentativnih sindikata potpisnika PKU?

Odgovor:

Za članove reprezentativnih sindikata potpisnika PKU, jubilarna nagrada iznosi:

- za 10 godina rada — pola prosečne plate;
- za 20 godina rada — jednu prosečnu platu;
- za 30 godina rada — jednu i po prosečnu platu;
- za 35 godina rada — dve prosečne plate;
- za 40 godina rada — dve i po prosečne plate.

SP 11. Visina jubilarne nagrade za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnog sindikata

Pitanje: Koliko iznosi jubilarna nagrada za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika PKU?

Odgovor:

Zaposleni koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika PKU, prema tekstu PKU, imaju pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od 50% od iznosa propisanih za članove reprezentativnih sindikata potpisnika PKU.

Nije od uticaja koliko je vremenski period zaposleni član nekog reprezentativnih sindikata potpisnika PKU. Za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu bitno je da je zaposleni član na taj dan kada ostvaruje pravo.

SP 12. Osnovica za obračun jubilarne nagrade

Pitanje: Koja prosečna plata se uzima kao osnovica za jubilarnu nagradu?

Odgovor:

Kao osnovica se uzima prosečna plata po zaposlenom u ustanovi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog republičkog organa za statistiku, ako je to povoljnije za zaposlenog.

SP 13. Rok za isplatu jubilarne nagrade

Pitanje: U kom roku se isplaćuje jubilarna nagrada?

Odgovor:

Za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, PKU ne propisuje rok u danima od dana sticanja prava, već propisuje da se jubilarna nagrada isplaćuje u godini u kojoj zaposleni navrši 10, 20, 30, 35 ili 40 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Pravni osnov je član 31. Posebnog kolektivnog ugovora, a opšti osnov za mogućnost uređivanja jubilarne nagrade je član 120. Zakona o radu.

Dakle, za razliku od otpremnine gde je izričito propisan rok od 30 dana od prestanka radnog odnosa, kod jubilarne nagrade se kao rok uzima kalendarska godina u kojoj je zaposleni stekao pravo, osim ako je opštim aktom kod poslodavca predviđen povoljniji ili precizniji rok.

SP 14. Period zastarevanja prava na jubilarnu nagradu

Pitanje: Da li zastareva pravo na isplatu jubilarne nagrade?

Odgovor:

Da.

Potraživanje zaposlenog po osnovu jubilarne nagrade predstavlja novčano potraživanje iz radnog odnosa i zastareva u roku od tri godine.

Zakonski osnov je član 196. Zakona o radu, kojim je propisano da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

SP 15. Obračun jubilarne nagrade

Pitanje:

Koji je poreski tretman i kako se vrši obračun jubilarne nagrade?

Odgovor:

Ne plaća se porez na dohodak građana na primanja ostvarena po osnovu jubilarne nagrade zaposlenima, u skladu sa zakonom koji uređuje rad - do 28.912,00 dinara godišnje;

(Zakon o porezu na dohodak građana, član 18. stav 1. tačka 9))

Ukoliko se zaposlenom radniku na ime jubilarne nagrade na godišnjem nivou isplaćuje iznos iznad neoporezivog iznosa, plaća porez na dohodak građana na zarade po stopi od 10%.

Bruto iznos oporezive osnovice, odnosno preračun sa neto na bruto iznos, vrši se po formuli:

$$B = N \times 1,111111$$

ili

$$B = N : 0,90$$

Poslodavac, korisnik budžetskih sredstava je zaposlenom radniku u skladu sa opštim aktom isplatio jubilarnu nagradu povodom 10 godina rada kod poslodavca u visini od 30.000,00 dinara.

R.br.	Opis	Iznos
1	2	3
1.	Iznos jubilarne nagrade - neto	30.000,00
2.	Neoporezivi iznos	28.912,00
3.	Iznos koji podleže oporezivanju (r.b. 1 - r.b. 2)	1.088,00
4.	Koeficijent za preračun	1,111111
5.	Osnovica za plaćanje poreza - bruto (r.b. 3 x r.b. 4)	1.208,89
6.	Porez na zarade (r.b. 5 x 10%)	120,89
7.	Ukupan trošak poslodavca (r.b. 1+ r.b. 6)	30.120,89

Popunjavanje PPP-PD:

Red. br.	Opis	Podatak za unos
3.6.	Šifra vrste prihoda	1 01 110 00 0
3.9.	Bruto prihod	1.208,89
3.10.	Osnovica za porez	1.208,89
3.11.	Porez	120,89

U polja 3.12 do 3.16 upisuje se 0,00.

