

UNIVERZITET SINGIDUNUM



DEPARTMAN ZA POSLEDIPLOMSKE STUDIJE

MASTER STUDIJE

MASTER AKADEMSKI PROGRAM : POSLOVNA EKONOMIJA

M A S T E R R A D

TEMA : Specifičnost obračuna plata u Brčko distriktu BiH

MENTOR

Prof. dr Zoran Petrović

STUDENT

Dušan Radić 400243/2010

Beograd, decembar 2012. godine

S A D R Ź A J

UVOD	04
I MOTIVISANJE I NAGRAĐIVANJE ZAPOSLENIH	09
1.1 Motivisanje zaposlenih	10
1.2 Nagrađivanje zaposlenih	12
1.3 Doprinosi za zaposlene i beneficije	19
II MRS 19 – PRIMANJA ZAPOSLENIH	22
2.1 Cilj standarda	23
2.2 Kratkoročna primanja zaposlenih	25
2.3 Prianja poslije prestanka zaposlenja	25
2.4 Ostala dugoročna primanja zaposlenih	27
2.5 Datum stupanja na snagu	28
III ZAKONODAVNI OKVIRI	29
3.1 Zakon o radu Brčko distrikta BiH	32
3.2 Zakon o platama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta BiH	36
3.3 Zakon o porezu na dohodak Brčko distrikta BiH	39
3.4 Pojam sindikata i kolektivno pregovaranje	42

3.5 Štrajkovi i prekid kolektivnog pregovaranja.....	45
3.6 Ratifikacija i sprovođenje kolektivnog ugovora.....	47

IV SPECIFIKACIJA OBRAČUNA PLATA U BRČKO DISTRIKTU

BiH.....	49
-----------------	-----------

4.1 Uticaj Zakona o porezu na dohodak	51
4.1.1 Ciljevi oporezivanja dohotka u Brčko distriktu	52
4.2 Uvođenje doprinosa za zapošljavanje u Brčko distriktu	52
4.3 Prihodi i rashodi od nesamostalne djelatnosti.....	53
4.4 Knjigovodstveno obuhvatanje troškova plata, naknada i drugih ličnih primanja.....	55
4.5 Obračun plata u Brčko distriktu.....	59
4.6 Praktični primjer knjigovodstvenog obuhvatanja troškova plata, naknada i drugih ličnih primanja.....	60
4.7 Praktični primjeri obračuna plata	70
4.8 Umanjenje poreske osnovice i poreska kartica	75
4.9 Formulari i obrasci koji se koriste u procesu obračuna plata u Brčko distriktu.....	80

ZAKLJUČAK.....	94
-----------------------	-----------

LITERATURA	96
-------------------------	-----------

UVOD



U V O D

Plate i naknade za zaposlene predstavljaju važnu stavku prilikom ocjenjivanja posla, a isto tako i za poslodavce su od velikog značaja. Sa gledišta zaposlenih one se posmatraju kao izvor egzistencije, dok za poslodavce one predstavljaju trošak. Obračunavanje i knjigovodstveno obuhvatanje troškova zarada, veoma je obiman i težak posao. Zbog specifične pozicije Brčko distrikta BiH, obračunavanje i knjigovodstveno obuhvatanje troškova zarada dodatno se komplikuje.

Nakon što je formiran kao posebna administrativna jedinica, u Brčko distriktu BiH obračun plata se vršio isključivo prema preuzetim zaposlenicima entitetskih fondova. Entitetska linija razgraničenja je bila osnov za nadležnost entitetskih fondova. Obračun plata za zaposlene iz aranžmana *grad Brčko* vršio se isključivo prema propisima Republike Srpske. Obračun plata za zaposlene aranžmana *Brčko-Rahić i Brčko-Bijela* se vršio u skladu sa zakonskim propisima Federacije BiH. U tu svrhu je dato uputstvo od strane Uprave prihoda kojim se definiše način obračuna plata u Brčko distriktu. Obračun plata, u tom periodu se vrši prema zakonima o doprinosima entiteta, dok se porez na platu obračunava po stopi od 6 % koja je propisana i važi u Brčko distriktu.

Obračun plata, poreza i doprinosa iz plata i na plate je određen nizom propisa entiteta, kao i propisa Brčko distrikta BiH. Svi ovi propisi čine jedinstvenu cjelinu koja naglašava specifičnost obračuna plata, poreza i doprinosa u Brčko distriktu. Kada je riječ o specifičnosti obračuna plata u Brčko distriktu, onda se mora napomenuti da se plata obračunava u kombinaciji zakonskih rješenja koja važe za jedan od entiteta u zavisnosti kako je izvršena prijava na osiguranje i zakonska rješenja koja su u nadležnosti Brčko distrikta.

Brčko distrikt BiH kao posebna administrativna jedinica ima svoje organe i institucije vlasti: zakonodavnu vlast (Skupština Brčko distrikta), izvršnu vlast (Vlada Brčko distrikta) i sudsku vlast (pravosudne institucije Brčko distrikta).

Formiranjem Brčko distrikta obračun plata se vršio isključivo na osnovu prijave zaposlenih (osnov osiguranja) prema nadležnim fondovima (Fond PIO-MIO Federacije BiH ili Fond PIO Republike Srpske). Da bi ovaj način obračuna profukcionisao, uz saglasnost sa entitetskim premijerima potpisani su sporazumi koji su omogućili obračun plata i doprinosa prema entitetskim fondovima. Ovakav obračun plata i doprinosa je bio uslovljen propisima entiteta koji su regulisani isključivo entitetskim propisima o platama i doprinosima. Sama plata je regulisana jedinstvenim koeficijentima radnih mjesta koje je 20.04.2000. godine donio supervizor za Brčko .

Početkom 2002. godine Skupština Brčko distrikta je donijela Zakon o zdravstvenom osiguranju Brčko distrikta kojim se reguliše obračun doprinosa za zdravstveno osiguranje. Donošenjem ovog zakona prestali su sa važenjem entitetski zakoni o zdravstvenom osiguranju entiteta.

1. Predmet i cilj istraživanja

Predmet ovog master rada je specifičnost obračuna plata u Brčko distriktu. Obračun plata u Brčko distriktu BiH je određen nizom propisa entiteta, kao i propisa Brčko distrikta. Svi ovi propisi čine jedinstvenu cjelinu koja naglašava specifičnost obračuna plata, poreza i doprinosa u Brčko distriktu.

Jedinstveni cilj je pokazati kako je obračun plata u Brčko distriktu uspio da uspostavi komplementaran spoj zakona entiteta i lokalnih zakona iz oblasti plata i naknada.

Društveni cilj je da se ukaže da su pronađena kompatibilna rješenja u procesu obračuna plata u Brčko distriktu.

Naučni cilj ovog rada je ukazati na značaj zakona i računovodstvenih standarda prilikom knjigovodstvenog obuhvatanja troškova plata, naknada i drugih primanja.

2. Metode i tehnike istraživanja

U ovom naučno istraživačkom radu biće primenjivane osnovne analitičke i sintetičke metode. Od opšte- naučnih metoda biće korištene hipotetičko – deduktivna metoda i statistička metoda.

3. Metode i tehnike prikupljanja podataka

Metode i tehnike koje će biti korišćene u ovom radu su : **tehnika ispitivanja** (najveći broj informacija biće dobijen direktnim kontaktom sa zaposlenim u Upravi prihoda Brčko distrikta) i **posmatranje**.

U najvećem dijelu ovog rada biće korištena literatura iz oblasti računovodstva kao i iz oblasti prava, odnosno zakonski propisi koji su osnova za dobro razumijevanje ove teme. Takođe, biće prisutne i savremene informacione tehnologije kao što su baze podataka sa interneta, web sajtovi i elektronska literatura.

4. Hipotetički okvir istraživanja

Nakon postavljenog predmeta istraživanja, cilja istraživanja i tehnika koje će se koristiti u ovom radu, postavljene su i hipoteze koje će biti potvrđene u radu.

Generalna hipoteza – Ukazati na značaj specifičnosti obračuna plata u Brčko distriktu koji se ogleda u kombinaciji primjene različitih zakonskih rješenja i uputstava.

Posebne hipoteze koje su proistekle iz generalne hipoteze su :

- Obračun plata u Brčko distriktu se vrši primjenom zakona Republike Srpske i Federacije BiH, kao i lokalnih zakona.

- Primjenom Zakona o porezu Brčko distrikta BiH uveden je potpuno novi sistem i način obračuna plata
- Plata u distriktu se obračunava na osnovu toga na koji Fond PIO/MIO je prijavljen zaposlenik.
- Plata se obračunava po bruto ili neto metodi.
- Kontrolu i nadzor nad obračunom plata u Brčko distriktu vrši Poreska uprava Brčko distrikta, Fondovi PIO/MIO, fond zdravstvenog osiguranja Brčko distrikta i Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta.

5. Struktura rada

Rad je napisan u četiri dijela. U prvom dijelu ovog rada se govori o motivisanju i nagrađivanju zaposlenih odnosno ukazivanje na to da je motivisanje jedno od strateških zadataka funkcionisanja ljudskih potencijala u preduzeću.

Drugi dio daje akcenat na Međunarodni računovodstveni standard 19- Primanja zaposlenih. U ovom dijelu osvrt je stavljen na cilj standarda, kratkoročna i dugoročna primanja zaposlenih kao i na datum stupanja na snagu ovog standarda.

