

Минимална зарада. Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата. Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 108. Закона о раду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом. Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада запосленог.

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет). Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 15 од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада) у наредном року од 15 дана. При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици. Одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење које одражава све претходно наведене елементе.

Ако дође до значајне промене неког од наведених елемената, Социјално-економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника Социјално-економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада. Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године. Минимална цена рада не може се утврдити у nižем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.

Накнада зараде. Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, 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, војне вежбе и одазивања на позив државног органа. Накнаду зараде исплаћује послодавац. Он има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Запослени има право на накнаду зараде и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то: 1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено; 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години. Овакав прекид рада обично настаје због кварова, хаварија, недостатка сировина и других разлога који се не могу довести у везу са запосленим чији је рад прекинут.

Обрачун, евиденција и заштита зараде и накнаде зараде. Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун. Дужан је да запосленом достави обрачун зараде и за месец за који није извршио исплату зараде, односно