SP 16. Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate jubilarne nagrade

Pitanje:

Kako se knjiži obračuna i isplate jubilarne nagrade

Odgovor:

Knjiženje:

ISPLATA JUBILARNE NAGRADE

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
	Duguje	Potražuje		Duguje	Potražuje	
1.	131211-07		Obračunati neplaćeni rashodi	30.120,89		
		233111	Obaveze po osnovu neto isplata nagrada i ostalih posebnih rashoda		30.000,00	
		233211	Obaveze po osnovu poreza na nagrade i ostale posebne rashode		120,89	
			-	Obračun jubilarne nagrade		

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
za tekuću godinu						
2.	233111		Obaveze po osnovu neto isplata nagrada i ostalih posebnih rashoda	30.000,00		
	233211		Obaveze po osnovu poreza na nagrade i ostale posebne rashode	120,89		
		121111-07	Žiro račun evidencionog računa izvora 07		30.120,89	
			-	Isplata jubilarne nagrade za tekuću godinu		
3.	416111-07		Jubilarne nagrade	30.120,89		
		131211-07	Obračunati neplaćeni rashodi		30.120,89	
			-	Troškovi na ime jubilarne nagrade za tekuću godinu		

OTPREMNINA



1. Otpremnina pri odlasku u penziju – obaveza ili ne

Pitanje: Šta predstavlja otpremnina pri odlasku u penziju i da li je isplata otpremnine obaveza poslodavca?

Odgovor:

Otpremnina pri odlasku u penziju predstavlja pravo zaposlenog kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na penziju. Ona ima za cilj da zaposlenom obezbedi određenu finansijsku sigurnost u periodu prelaska iz radnog odnosa u penzionerski status.

U skladu sa članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini dve prosečne zarade.

Opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi za zaposlenog.

SP 2. Visina prava na otpremninu za članove reprezentativnih sindikata

Pitanje: Koliko iznosi otpremnina pri odlasku u penziju za članove reprezentativnih sindikata potpisnika PKU?

Odgovor:

I kod prava na otpremninu zbog odlaska u penziju prema PKU pravi se razlika između zaposlenih koji su članovi reprezentativnih sindikata i zaposlenih koji nisu. Pravo na otpremninu u skladu sa odredbama PKU pripada članu reprezentativnog sindikata potpisnika PKU u skladu sa opštim aktom reprezentativnog sindikata.

U skladu sa tim, otpremnina se isplaćuje u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Nije od uticaja koliko je vremenski period zaposleni član nekog reprezentativnih sindikata potpisnika PKU. Za ostvarivanje prava na otpremninu pri odlasku u penziju bitno je da je zaposleni član na taj dan kada ostvaruje pravo.

SP 3. Visina prava na otpremninu za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnog sindikata

Pitanje: Koliko iznosi otpremnina za zaposlene koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika PKU?

Odgovor:

Zaposlenima koji nisu članovi reprezentativnih sindikata potpisnika PKU, prema tekstu PKU, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu, odnosno najmanje u visini dve prosečne zarade.

Pod prosečnom zaradom, u ovom slučaju, smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

SP 4. Rok za isplatu otpremnine

Pitanje:

U kom roku se isplaćuje otpremnina pri odlasku u penziju?

Odgovor:

Otpremnina pri odlasku u penziju predstavlja pravo zaposlenog kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na penziju.

Za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, članom 27. Posebnog kolektivnog ugovora propisano je da se isplata otpremnine vrši u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi za zaposlenog.

SP 5. Obaveza isplate otpremnine pri odlasku zaposlenog u porodičnu penziju

Pitanje:

Da li poslodavac ima obavezu da zaposlenom isplati otpremninu prilikom prestanka radnog odnosa radi ostvarivanja prava na porodičnu penziju? Da li je od značaja činjenica da je zaposlena navršila 53 godine života?

Odgovor:

Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine zaposlenom kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na penziju, pa i u slučaju kada zaposleni ostvaruje pravo na porodičnu penziju.

Pravni osnov za isplatu otpremnine nalazi se u članu 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017, 95/2018 – autentično tumačenje i 109/2025 – dr. zakon), kojim je propisano da je poslodavac dužan da, u skladu sa opštim aktom, zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju.