Treeći dio ukazuje na Zakonodavne okvire koji se tiču ove teme, odnosno u ovom dijelu su prikazani Zakoni bez kojih obračun plata ne bi mogao kvalitetno da se izvrši.

U četvrtom dijelu dat je osvrt na specifičnost obračuna plata u Brčko distriktu. Takodje, u ovom dijelu izvršen je praktični primjer obračuna plata kao i knjigovodstvenog obuhvatanja troškova plata, naknada i ostalih ličnih primanja.

GLAVA I

„MOTIVISANJE I NAGRAĐIVANJE ZAPOSLENIH“



I MOTIVISANJE I NAGRAĐIVANJE ZAPOSLENIH

1.1 Motivisanje zaposlenih

Motivisanje je jedan od strateških zadataka funkcionisanja ljudskih potencijala u preduzeću. U savremenom poslovnom svijetu razvijen je niz strategija motivisanja koje privlače i zadržavaju zaposlene u organizaciji. Pod motivacijom rada podrazumijva se sistem postupaka i radnji pojedinaca i grupa kojim se podstiče, usmjerava i pojačava određeno ponašanje radnika, ili grupa, u procesu rada, radi ostvarivanja povoljnih radnih efekata.

Pred svakim menadžerom ozbiljan je, izazovan i zahtjevan zadatak pronalaženja seta motivacionih strategija koje će primijeniti u svom radnom timu. Kombinacijom materijalnih i nematerijalnih oblika stimulacije postiže se puni angažman zaposlenih, što se odražava na racionalnost, ekonomičnost, produktivnost i efikasnost.

Motivacija je uopšteni pojam i odnosi se na skup nagona, potreba i želja. Motivacija se odnosi na želju i napor za postizanjem ciljeva. Zadovoljstvo se odnosi na ispunjenje koje osjećamo zbog ostvarene želje. Motivatori su elementi koji pojedinca podstiču na djelovanje. Iako odražavaju želje, oni su svojevrsne nagrade za podsticaj koji pojačavaju nastojanje za zadovoljenjem određenih želja. Pomoću motivatora mogu se uskladiti različite potrebe ili naglasiti jedna na način da joj se dodijeli prioritet nad drugim potrebama.

Razlikujemo dva tipa motivacije: unutrašnja i vanjska motivacija. One su raznovrsne po svom karakteru, intenzitetu i načinu zadovoljavanja, kao i ličnog odnosa radnika prema njima (Tabela 1.). Unutrašnja motivacija je prisutna kada se faktori koji utiču javljaju iznutra i zato je najefikasnija jer podrazumijeva slobodu djelovanja i mogućnosti razvoja; te zanimljiv i izazovan posao. Vanjska motivacija je ono što ljudi, okolina ili društvo čine pojedincu da bi ga usmjerili na određeno ponašanje. Ovu

motivaciju uvijek podstiče neko drugi dajući nagradu, unaprijeđenje, povišicu i pohvalu, ili pak kaznu i kritiku. Stimulacija zaposlene podstiče na stvaralaštvo, veće rezultate te prihvatanje veće odgovornosti i obaveza.

Vanjski	Izraženo u %	Unutrašnji	Izraženo u %
Plata	85	Odgovornost	75
Dobri rukovodioci	82	Prihvatanje kolega	70
Međuljudski odnosi	79	Potvrda sposobnosti	65
Stalnost i sigurnost posla	76	Identifikacija sa preduzećem	63
Uslovi rada	64	Napredovanje	63
Zanimljivost posla	65	Obrazovanje uz rad	48
Učešće u dobiti	64		

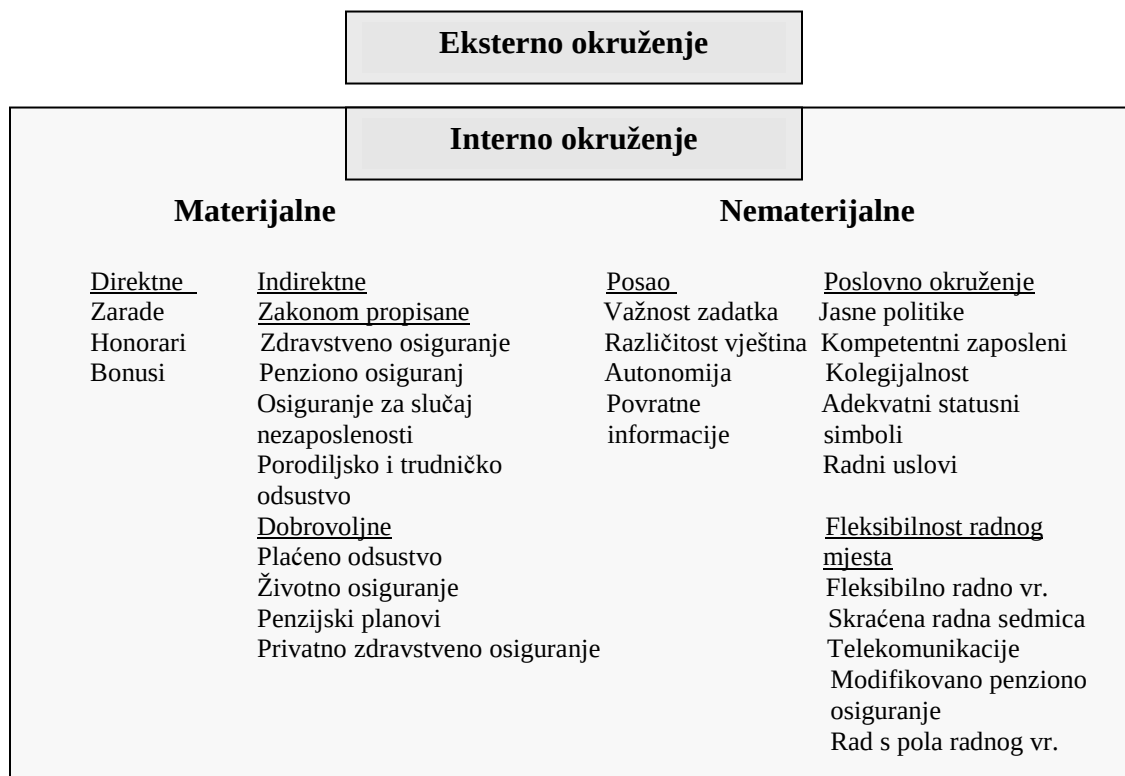
Tabela 1. *Unutrašnji i vanjski motivi*¹

Iz navedene tabele, uočavaju se vanjski i unutrašnji faktori motivisanja zaposlenih. Plata, odnosno zarada, je na prvom mjestu hijerarhije vrijednosti vanjskih motivatora. To je logično ako imamo na umu da novac zadovoljava najveći broj ljudskih potreba, s tim da ne treba potcijeniti značaj drugih vanjskih motivatora. Od unutrašnjih faktora motivacije odgovornost zauzima prvu poziciju, što dokazuje radnikovu predanost poslu i osjećaj odgovornosti, s tim da ne treba smatrati ni ostale unutrašnje motivatore manje važnim.

¹ Marušić S. : Upravljanje ljudskim potencijalima, Adeco, Eiz, Zagreb, 2001., str. 263.

1.2 Nagrađivanje zaposlenih

Povezivanje sistema motivacije i ponašanja ljudi na poslu jasno ukazuje na to da ljudi rade kako bi zadovoljili svoje potrebe. Prije nego što počne sa radom uglavnom pokušavaju da utvrde koliko će za to biti nagrađeni. Kao što su potrebe zaposlenih različite tako i nagrade za rad mogu biti različite. Nagrađivanje zaposlenih jedna je od najtežih i najizazovnijih oblasti upravljanja ljudskim potencijalima zato što naknade za rad zaposlenih u sebi sadrže naknade za obavljeni rad, ali i stimulaciju za buduću produktivnost. Sistem nagrađivanja zaposlenih sadrži razne materijalne (zarade) i nematerijalne (zadovoljstvo u radu) oblike nagrađivanja (Slika 1.).²



Slika 1. *Komponente sistema nagrađivanja*³

²Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 476.

³Mondy, R. Wayne, Noe, M. Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall 2005., p. 285

Nagrade obuhvataju ukupne naknade koje zaposleni dobijaju od poslodavca za članstvo i doprinos ostvarenju ciljeva organizacije. Svrha nagrada je da privuku, zadrže i motivišu zaposlene. Direktne materijalne nagrade sastoje se iz plata koje zaposleni primaju u obliku zarada, honorara i bonusa. Indirektne materijalne nagrade sastoje se iz svih finansijskih nagrada koje nisu navedene kao direktne. Njih čini niz nagrada koje zaposleni uglavnom primaju indirektno. Nematerijalne nagrade uglavnom predstavljaju zadovoljstvo koje zaposleni imaju od rada na svom radnom mjestu. Neke od nematerijalnih nagrada su fleksibilno radno vrijeme, fleksibilna radna godina, statusni simboli, pola radnog vremena, modifikovana penzija kao i mnog drugi načini stimulisanja i nagrađivanja zaposlenih.

Tržište rada može biti jedan od faktora za definisanje nivoa zarada. Tržište rada čine potencijalni kandidati na jednom geografskom području. Tržište rada utiče na određivanje nivoa zarada preko istraživanja zarada, adekvatnosti, troškova života, sindikata, društva, ekonomije i legislative.⁴

- Istraživanje zarada – Na ovaj način dobijaju se podaci o zaradama koje plaćaju druge organizacije za određene poslove u okviru datog tržišta rada. Gotovo sve kompanije vrše ovo istraživanje direktno ili indirektno.
- Adekvatnost – Nekada je konkurencija za nekim stručnjacima toliko intenzivna da se menadžerima prepušta da pronađu načine da ih privuku i zadrže.
- Troškovi života – Korištenje troškova života kao faktora definisanja nivoa zarada je jednostavna i logična politika: ako cijene rastu u određenom periodu a zarade ostaju iste, realne zarade su smanjene. Povećanje zarada mora biti jednako povećanju troškova života ako se teži održanju realnog nivoa zarada.

⁴Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet Brčkom, Brčko, 2009., str. 478.

- Sindikati - Sa menadžmentom pregovaraju o zaradama, radnom vremenu i drugim uslovima od interesa za zaposlene. Oblast kolektivnog pregovaranja ima veliki uticaj na odluke o zaradama.
- Društvo – Nivo zarada zaposlenih utiče na cijene proizvoda i usluga organizacije, pa su zbog toga potrošači zainteresovani za politike zarada koje organizacije sprovode.
- Ekonomija - Definitivno utiče na odluke o zaradama. Npr. u periodu depresije ponuda radne snage raste, a time cijena rada pada. Rastuća ekonomija, s druge strane, povećava potražnju za radnom snagom, pa i cijena rada raste.
- Legislativa – Zakoni države utiču na nivo zarada koje svaki zaposleni prima. Kod nas to je Zakon o radu.

Sistem nagrađivanja u organizacijama služi kao instrument za privlačenje, motivisanje i zadržavanje kompetentnih izvršilaca. Postoje dvije osnovne vrste pravednosti u sistemu nagrađivanja: interna i eksterna pravednost. Eksterna pravednost postoji tamo gdje zaposleni primaju plate slične onima koju primaju zaposleni na sličnim poslovima u drugim organizacijama. Istraživanje zarada daje korisne informacije organizacijama koje smatraju da je bitno postići eksternu pravednost sistema nagrađivanja.

Interna pravednost nagrađivanja postoji tamo gdje zaposleni percipiraju da su zarade unutar organizacije pravedno raspoređene, tj. da su pravedno plaćeni u odnosu na svoje kolege. U organizacijama koje vrijednuju i njeguju internu pravednost sistema zarada, radno mjesto ima veliku ulogu u njihovom definisanju. Analiza posla potrebna je za utvrđivanje sadržaja posla iz kojeg se izvlače informacije o kompleksnosti i vrijednosti nekog radnog mjesta. Ona je sistematičan proces utvrđivanja vještina i znanja potrebnih za obavljanje nekog posla. Osnovni proizvod analize posla jeste opis posla. Opis posla odražava osnovne funkcije posla od fundamentalnog značaja i potreba za poslom.

Evaluacija posla je proces određivanja relativne vrijednosti radnog mjesta u odnosu na druga radna mjesta. Osnovna svrha evaluacije posla jeste eliminisanje platne nepravednosti koja može da se desi zbog nelogičnih platnih struktura. Četiri osnovne metode evaluacije poslova su: rangiranje, klasifikovanje, poređenje po faktorima i metod bodovanja.⁵

- Metoda rangiranja je najjednostavnija metoda. Po ovoj metodi, evaluatori ocjenjuju sve poslove, dodjeljuju im određene vrijednosti i na kraju prave rang-listu poslova po njihovim ukupnim vrijednostima. Na osnovu toga dodjeljuje im se odgovarajuća zarada.
- Metoda klasifikacije uključuje definisanje razreda ili klasa kako bi se opisale grupe poslova. Opisi posla po ovoj metodi porede se sa opisom klase, tj. grupe poslova. Opisi klasa definišu razlike između različitih grupa poslova.⁶
- Metoda poređenja po faktorima manje je kvalitativna od prethodne dvije metode. Umjesto da se posao posmatra u cjelini, po ovoj metodi odluke se donose po odvojenim aspektima ili faktorima posla.⁷
- Metodom bodovanja određenim faktorima posla dodjeljuju se numeričke vrijednosti, a suma ovih vrijednosti daje kvantitativnu ocjenu relativne vrijednosti radnog mjesta.

Prilikom određivanja zarade za svako radno mjesto uzimaju se u obzir politike zarada organizacije, situacija na tržištu rada kao i priroda samog radnog mjesta. Razmatranje pojedinačnih faktora vrlo je bitno za proces evaluacije poslova jer to za krajnji rezultat ima pozicioniranje posla u hijerarhiji poslova. Po tom može se zaključiti

⁵Mondy, R. Waynen, Noe, M. Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall 2005, p. 295.

⁶Milkovich G.T., Newman, J.M, with the assistance of Milkovich C., *Compensation*, 7th edition, McGraw-Hill 2002, str 127.

⁷Henderson, R.I., *Compensation Management in a Knowledge-Based World*, 8th edition, Prentice Hall 2000, p. 231-232.

da je posao šefa računovodstva vrijedniji od posla kompjuterskog operatera, a on od posla službenika za unos podataka. U tom procesu poznata je relativna vrijednost posla, ali ne i njegova apsolutna vrijednost. Određivanje apsolutne vrijednosti upravo znači dodjeljivanje novčane vrijednosti svakom poslu. Za istraživanje novčane vrijednosti radnih mjesta organizacije uglavnom koriste grupe poslova i platne razrede.⁸

- Zarade za grupe poslova – Slični poslovi grupišu se radi pojednostavljivanja određivanja zarada za radna mjesta. Organizacijama je lakše da odrede zarade za 15 grupa poslova nego za 200 pojedinačnih radnih mjesta.
- Platni razredi – Nakon što se odrede grupe poslova, potrebno je odlučiti da li će svi zaposleni u jednoj grupi poslova primati jednaku platu, ili će se definisati platni razredi. Platnim razredom definiše se minimalna i maksimalna zarada za grupu poslova. Platnim razredom dozvoljava se dovoljna razlika u zaradama zaposlenih unutar jedne grupe poslova.⁹
- Broadbanding – Danas organizacije probleme i nedoumice ovog tipa rješavaju specifičnim modelom koji se zove broadbanding. Riječ je o obuhvatanju više grupa poslova u manje porodica. Radi se o određenom proširenju platnih razreda na osnovu smanjenja broja grupa poslova.
- Sistem jednakih zarada – Platni razredi kao rješenje sistema nagrađivanja nisu adekvatni u radnim uslovima kao što su proizvodne linije. U situaciji gdje svi zaposleni rade rutinske poslove sa malo mogućnosti za diferencijaciju u produktivnosti, sistem jednakih zarada mnogo je prihvatljiviji. To podrazumijeva da svi zaposleni koji obavljaju iste poslove primaju istu osnovnu platu bez obzira na produktivnost.¹⁰

⁸Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 491.

⁹Desler, Gary, *Human Resource Managment*, 9th edition, Florida International University, Prentice Hall, 2003., str 317.

¹⁰Mondy R., Waynen, Noe, M. Robert, *Human Resource Managment*, 9th edition, Prentice Hall 2005., p. 303.

- Određivanje nivoa zarada za menadžerske poslove po strukturi je isto kao i za sve ostale poslove. Cilj je isti: da se privuku i zadrže dobri izvršioci. Samo su različiti faktori posla koji se mjere. Kod menadžerskih poslova mjeri se rasuđivanje, vještine rješavanja problema i vrijednuje se potencijal menadžera da upravljanjem resursima postignu rezultate. Takve faktore mnogo teže je mjeriti i oni se vrijednuju drugačije.
- Određivanje zarada profesionalaca i naučnika – Nagrađivanje profesionalaca, kao što su inženjeri i naučnici, predstavlja poseban problem. Mjerenje performansi ovih izvršilaca otežano je jer je njihov uticaj na poslovanje organizacije indirektan. Poslodavci pretežno koriste evaluaciju posla i za nagrađivanje profesionalaca i naučnika. Faktori koji se obično uzimaju u razmatranje su kreativnost, rješavanje problema, opis posla i tehničko znanje i ekspertiza.

Zaposleni takođe djeluju kao faktor u određivanju sistema nagrađivanja. Oni utiču na visinu zarada svojim performansama, vještinama, iskustvom, dužinom rada u organizaciji kao i drugim potencijalima. Radne performanse su faktor koji utiče na visinu zarada, a koji spadaju u opis kontrole zaposlenih. Cilj sistema nagrađivanja zasnovanog na performansama je poboljšanje produktivnosti. Podaci dobijeni ocjenom performansi koriste se kao osnova za utvrđivanje visine zarada po raznim metodama, bez obzira na to da li se mjere performanse zaposlenog, potencijal, vještine ili učinak. Tako da možemo razlikovati sledeće faktore u određivanju nivoa zarada;

- Zarada po zaslugama je povećanje zarade na osnovu ocjene performansi. Poslodavcima je ova metoda nepovoljna jer povećava osnovnu zaradu zaposlenih, bez obzira na kasnije performanse.
- Varijabilne plate se najčešće daju u vidu bonusa. Bonus je troškovno efektivna jednokratna nagrada koja se ne prenosi u naredni obračunski period izuzev ako se performanse zaposlenog nastave da poboljšavaju.