Zakon o radu ne ograničava ovo pravo samo na odlazak u starosnu penziju, već koristi opšti pojam „odlazak u penziju“. Prema tome, ako zaposlenom radni odnos prestaje radi ostvarivanja prava na porodičnu penziju, postoji obaveza poslodavca da mu isplati otpremninu po osnovu člana 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu.

Porodična penzija nije uređena Zakonom o radu, već Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni glasnik RS“, br. 34/2003, 64/2004 – odluka USRS, 84/2004 – dr. zakon, 85/2005, 101/2005 – dr. zakon, 63/2006 – odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014, 73/2018, 46/2019 – odluka US, 86/2019, 62/2021, 125/2022, 138/2022, 76/2023 i 94/2024).

Članom 18. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju propisano je da se prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja obezbeđuju, između ostalog, za slučaj smrti, i to kao pravo na porodičnu penziju.

Članom 27. istog zakona propisano je da pravo na porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice umrlog osiguranika koji je navršio najmanje pet godina staža osiguranja ili je ispunio uslove za starosnu, prevremenu starosnu ili invalidsku penziju, kao i članovi porodice umrlog korisnika starosne, prevremene starosne ili invalidske penzije.

Članom 28. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju uređeno je ko se smatra članovima porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava, dok su članovima 29. i 30. posebno uređeni uslovi pod kojima pravo na porodičnu penziju ostvaruju udova i udovac.

Kada je reč o navršenih 53 godine života, taj uslov se odnosi na udovu. Prema članu 29. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, udova stiče pravo na porodičnu penziju ako je do smrti supružnika, odnosno vanbračnog partnera, navršila 53 godine života, odnosno ako su ispunjeni drugi zakonom propisani uslovi. Za udovca je uslov starosne granice drugačije uređen — članom 30. istog zakona propisano je da udovac stiče pravo na porodičnu penziju ako je do smrti supružnika, odnosno vanbračnog partnera, navršio 58 godina života, odnosno ako su ispunjeni drugi zakonom propisani uslovi.

Ovakav stav potvrđen je i u Mišljenju Ministarstva rada broj 011-00-743/2006-02 od 1. 11. 2006. godine, prema kojem pravo na otpremninu ima svaki zaposleni kojem prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na starosnu, invalidsku ili porodičnu penziju.

Prema tome, poslodavac ima obavezu isplate otpremnine ako zaposlenom radni odnos prestaje radi ostvarivanja prava na porodičnu penziju, pod uslovom da su ispunjeni uslovi za ostvarivanje tog prava po Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju. Sama činjenica da je lice navršilo 53

godine života nije dovoljna u svakom slučaju, jer je potrebno utvrditi da li se konkretno radi o licu koje ispunjava uslove za porodičnu penziju po Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju.

SP 6. Period zastarevanja prava na otpremninu

Pitanje:

Da li zastareva pravo na isplatu otpremnine?

Odgovor:

Da.

Potraživanje zaposlenog po osnovu otpremnine pri odlasku u penziju predstavlja novčano potraživanje iz radnog odnosa i zastareva u roku od tri godine.

Zakonski osnov je član 196. Zakona o radu, kojim je propisano da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

SP 7. Prestanak radnog odnosa na određeno vreme zbog prestanka potrebe za angažovanjem zaposlenog i nepostojanje obaveze isplate otpremnine

Pitanje:

Zaposleni je zasnovao radni odnos na određeno vreme, počev od 15. 2. 2025. godine, do završetka određenog projekta, zbog privremeno povećanog obima posla, a najduže do 30. 11. 2025. godine. U toku trajanja projekta došlo je do smanjenja obima posla, pa je potreba za angažovanjem zaposlenog prestala 31. 8. 2025. godine. Da li poslodavac ima obavezu da zaposlenom isplati otpremninu po osnovu tehnološkog viška?

Odgovor:

U navedenom slučaju poslodavac nema obavezu isplate otpremnine po osnovu tehnološkog viška, ako zaposlenom radni odnos prestaje zbog prestanka potrebe za kojom je ugovor o radu na određeno vreme zaključen.

Prema članu 37. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017, 95/2018 – autentično tumačenje i 109/2025 – dr. zakon), ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi kada je trajanje radnog odnosa unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Kada prestane potreba koja je bila razlog za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme, ostvaruje se osnov za prestanak radnog odnosa u skladu sa čl. 37. i 175. Zakona o radu.

Otpremnina po osnovu tehnološkog viška vezuje se za otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, odnosno za slučaj kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla. Tada se primenjuje član 158. Zakona o radu.