- Plaćanje po učinku je plan po kojem su zaposleni plaćeni po svakoj jedinici proizvoda ili usluge. Ova metoda je popularna za sve proizvodne poslove, ali nije pogodna za sve vrste poslova.
- Zarade zasnovane na vještinama zaposlenih obračunavaju se po osnovu njihovih vještina i znanja potrebnih za obavljanje posla, a ne po titulama i pozicijama. Cilj je podsticanje zaposlenih da se obrazuju i obučavaju kako bi bilo što vrijedniji za organizaciju.
- Zarade zasnovane na kompetencijama podrazumijevaju nagrađivanje zaposlenih za njihovu iskazanu ekspertizu. Kompetencije uključuju vještine, ali i motivaciju, vrline, vrijednosti i samopoznavanje.
- Seniorstvo podrazumijeva vrijeme koje zaposleni provode u određenoj organizaciji, divizionu, odjeljenju ili radnom mjestu. Menadžmentu je jednostavnije nagrađivanje po osnovu ostvarenih performansi, dok se sindikati zalažu za seniorstvo.
- Iskustvo podrazumijeva potencijal za unaprjeđenje, sposobnost zaposlenog za rad, bez obzira na prirodu zadataka koje obavlja. Ipak, ova mogućnost materijalizuje se samo ako je iskustvo pozitivno.
- Članstvo u organizaciji često se nagrađuje u organizacijama koje za cilj imaju održavanje prihvatljive stope fluktuacije zaposlenih. One zaposlenima povećavaju zarade u skladu sa dužinom radnog odnosa.
- Potencijal je koristan, pa čak ako je i nerealizovan. Organizacije često plaćaju zaposlene za njihov potencijal, radi privlačenja mladih, talentovanih i perspektivnih kandidata.

- Politički uticaj ne bi se smio uzimati u obzir kao faktor u obračunu zarada. Ipak poricanje njegovog postojanja nije realno.
- Podjela profita predstavlja podjelu unaprijed određenog procenta ostvarenog profita zaposlenim. Mnoge kompanije ga koriste da bi integrisale interese zaposlenih sa interesima kompanija.

1.3 Doprinosi za zaposlene i beneficije

Doprinosi za zaposlene podrazumijevaju sve finansijske nadoknade koje se uglavnom primaju u raznim oblicima indirektno. Za poslodavce to su novčani izdaci, a zaposleni ih primaju indirektno, uglavnom u vidu besplatnih usluga. Veliki dio ovih beneficija i doprinosa definisani su kao zakonska obaveza poslodavca, a neke poslodavci dodjeljuju dobrovoljno. Na primjer, obaveza plaćanja zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja za zaposlene i osiguranja za nezaposlene zakonom je propisana. U razvijenim ekonomijama postoje obavezni, dobrovoljni i kombinovani fondovi. Sva tri stupa su neophodna kako bi sistem osiguranja bio održiv.

Cilj je da se zaposleni definitivno osiguraju, a poslodavcima i zaposlenim ostavlja se na izbor da li za to biraju dobrovoljno izabrani fond ili državni fond.¹¹

Zdravstveno osiguranje, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti su propisani zakonom. Svaki poslodavac je dužan da uplaćuje ove doprinose na zaradu zaposlenog za svaki mjesec. Zdravstveno osiguranje je značajan dio doprinosa na zaradu zaposlenih. Cilj je da zaposleni i njegova porodica imaju zdravstvenu zaštitu ili da mogu da se liječe besplatno. Fond za zdravstveno osiguranje je državni, iako postoje organizacije koje pružaju privatno zdravstveno osiguranje, država za sada priznaje samo uplaćivanje u svoje fondove.

¹¹Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 501.

Penzijsko i invalidsko osiguranje je takođe zakonski propisano kao procenat koji se obračunava na neto zaradu. Mjesečno se iz zarade zaposlenog izdvajaju sredstva po ovom osnovu, kako bi, na kraju radnog vijeka, zaposleni ostvario pravo na mjesečnu penziju. Ona se utvrđuje na osnovu visine premija koje su mjesečno uplaćivane i visine stručne spreme. Penzija može da se ostvari i prijevremeno po osnovu stečenog invaliditeta, pa se zato ovo osiguranje zove penzijsko i invalidsko osiguranje.

Zakonom je propisano i osiguranje za nezaposlene. Ono omogućava zaposlenim koji su ostali bez posla bez vlastite krivice da određeni vremenski period preuzimaju novčanu naknadu za nezaposlene u visini mjesečne neto zarade.

Zaposleni imaju pravo na slobodno vrijeme u toku radnog dana, tj. pauze i topli obrok i u toku godine na određeni broj plaćenih dana za godišnji odmor. Godišnji odmori vrlo su bitni jer pružaju priliku zaposlenima da se odmore, osvježe i postanu produktivniji. Dužina godišnjeg odmora produžava se sa dužinom radnog odnosa. Zaposleni imaju pravo na slobodne dane za smrtne slučajeve, bolest, kao i na plaćeno trudničko i porodijsko odsustvo i odsustvo za služenje vojnog roka. Sve su ovo prava koja su zaposlenima data i zagarantovana zakonom.

Kod nas doprinosi za zaposlene su zakonom definisani. Zakon koji najčešće definiše zdravstveno i penzijsko osiguranje je Zakon o radu Brčko distrikta i zakoni entiteta. Po njemu organizacije su obavezne da zaposlenima obezbijede i uplaćuju procenat zarada na ime penzijsko i invalidskog i zdravstvenog osiguranja. Država priznaje samo svoje fondove.

Organizacije pružaju niz beneficija koje se često nazivaju usluge zaposlenim. One uključuju niz oblasti kao što su: beneficije preseljenja, čuvanje djece, pomoć pri obrazovanju, prehrambene usluge, finansijske i pravne usluge i sl.

- Beneficije preseljenja uključuju prevoz namještaja i pokriće privremenih troškova života, pokrivanje svih ili dijela troškova nekretnina vezanih za kupovinu novog

ili prodaju prethodnog stambenog objekta i sl. One se daju zaposlenima koji su, da bi prihvatili određeni posao, morali da promijene mjesto prebivališta.

- Čuvanje djece jedna je od beneficija koju poslodavci često pružaju zaposlenima. Oni time priznaju teškoće koje zaposleni roditelji imaju, pa za djecu zaposlenih osnivaju vrtiće u prostorijama organizacije. Ovom beneficijom bitno se smanjuju odsustva sa posla zaposlenih.
- Pomoć pri obrazovanju je beneficija kojom poslodavci priznaju da im treba obrazovana radna snaga kako bi bili konkurentni u promjenjivom okruženju. Pomoć može da se pruži zaposlenom u vidu finansijske pomoći za školarinu ili davanjem slobodnog vremena za učenje.
- Finansijske usluge često se nalaze na spisku beneficija koje poslodavci pružaju zaposlenima. Najčešći primjer je kupovina polise osiguranja. Sličan slučaj je i sa pružanjem pravne pomoći.
- Premijum zarade su nagrade zaposlenim koji duži vremenski period obavljaju poslove u opasnim i uslovima štetnim za zdravlje. Neke organizacije za prekovremeni rad i rad nedjeljom i praznicima isplaćuju dvostruko višu zaradu.
- Zarada za opasnost dodatno se plaća zaposlenim koji rade u izuzetno opasnim uslovima. Primjeri takvih poslova su perači prozora na visokim neboderima, vojni piloti i sl.
- Zarade za rad u smjenama isplaćuju zaposlenima koji poslove obavljaju u vremenu koje je manje poželjno. One se naročito odnose na poslove koji se obavljaju u noćnim smjenama.

GLAVA II

„MEĐUNARODNI RAČUNOVODSTVENI STANDARD 19 - PRIMANJA ZAPOSLENIH”



II MEĐUNARODNI RAČUNOVODSTVENI STANDARD 19

PRIMANJA ZAPOSLENIH

2.1 Cilj standarda

Cilj ovog standarda je propisivanje računovodstva i objelodanjivanja za primanja zaposlenih. Ovaj Standard zahtijeva od entiteta da prizna :

a) obavezu, kada je zaposleni pružio usluge u zamjenu za primanja koja će mu biti isplaćena u budućnosti i

b) rashod, kada entitet troši ekonomske koristi koje nastaju iz usluga koje je zaposleni pružio u zamjenu za primanja

Ovaj standard poslodavac treba da primjenjuje u računovodstvu za sva primanja zaposlenih, osim onih za koje se primjenjuje MSFI 2 – Plaćanja akcijama. Primanja zaposlenih na koje se ovaj standard primjenjuje uključuje ona primanja koja su obezbeđena:

a) prema formalnim planovima ili drugim formalnim sporazumima između subjekta i pojedinog zaposlenog, grupe zaposlenih ili njihovih predstavnika;

b) prema zakonskim zahtjevima ili granskim sporazumima gdje se od subjekta zahtijeva plaćanje doprinosa planovima na nivou države, regije, djelatnosti ili planovima s više poslodavaca;

c) prema neformalnoj praksi koja dovodi do izvedene obaveze. Neformalna praksa stvara izvedenu obavezu tamo gdje subjekt nema realnu alternativu osim da isplati primanja zaposlenih. Primjer nastanka izvedene obaveze je slučaj kada bi izmjena neformalne prakse subjekta mogla uzrokovati neprihvatljivu štetu njegovom odnosu sa zaposlenima.

Primanja zaposlenih uključuju:

a) kratkoročna primanja zaposlenih, kao što su zarade, plate i doprinosi za socijalno osiguranje, naknade za korištenje godišnjeg odmora i naknade za vrijeme bolovanja, učešće u dobiti i bonusi (ako dospijevaju za isplatu unutar dvanaest mjeseci od završetka obračunskog perioda) i nenovčana primanja (kao što je zdravstvena njega, korištenje kuća, automobila i besplatno ili po povlaštenoj cijeni roba ili usluga) sadašnjih zaposlenika;

b) primanja poslije prestanka zaposlenja, kao što su penzije, druga penzijska primanja, životno osiguranje poslije prestanka zaposlenja i zdravstvena zaštita poslije prestanka zaposlenja;

c) ostala dugoročna primanja zaposlenih, kao što su naknade za vrijeme dužeg odsustva s rada ili naknade za vrijeme studijskog usavršavanja, jubilarne nagrade ili nagrade za dugogodišnji rad, naknade na vrijeme duže spriječenosti za rad, ako ne dospijevaju za plaćanje u cijelosti unutar dvanaest mjeseci od kraja obračunskog perioda, učešća u dobiti, bonusi i odgođene naknade; i

d) otpremnine.

Pošto se svaka kategorija prethodno navedena razlikuje po svojim obilježjima, ovaj Standard utvrđuje zasebne zahtjeve za svaku od tih kategorija. Primanja zaposlenih uključuju primanja koje se obezbjeđuju zaposlenima ili njihovim izdržavanim licima, a koja se mogu izmiriti isplatom (ili davanjem dobara ili usluga) koja se vrši direktno zaposlenima, njihovim supružnicima, djeci i drugim izdržavanim licima, ili drugima, kao što su osiguravajuća društva.

Zaposleni može da pruža uslugu subjektu u punom radnom vremenu, skraćenom radnom vremenu, stalno, povremeno ili privremeno. Za svrhe ovoga Standarda, u zaposlene su uključeni direktori i drugi članovi uprave.

2.2 Kratkoročna primanja zaposlenih

Kratkoročna primanja zaposlenih uključuju stavke kao što su:

- a) plate, zarade i doprinosi za socijalno osiguranje;
- b) naknade za kratkoročna odsustva (kao što su plaćeni godišnji odmor, bolovanje i slično), kada naknada za odsustva dopijeva u okviru dvanaest mjeseci od kraja perioda u kojem zaposleni pružaju s njima povezane svoje usluge;
- c) učešća u dobiti i obaveze za bonuse, koje dopijevaju u okviru dvanaest mjeseci od kraja perioda u kojem zaposleni pružaju svoje s njima povezane usluge;
- d) nenovčane naknade (kao što su zdravstvena zaštita, korištenje kuća, automobila te besplatno ili uz povlaštenu cijenu korištenje dobara ili usluga) za postojeće zaposlene.

Računovodstvo kratkoročnih primanja zaposlenih obično je jednostavno, budući da se ne zahtijevaju nikakve aktuarske pretpostavke za mjerenje obaveza ili troška te da ne postoji mogućnost aktuarskog dobitka ili gubitka. Štaviše, obaveze za kratkoročna primanja se mjere na nediskontiranoj osnovi.

2.3 Primanja poslije prestanka zaposlenja

Primanja poslije prestanka zaposlenja uključuju :

- a) penzijska primanja, kao što su penzije i
- b) ostala primanja po prestanku zaposlenja, kao što su životno osiguranje po prestanku zaposlenja i medicinska njega po prestanku zaposlenja.

Aranžmani prema kojima subjekt obezbjeđuje primanja poslije prestanka zaposlenja su planovi primanja poslije prestanka zaposlenja. Subjekt primjenjuje ovaj Standard na sve takve aranžmane, bez obzira na to uključuju li oni ili ne i osnivanje zasebnog subjekta koji prima doprinose i koji isplaćuje primanja.

Planovi primanja poslije prestanka zaposlenja razvrstavaju se kao planovi definisanih doprinosa ili kao planovi definisanih primanja, u zavisnosti od ekonomske suštine plana, koja se izvodi iz glavnih rokova i uslova plana. Prema planovima definisanih doprinosa:

a) zakonska ili izvedena obaveza subjekta je ograničena na iznos za koji se prihvata da će se uplaćivati u fond. Stoga se iznos primanja poslije prestanka zaposlenja koji prima zaposleni određuje iznosom doprinosa koji je uplatio subjekt (možda i zaposleni) u plan primanja poslije prestanka zaposlenja ili u osiguravajuće društvo, zajedno s prihodom od ulaganja koje proizlazi iz uplaćenih doprinosa; i

b) kao posljedica navedenog, aktuarski rizik (da će primanja biti manja od očekivanih) i rizik ulaganja (da će uložena sredstva biti nedovoljna za ostvarivanje očekivanih primanja) padaju na teret zaposlenog.

Primjeri slučajeva gdje obaveza subjekta nije ograničena dogovorenim iznosom uplate doprinosa u fond jesu kada subjekt ima zakonsku ili izvedenu obavezu kroz:

a) formulu plana primanja koja nije vezana isključivo na iznos doprinosa;

b) garanciju, koja se daje ili indirektno putem plana, ili direktno putem određenog prinosa na doprinose; ili

c) neformalnu praksu koja dovodi do izvedene obaveze. Na primjer, izvedena obaveza može nastati kada poslovanje subjekta pokazuje povećanja primanja za bivše zaposlene radi poništavanja efekta inflacije, čak i ako za to ne postoji zakonska obaveza.

Prema planovima definisanih primanja:

a) obaveza je subjekta da obezbijedi dogovorena primanja za sadašnje i bivše zaposlene; i

b) aktuarski rizik (da će primanja biti manja od očekivanih) i rizik ulaganja, u suštini, pada na teret subjekta. Ako je aktuarsko ili ulagačko iskustvo lošije od očekivanog, obaveza subjekta se može povećati.

2.4 Ostala dugoročna primanja zaposlenih

Ostala dugoročna primanja zaposlenih uključuju:

a) dugoročna plaćena odsustva kao što su odsustvo na osnovu dugog staža ili stručnog usavršavanja

b) jubilarne nagrade ili nagrade za dugogodišnji rad;

c) naknade za vrijeme duže spriječenosti za rad;

d) učestvovanje u raspodjeli dobiti i bonusima plativim dvanaest mjeseci ili više po isteku perioda u kojem su zaposleni radili; i

e) odgođene naknade plative dvanaest mjeseci ili više po isteku perioda u kojem su zarađene.

Mjerenje ostalih dugoročnih primanja zaposlenih obično nije podložno istom stepenu neizvjesnosti kao mjerenje primanja poslije prestanka zaposlenja. Štaviše, uvođenje ili promjena ostalih dugoročnih primanja zaposlenih rijetko uzrokuju značajni iznos troška minulog rada. Iz tih razloga, ovaj Standard zahtijeva primjenu pojednostavljene računovodstvene metode za ostala dugoročna primanja zaposlenih. Ova se metoda razlikuje od računovodstva zahtijevanog za primanja poslije prestanka zaposlenja na sljedeći način:

- a) aktuarski dobici i gubici se odmah priznaju, a “koridor” se ne primjenjuje; i
- b) svi troškovi minulog rada se odmah priznaju.

2.5 Datum stupanja na snagu

Ovaj Standard stupa na snagu za finansijske izvještaje koji obuhvataju periode koji počinju 1. januara 1999. godine ili poslije toga. Ako subjekt primjenjuje ovaj Standard na troškove penzija za finansijske izvještaje koji obuhvataju periode započete prije 1. januara 1999. godine, subjekt treba da objavi činjenicu da je primijenio ovaj Standard umjesto MRS-a 19 - Troškovi penzija, usvojenog u 1993. godini

Ovaj Standard zamjenjuje MRS 19 - Troškovi penzija, koji je usvojen 1993. godine.

GLAVA III

„ZAKONODAVNI OKVIRI“



III ZAKONODAVNI OKVIRI

Radni odnosi u svakoj zemlji regulisani su zakonom. Step en razvoja svake zemlje direktno utiče na uređenost radnog zakonodavstva. Prava i obaveze poslodavca i zaposlenih definišu se zakonom i podzakonskim aktima koji su obavezni za obje strane. Najvažniji zakonski akt koji reguliše radne odnose u Brčko distriktu je Zakon o radu Brčko distrikta. Njime se garantuju prava zaposlenih, kao i njihove obaveze prema poslodavcima, kojim se teži obezbjeđenju pravičnosti i spriječavanju diskriminacije. On obuhvata osnovna prava i obaveze zaposlenih, npr. prava na zarade i druga primanja, bezbjedna radna okolina, radno vrijeme, odsustva, odmori, bolovanja, otkazni rok i druga prava. Kolektivno pregovaranje takođe se može definisati Zakonom o radu ili posebnim pravilnikom. Pored Zakona o radu postoje i pravilnici o radu, ugovor o radu, Zakon o zdravstvenom i penzijskom i invalidskom osiguranju i drugi akti koja država smatra važnim za regulisanje navedene oblasti. Bitno je da su ove oblasti obuhvaćene pravnim normativima sa kojima su sve uključene strane upoznate.