Međutim, ako se radni odnos na određeno vreme okončava zato što je prestala potreba zbog koje je ugovor zaključen, ne radi se o otkazu po osnovu tehnološkog viška u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, pa ne postoji obaveza isplate otpremnine iz člana 158. Zakona o radu.

Poslodavac je dužan da donese rešenje o prestanku radnog odnosa, da u njemu navede pravni osnov i razloge za prestanak radnog odnosa, kao i pouku o pravnom leku. Rešenje se donosi i dostavlja u skladu sa čl. 185. i 192. Zakona o radu.

Prema tome, ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen zbog privremeno povećanog obima posla, za vreme trajanja te potrebe, a najduže do određenog datuma, poslodavac nema obavezu isplate otpremnine kada radni odnos prestaje zato što je prestala potreba zbog koje je ugovor zaključen. U tom slučaju osnov prestanka radnog odnosa su čl. 37. i 175. Zakona o radu, a rešenje se donosi i dostavlja u skladu sa čl. 185. i 192. Zakona o radu. Obaveza isplate otpremnine postojala bi samo ako bi zaposlenom ugovor bio otkazan kao tehnološkom višku, po članu 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, kada se primenjuje član 158. Zakona o radu.

Napomena:

Postoji novija sudska praksa koja podržava ovu logiku. U tekstu o presudi Vrhovnog suda Rev2 742/22 od 15. 6. 2023. navodi se stav da, kada je zaposlenom unapred bilo poznato da je radni odnos vremenski ograničen u zavisnosti od prirode i obima poslova, takav radni odnos može trajati kraće od okvirnog maksimalnog roka.

SP 8. Utvrđivanje iznosa otpremnine kada je zaposleni u prethodna tri meseca koristio godišnji odmor

Pitanje:

Da li u osnovicu za obračun otpremnine ulazi naknada zarade koju je zaposleni ostvario za vreme korišćenja godišnjeg odmora?

Odgovor:

U osnovicu za obračun otpremnine ne ulazi naknada zarade isplaćena zaposlenom za vreme korišćenja godišnjeg odmora.

Pravni osnov za obračun ove otpremnine nalazi se u čl. 158. i 159. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017, 95/2018 – autentično tumačenje i 109/2025 – dr. zakon).

Članom 158. Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan da, pre otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona, zaposlenom isplati otpremninu. Članom 159. propisano je da se zaradom, u smislu člana 158. Zakona, smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Naknada zarade za vreme godišnjeg odmora uređena je članom 114. Zakona o radu, kao naknada zarade za vreme odsustvovanja sa rada. Zato se isplaćena naknada zarade za godišnji odmor ne uključuje neposredno u osnovicu za obračun otpremnine.

Ako je zaposleni u prethodna tri meseca deo vremena radio, a deo vremena koristio godišnji odmor, osnovica za obračun otpremnine utvrđuje se tako što se zarada ostvarena za časove rada sabere sa iznosom osnovne zarade uvećane za minuli rad za časove odsustvovanja sa rada zbog godišnjeg odmora, pa se tako dobijeni iznos podeli sa tri.

Navedeni stav potvrđen je i u Mišljenju Ministarstva rada br. 120-08-195/2006-02 od 6. 11. 2006. godine, prema kojem u osnovicu za obračun otpremnine ne ulazi naknada zarade. Ako je zaposleni u prethodna tri meseca odsustvovao sa rada i primao naknadu zarade, osnov za obračun otpremnine je osnovna zarada zaposlenog uvećana za minuli rad za časove odsustvovanja.

Prema tome, naknada zarade za godišnji odmor ne ulazi kao takva u elemente za obračun otpremnine, već se za taj period uzima osnovna zarada zaposlenog uvećana za minuli rad.

SP 9. Obračun otpremnine prilikom odlaska u penziju

Pitanje:

Koji je poreski tretman i kako se vrši obračun otpremnine prilikom odlaska u penziju?

Odgovor:

Ne plaća se porez na dohodak građana na primanja ostvarena po osnovu otpremnine kod odlaska u penziju - do iznosa koji je kao najniži utvrđen zakonom kojim se uređuje rad, odnosno radni odnosi.

(Zakon o porezu na dohodak građana član 9. stav 1. tačka 18))

Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom, zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(Zakon o radu, član 119. stav 1. tačka 1))

Ostalim prihodima, u smislu ovog zakona, smatraju se i drugi prihodi koji po svojoj prirodi čine dohodak fizičkog lica, a naročito primanja iz člana 9. ovog zakona iznad propisanih neoporezivih iznosa.