U Brčko Distriktu primjenjuju se opšte odredbe Zakona o radu, na kome počiva zakonska regulativa o platama. Njime se uređuje način i postupak zaključivanja ugovora o radu između poslodavca i radnika, kojim su između ostalog regulisane i plate i naknade po osnovu rada. Osim plata, Ugovorom o radu između poslodavca i radnika reguliše se i radno vrijeme radnika, odmori i odsustvo, zaštita prava iz radnog odnosa, zaključivanje i primjena kolektivnih ugovora, rješavanje sporova između radnika i poslodavca, učešće radnika i sindikata u zaštiti prava radnika, prestanak ugovora o radu, nadzor nad primjenom zakona i drugih prava i obaveza koje nastaju po osnovu radnog odnosa na teritoriji ovog entiteta.

Pravo na platu je osnovni motiv zbog kojeg zaposleni sa poslodavcem zaključuje ugovor o radu. Predstavlja obavezu poslodavca da isplati određeni novčani iznos zaposlenom za rad koji je lično on obavio. Osnovno vrijeme za utvrđivanje njene visine je vrijeme provedeno na radu, odnosno rezultati rada. Na visinu plate utiče i stručna sprema, rad u smjenama, noćni rad, otežani uslovi rada i slično. Plata zaposlenog

utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Poslodavac kojeg obavezuje kolektivni ugovor ili pravilnik o radu ne može zaposlenom obračunati i isplatiti platu manju od plate utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

3.1 Zakon o radu Brčko distrikta

Ovim zakonom uređuje se sklapanje ugovora o radu, uključujući radno vrijeme, plate, prestanak ugovora o radu, prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa na području Brčko distrikta Bosne i Hercegovine ukoliko drugim zakonom nije drugačije određeno.

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenika. Nakon zaključenog ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti zaposlenika na PIO i zdravstveno osiguranje. Prema licu koje traži zaposlenje, kao i prema licu koje je zaposleno, ne smije se vršiti diskriminacija na osnovu rase, boje kože, pola, jezika, političkog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, seksualnog opredjeljenja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci i drugog.

Zaposlenici imaju pravo, po slobodnom izboru, organizovati sindikat te se u njega učlaniti u skladu sa Ustavom i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutom Brčko distrikta i sa zakonima distrikta. Takođe, poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru organizovati udruženja poslodavaca te postati njihovi članovi u skladu sa Ustavom i zakonima Bosne i Hercegovine, Statutom i zakonima Brčko distrikta.

Ugovor o radu ne može se zaključiti s licem koje nije navršilo petnaest (15) godina života. Maloljetnik se ne smije zaposliti ako nisu prethodno ispunjeni sljedeći uslovi:

a) da je ovlašteni ljekar ili nadležna medicinska ustanova izdala potvrdu koja pokazuje da je maloljetnik pregledan i da je fizički i psihički sposoban ostvarivati zadatke koje zahtijeva to radno mjesto, i

b) da su jedan ili oba roditelja ili zakonski staratelj maloljetnika dali svoj pristanak

Ugovor o radu može biti zaključen na: neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u:

- a) slučajevima sezonskih poslova,
- b) slučajevima zamjene privremeno odsutnog zaposlenika,
- c) slučajevima rada na određenom projektu
- d) slučajevima privremenog povećanja obima poslova i
- e) drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu

Ugovor o radu mora biti u pisanoj formi. Poslodavac je dužan dati pismeni ugovor o radu u kome su navedeni svi uslovi najkasnije na dan kada zaposlenik počinje da radi.

U skladu s potrebama rada, poslodavac može omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. U skladu sa svojim sposobnostima i potrebama koji proističu iz ugovora o radu, zaposlenik je obavezan sticati obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje koje poslodavac smatra potrebnim, i to na trošak poslodavca.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje četrdeset sati sedmično. Međutim, ugovor o radu se može zaključiti i za rad s nepunim radnim vremenom. Zaposlenik koji je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme. U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima, poslodavac može zahtijevati od zaposlenika da radi najviše do dvanaest dodatnih sati sedmično, tako da ukupan broj radnih sati sedmično iznosi pedeset dva sata.

Zaposlenik s punim radnim vremenom ima pravo na pauzu u toku radnog vremena u trajanju od najmanje 30 minuta.

Za svaku kalendarsku godinu, zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana. Godišnji odmor može se koristiti u jednom ili u više dijelova.

Plate zaposlenika utvrđuju se kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom utvrđuje se najniža plata, te uslovi i način njenog usklađivanja s prosječnom platom. Prilikom isplate plate poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pismeni obračun plate.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću zaposlenika
- b) sporazumom poslodavca i zaposlenika
- c) kad zaposlenik navrši 65 godina života i 20 godina radnog staža, ili navrši 40 godina radnog staža
- d) pravosnažnim rješenjem ovlaštenog doktora o utvrđivanju potpunog gubitka radne sposobnosti zaposlenika
- e) otkazom zaposlenika
- f) prestankom postojanja radnog mjesta
- g) istekom ugovora na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

- h) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje zatvorske kazne u trajanju dužem od tri mjeseca
- i) odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa

Poslodavac je obavezan u pisanoj formi obrazložiti otkaz zaposleniku. Otkazni rok ne može biti kraći od četrnaest dana nakon što zaposlenik otkaže ugovor o radu, odnosno četrnaest dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu. Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza zaposleniku odnosno poslodavcu. Poslodavac je obavezan da isplati zaposleniku naknadu plate i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Zaposlenik koji je s poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se utvrđuje u zavisnosti od dužine neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Ova odredba se ne primjenjuje ako je do otkazivanja ugovora došlo zbog neispunjenja obaveza zaposlenika utvrđenih ugovorom o radu.

3.2 Zakon o platama zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta

Ovim zakonom uređuju se plate, naknade, novčane pomoći i otpremnine zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta. Plata se utvrđuje u bruto iznosu. Osnovna plata se utvrđuje množenjem osnovice i koeficijenta platnog razreda. Visina osnovice za obračun plata koja predstavlja i najnižu platu, utvrđuje se Budžetom Brčko distrikta.

Sredstva za plate, naknade, novčane pomoći i otpremnine u skladu sa ovim zakonom obezbjeđuju se u Budžetu Brčko distrikta. Plate se obračunavaju i isplaćuju do petog radnog dana u mjesecu, za prethodni mjesec.

Podaci o platama su javni, a podaci o pojedinačnoj plati svakog zaposlenog su tajna. Zaposlenik dobija obračunsku listu s podacima o plati u skladu sa ovim zakonom.

Platni razred, koji se sastoji od šest podrazreda izraženih koeficijentima, je osnovni klasifikacioni element sistema plaćanja rada zaposlenih a određuje se na osnovu vrste, složenosti, odgovornosti, uticaja, pritiska i obrazovanja za poslove koje radno mjesto zahtijeva.

Nazivi radnih mjesta i uslovi neophodni za obavljanje poslova na tim radnim mjestima, utvrđuju se organizacionim planom i pravilnicima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta organa uprave Brčko distrikta.

Stepen platnog razreda i podrazreda utvrđuje se odlukom o radu i mijenjaju se u skladu sa zakonom.

Zaposleni imaju pravo na osnovnu platu za odsustvo s posla u sljedećim slučajevima:

- a) godišnjeg odmora u skladu sa zakonom

- b) plaćenog odsustva u skladu sa zakonom
- c) praznika i vjerskih praznika u skladu sa zakonom
- d) prekida rada koji je nastupio zbog okolnosti na koje zaposleni nije mogao uticati

Osnovna plata zaposlenih uvećava se za vrijeme provedeno na radu u sljedećim slučajevima:

- a) noćni rad 30 %
- b) radom subotom i nedjeljom 20 %
- c) rad tokom praznika 35 %

Ovlaštena službena lica u Policiji Brčko distrikta nemaju pravo na uvećanje plate po osnovu noćnog rada i rada subotom i nedjeljom.

Sredstva u Budžetu namijenjena za bruto plate ovlaštenih službenih lica Policije Brčko distrikta se povećavaju za 25 % i isplaćuju se ovlaštenim službenim licima na ime rizika, složenosti poslova koji obavljaju, posebnih uslova rada i primjene policijskih ovlaštenja a sve u skladu s posebnim pravilnikom Policije donesenim uz saglasnost gradonačelnika.

Sredstva u Budžetu namijenjena za bruto plate zaposlenih u zdravstvu uvećavaju se do 8 % i isplaćuju se na ime složenosti poslova koje obavljaju i posebnih uslova rada, a u skladu s pravilnikom koji je donijeo gradonačelnik.

Zaposleni imaju pravo naknade plate zbog spriječenosti za rad u sljedećim slučajevima:

- a) privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- b) privremene spriječenosti za rad uzrokovane povredom na radu
- c) privremene spriječenosti za rad zbog komplikacija prouzrokovanih trudnoćom
- d) privremene spriječenosti za rad zbog transplatacije organa u korist neke druge osobe ili kao primalac
- e) privremene spriječenosti za rad zbog suspenzije u skladu sa zakonom

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u vezi sa službenim putovanjem kao što su dnevnice, troškovi prijevoza i sl.

Zaposlenom, u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, pripada jednom godišnje jednokratna pomoć u visini dvije najniže plate u organima uprave Brčko distrikta, ako je odsustvovanje s posla duže od 6 mjeseci neprekidno.

Zaposlenom se isplaćuje otpremnina prilikom odlaska u penziju u trostrukom iznosu poslednje plate zaposlenog, ili trostrukom iznosu poslednje prosječne plate zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije. U slučaju prestanka radnog odnosa nasatolog usljed prekobrojnosti, zaposleni kojem je prestao radni odnos ima pravo na otpremninu:

- a) do navršenih 15 godina radnog staža, šestostruki iznos poslednje plate zaposlenog, ili šestostruki iznos poslednje prosječne plate zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

- b) preko navršenih 15 godina radnog staža, dvanaestostruki iznos posljednje plate zaposlenog, ili dvanaestostruki iznos posljednje prosječne plate zaposlenih u organima uprave Brčko distrikta, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

Ovaj zakon je počeo da se primjenjuje 01. juna 2006. godine odlukom Skupštine Brčko distrikta.

3.3 Zakon o porezu na dohodak Brčko distrikta

Ovim zakonom propisuje se način utvrđivanja i plaćanja poreza na dohodak fizičkih osoba u Brčko distriktu. Obveznik poreza na dohodak je rezident Brčko distrikta i nerezident koji ostvaruje dohodak, i to:

- a) rezident koji ostvaruje dohodak na području distrikta i izvan područja distrikta
- b) nerezident koji obavlja samostalnu djelatnost putem stalnog mjesta poslovanja na području distrikta
- c) nerezident koji obavlja nesamostalnu djelatnost na području distrikta
- d) nerezident koji ostvaruje prihod na području distrikta od pokretne i nepokretne imovine, autorskih prava, патената, licenci, ulaganja kapitala ili bilo koje druge djelatnosti koja rezultira ostvarivanjem prihoda koji je oporeziv i u skladu sa ovim zakonom.

Porezom na dohodak oporezuju se dohodci koje porezni obveznik ostvari od:

- a) nesamostalne djelatnosti
- b) samostalne djelatnosti

- c) imovine i imovinskih prava
- d) ulaganja kapitala
- e) učešća u nagradnim igrama

Prihodi koji se, u smislu ovog zakona, ne smatraju dohotkom su:

- a) prihodi na temelju udjela u raspodjeli dobiti trgovačkih društava, kao što su: dividende ili udjeli i prihodi od otuđenja finansijskih instrumenata.
- b) penzija rezidenata, bilo da je stečena u inostranstvu ili u Bosni i Hercegovini
- c) novčana pomoć i druga primanja ostvarena na temelju posebnih entitetskih propisa ili propisa Brčko distrikta o pravima ratnih vojnih invalida i civilnih žrtava rata, izuzev plate
- d) socijalna pomoć
- e) dječiji dodatak i novčana sredstva za opremu novorođenčeta
- f) nasljedstvo i dar u skladu s propisima o nasljeđivanju zaključno s drugim naslednim redom
- g) naknade štete u slučaju elementarnih nepogoda
- h) naknade iz osiguranja ili druge naknade štete načinjene na imovini u iznosu koji je potreban za zamjenu ili popravak oštećene imovine

- i) nagrade u novcima, pravima i stvarima za pokazano znanje u kvizovima i drugim sličnim takmičenjima
- j) nagrade za posebna dostignuća u oblasti kulture, nauke i drugih oblasti koje dodjeljuje državna, entitetska ili tijela Brčko distrikta
- k) podsticaji za privredni razvoj

Osnovica poreza na dohodak rezidenta je razlika između ukupnih oporezivih prihoda stečenih u jednom poreznom razdoblju i ukupnih odbitaka koji se mogu priznati u vezi sa sticanjem tog prihoda, kao što su prenesi gubitak, rashodi nužni za sticanje tog prihoda i lični odbitci. Porez na dohodak se utvrđuje i plaća za kalendarsku godinu, ali to razdoblje može biti i kraće u slučaju ako:

- a) rezident u toku kalendarske godine postane nerezident i obrnuto
- b) u skladu s ovim zakonom ako rezidentu prestaje svojstvo poreznog obveznika

Porez na dohodak plaća se po stopi od 10 %

Ovaj zakon počeo je da se primjenjuje od 01.01.2011. godine odlukom Skupštine Brčko distrikta od 15.10.2010. godine.

3.4 Pojam sindikata i kolektivno pregovaranje

Sindikat je organizacija radnika, koji kolektivnim pregovaranjem teže da promovišu i zaštite zajedničke interese.¹² Ova oblast je obavezno regulisana Zakonom o radu ili specifičnim podzakonskim aktom, kao što je Pravilnik o kolektivnom pregovaranju.

Pojava sindikata povezana je sa stepenom razvoja svijesti radnika. Radnici su se još u prošlom vijeku počeli udruživati radi zaštite svojih interesa i sprečavanja eksploatacije. Zaposleni se učlanjuju u sindikat, a za to plaćaju članarinu, koja predstavlja osnovni izvor finansiranja sindikata, biraju predstavnike koji se zalažu za ostvarenje njihovih interesa. Decenijama sindikati igraju važnu ulogu, tako da su najprofitabilnije i najvažnije grane privrede obično sindikalizovane. Zaposleni u ovim oblastima udružuju se i vrlo odlučno se zalažu za ostvarenje svojih interesa i ciljeva. Rezultat rada sindikata je kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor potpisuju sindikat i menadžment, njime se definišu uslovi rada, kao što su: radno vrijeme, cijena rada i uslovi zapošljavanja. U zavisnosti od iskustva, porijekla i sl., pojedinci imaju različita mišljenja o sindikatima. Najvažniji razlozi koji zaposlene motivišu da se učlane u sindikate:

- nezadovoljstvo menadžmentom,
- zarade,
- sigurnost posla,
- uticaj na radne uslove,
- stav menadžmenta,
- liderske ambicije i

¹²DeCenzo, A. David, Robbins, P. Stephen, *Fundamentals of Human Resource Management*, Wiley, 2005., p. 354.

- pritisak kolega.¹³

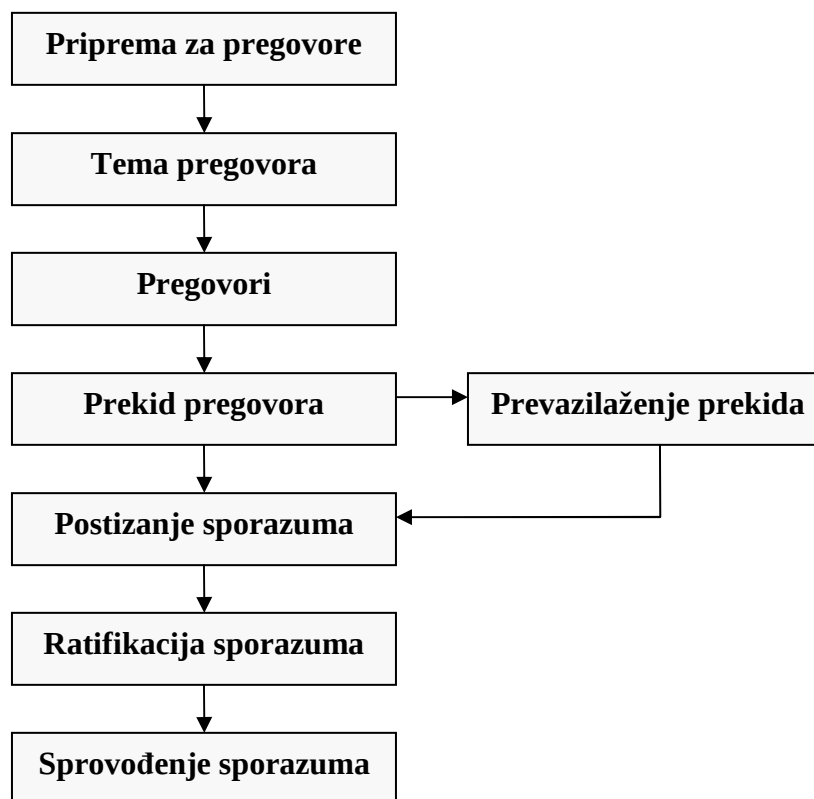
Da bi uopšte došlo do kolektivnog pregovaranja sindikat mora da bude registrovan i priznat. Prvi korak u kolektivnom pregovaranju je uspostavljanje odbora za kolektivno pregovaranje kojeg čine zaposleni priznati od strane menadžmenta i registra sindikata. Članovi odbora su predstavnici zaposlenih, i menadžment obično postavlja pitanje da li oni potiču iz reprezentativnih odjeljenja. Zaposleni imaju pravo da za predstavnika imenuju osobu za koju smatraju da može najbolje da predstavlja njihove interese. Neki od mogućih odnosa između sindikata i menadžmenta u nekoj organizaciji: konflikt, naoružano primirje, pregovaranje oko moći, prilagođavanje, saradnja i kolicija.