(Zakon o porezu na dohodak građana član 85. stav 1. tačka 12))

Oporezivi prihod iz stava 1. tačka 12) ovog člana koji fizičko lice ostvari po osnovu primanja iz člana 9. ovog zakona iznad propisanih neoporezivih iznosa, čini razlika između ostvarenog primanja i neoporezivog iznosa, uvećana za pripadajuće obaveze koje se plaćaju na teret primaoca prihoda (bez prava na odbitak normiranih troškova).

(Zakon o porezu na dohodak građana član 85. stav 13.)

Stopa poreza na ostale prihode iznosi 20%.

(Zakon o porezu na dohodak građana član 86. stav 1.)

Bruto iznos oporezive osnovice, odnosno preračun sa neto na bruto iznos, vrši se po formuli:

$$B = N \times 1,25$$

ili

$$B = N : 0,80$$

Zaposlenom se u junu 2026. godine isplaćuje otpremnina u visini njegove tri prosečne zarade, saglasno opštem aktu, i iznosi 435.000,00 dinara (bruto 1).

Neoporezivi iznos prema članu 9. stav 1. tačka 18) ZPDG je 334.526,00 dinara (167.263,00 x 2),
Prosečna bruto zarada (plata) – mart 2026. godine

Iznos od 100.474,00 dinara oporeziv je po članu 85. ZPDG, po stopi od 20%, a osnovicu poreza čini neto oporezivi iznos uvećan za pripadajući porez.

Obračun:

Red. br.	Opis	Iznos
1.	Otpremnina (neto iznos)	435.000,00
2.	Neoporezivi iznos otpremnine	334.526,00
3.	Oporezivi neto iznos otpremnine (r.b. 1 - r.b. 2)	100.474,00
4.	Koeficijent za preračun oporezivog iznosa na bruto iznos	1,25
5.	Oporezivi bruto iznos otpremnine (r.b. 3 x r.b. 4)	125.592,50
6.	Porez na dohodak (r.b. 5 x 20%)	25.118,50
7.	Otpremnina za isplatu (r.b. 2 + r.b. 5 - r.b. 6)	435.000,00
8.	Ukupan trošak (r.b. 6 + r.b. 7)	460.118,50

Popunjavanje PPP-PD:

Red. br.	Opis	Podatak za unos
3.6.	Šifra vrste prihoda	1 11 634 00 0
3.9.	Bruto prihod	100.474,00
3.10.	Osnovica za porez	100.474,00
3.11.	Porez	25.118,50

U polja 3.12 do 3.16 upisuje se 0,00.

SP 10. Knjigovodstveno evidentiranje obračuna i isplate otpremnine

Pitanje:

Kako se knjiži obračuna i isplate otpremnine za odlazak u penziju

Odgovor:**Knjiženje:****NAKNADA ZA OTPREMNINU PRI ODLASKU U PENZIJU**

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
	Duguje	Potražuje		Duguje	Potražuje	
1.	131211-01		Obračunati neplaćeni rashodi	460.118,50		
		236111	Obaveze po osnovu neto isplata socijalne pomoći zaposlenima		435.000,00	
		236211	Obaveze po osnovu poreza na socijalnu pomoć zaposlenima		25.118,50	
			-	Obračun naknade za otpremninu pri odlasku u penziju		
2.	236111		Obaveze po osnovu neto isplata socijalne pomoći zaposlenima	435.000,00		
	236211		Obaveze po osnovu poreza na socijalnu pomoć zaposlenima	25.118,50		
		121111-01	Žiro račun, evidencioni račun izvora 01		460.118,50	

Red. br.	Broj konta	Naziv konta / Opis promene	Iznos			
			-	Isplata naknade za otpremninu pri odlasku u penziju		
3.	414311-01		Otpremnina prilikom odlaska u penziju	460.118,50		
		131211-01	Obračunati neplaćeni rashodi		460.118,50	
			-	Troškovi na ime isplate naknade za otpremninu pri odlasku u penziju		
4.	121111-0100		Žiro račun – evidencioni račun za izvor 0100	460.118,50		
		791111-01	Prihodi iz budžeta		460.118,50	
			-Transfer u skladu sa odobrenim apropijacijama			

**SNAGA TIMA JE U POVERENJU
ZATO VELIKO HVALA ŠTO NAM VERUJETE**