Tačke pregovora se obično dijele u tri vrste: obavezne, moguće i zabranjene. Proizvod kolektivnog pregovaranja je dokument koji se zove kolektivni ugovor.¹⁴ Njime se reguliše odnos između poslodavaca i zaposlenih za određeni vremenski period. Ne postoji univerzalni model ili standard jer je svaki kolektivni ugovor jedinstven set rješenja za određene probleme, i zato je njegovo postizanje prilično težak zadatak, i pored toga, mnoge pregovaračke teme su ipak iste.¹⁵ Nezavisno od prirode odnosa sindikata i menadžmenta, proces kolektivnog pregovaranja odvija se uvijek na isti način (Slika 2.).

¹³Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 536.

¹⁴Mondey, R. Wayne, Noe, Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall, 2005., p.235.

¹⁵Ibid. p. 432.



Slika 2. Proces kolektivnog pregovaranja¹⁶

Kolektivni ugovor u Brčko Distriktu može se zaključiti između zaposlenog kojeg zastupa vijeće zaposlenih ili sindikat i poslodavac koji zastupa sam sebe ili više poslodavaca ili udruženja koje zastupa najveći broj poslodavaca. Kolektivni ugovor se može zaključiti u svrhu obezbjeđivanja ekonomskih i socijalnih mjera i dodatnih garancija za zaposlenje, prekvalifikaciju, organizaciju rada, naknadu i sigurnost zaposlenog na radu. Kolektivni ugovor ne može predvidjeti manje povoljne odredbe od onih predviđenih zakonom. Sadržaj i sam postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, kao i njegovog podnošenja i dopunjavanja, uslovi pod kojima on važi, biće utvrđen sporazumom između stranaka u skladu sa Zakonom o kolektivnom ugovoru Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.

¹⁶ Ibid. p. 428.

3.5 Štrajkovi i prekid kolektivnog pregovaranja

Pregovori počinju sa prezentacijom incijalnih zahtjeva. Finansijske implikacije svih prijedloga i zahtjeva moraju da se što preciznije preračunaju, jer kolektivni ugovor može da bude prilično skup. Sam proces pregovaranja podrazumijeva uzimanje i davanje, odnosno zahtijevanje i popuštanje u zahtjevima. Cilj je da se snize zahtjevi druge strane, a da se izbori za sve svoje ciljeve. Obje strane definišu idealne uslove ali i minimalne na koje mogu pristati. Obje strane se nadaju dogovoru oko neke sredine. To je naročito bitno kod pregovaranja o zaradama. Iako se nekada čini da jedna pregovaračka strana ima veću moć od druge, pregovarači uglavnom teže da u potpunosti ne poraze drugu stranu. Obje strane znaju da je pregovaračka moć varljiva i da se sasvim lako i brzo okrene na drugu stranu.¹⁷

Iako obje strane žele da postignu sporazum, prekidi su mogući. Srećom postoji niz strategija za ponovno pokretanje pregovora i otklanjanje blokada. Prekidi u pregovorima mogu se otkloniti intervencijom trećih strana, sindikalnim i menadžment strategijama. Kad se postizanje sporazuma čini nemogućim, intervencija trećih lica može da bude uveliko moguća. Dva osnovna tipa intervencija trećih lica su:

- medijacije i
- arbitraže.

Medijacija je proces u kojem neutralne treće strane pokušavaju da riješe radni spor koji je doveo do prekida pregovora. Cilj je da se obje strane ubijede da nastave pregovore i postignu sporazum. Arbitraža je slična sudskom procesu, jer se spor ustupa nepristrasnoj trećoj strani koja donosi odluku koja je obavezujuća za obje strane. Dva osnovna tipa sporova između sindikata i menadžmenta su: spor vezan za prava i spor vezan za interese. Prvi je vezan za različite interpretacije i primjenu prava navedenih u

¹⁷ Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 545.

postojećem kolektivnom ugovoru. Drugi tip arbitraže vezan za interese uglavnom se odnosi na sporove oko uslova predloženog kolektivnog ugovora.

Ponekad sindikat smatra da mora da pribjegne ekstremnim pritiscima kako bi primorali menadžment da zadovolji njihove zahtjeve. Štrajkovi, bojkoti i aktivizam osnovni su instrumenti strategije sindikata.¹⁸ Štrajk podrazumijeva prekid rada u cilju stvaranja pritiska na menadžment u procesu kolektivnog pregovaranja. On podrazumijeva prekid proizvodnje, a time gubitak klijenata i prihoda u nadi da će gubici natjerati menadžment da pristane na predložene uslove sindikata. Izbor pravog momenta za štrajk ključ je za uspjeh ove strategije. Najbolje vrijeme za štrajk je ono kada je posao u uspunu.¹⁹ Bojkot je dogovor članova sindikata da bojkotuju kompanijine proizvode. Time stvaraju ekonomski pritisak na menadžment koji često traje duže nego štrajk.²⁰ Kad kupci jednom promijene kupovne navike, njihove će se navike zadržati i nakon što se bojkot završi. Bojkot je naročito uspješan za proizvode koji se prodaju u maloprodajnoj mreži.²¹ U Brčko Distriktu mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova može se vršiti mirenjem i arbitražom. U slučaju spora o tumačenju, primjeni, izmjeni ili dopuni, odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora, stranke se mogu dogovoriti da se sprovede postupak mirenja. Mirovno vijeće se formira za teritoriju Brčko distrikta, a sastoji se iz tri člana:

- predstavnika poslodavaca,
- sindikata i
- predstavnika kojeg izaberu strane u sporu.

Strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti odluku Mirovnog vijeća. Ako prihvate takvu odluku, ona će biti obavezujuća za obje strane, a ako je odbiju, onda stranke moraju tražiti rješenje pred nadležnim sudom. Arbitraža podrazumijeva, da strane u sporu mogu

¹⁸Mondey, R. Wayne, Noe, Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall 2005., p. 438.

¹⁹Ibid. p. 439.

²⁰Ibid. p. 440.

²¹Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 546.

pokušati sporazumno da se dogovore oko rješavanja određene situacije. Imenovanje arbitra i arbitražnog vijeća uređuje se kolektivnim ugovorom ili sporazumom strana. Arbitraža temelji svoju odluku na zakonu, ostalim propisima, kolektivnom ugovoru i na pravičnosti. Donijeta odluka mora biti adekvatno obrazložena, osim ako nije drugačije odlučeno arbitražom. Protiv arbitraže nije dozvoljeno podnošenje žalbe. Arbitražna odluka ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

3.6. Ratifikacija i sprovođenje kolektivnih ugovora

Većina kolektivnih pregovora uglavnom se završava sporazumom bez prekida pregovora. Novi sporazum uglavnom se postiže prije nego što važeći istekne. Nakon postizanja sporazuma na pregovorima, sačinjava se ugovor koji uključuje sve tačke o kojima se pregovaralo, kao i datum od kojeg ugovor počinje da važi i vrijeme njegovog važenja. Nakon toga potrebno ga je ratifikovati. Kolektivni ugovor se odobrava od strane menadžmenta daleko lakše nego od strane zaposlenih. Menažment je uglavnom informisan o tokovima pregovora i odobravanje konačne verzije stvar je formalnosti. Svaka prepreka odobravanja ugovora najčešće je već bila tačka pregovaranja i otklonjena je. Za sindikat ratifikovanje ugovora znatno je kompleksnije. Dokle god većina zaposlenih ne glasa za kolektivni ugovor on nije važeći. Nekada članovi sindikata odbiju prijedloge ugovora i nova runda pregovora mora otpočeti. Odbijanje prijedloga ugovora uglavnom se dešava ako su pregovarači i predstavnici sindikata dobro informisani o potrebama i željama članova.²²

Pregovaranje u odnosu na kompletan proces kolektivnog pregovaranja je samo vrh ledenog brijega. Veći i važniji dio kolektivnog pregovaranja je sprovođenje potpisanog ugovora, a to je aktivnost koju javnost rijetko kada vidi. Ugovorom se uspostavlja odnos sindikata i menadžmenta za vrijeme važenja ugovora. Nijedna strana ne može promijeniti tačke ugovora, izuzev ako se obje strane slože. Glavni problem u

²² Mondey, R. Wayne, Noe, Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall 2005., p. 441.

kolektivnom pregovaranju ostaje uniformna interpretacija i primjena članova ugovora. Sprovođenje ugovora svakodnevna je aktivnost, a cilj obje strane ja da ugovor bude od obostrane koristi. Menadžment organizacije je najodgovorniji za objašnjavanje i implementaciju ugovora. Ovaj proces počinje sastankom na kojem se objašnjavaju najvažnije tačke ugovora i na kojem se analiziraju sve njegove klauzule.²³

²³ Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009., str. 548.

GLAVA IV

„SPECIFIČNOST OBRAČUNA PLATA U BRČKO DISTRIKTU“



IV SPECIFIČNOST OBRAČUNA PLATA U BRČKO DISTRIKTU

Nakon što je formiran, kao posebna administrativna jedinica, u Brčko distriktu obračun plata se vršio isključivo prema preuzetim zaposlenicima entitetskih fondova. Entitetska linija razgraničenja je bila osnov za nadležnost entitetskih fondova. Obračun plata za zaposlene iz aranžmana „grad Brčko“ vršio se isključivo prema propisima Republike Srpske. Obračun plata za zaposlene aranžmana „Brčko – Rahić“ i „Brčko – Bijela“ se vršio u skladu sa zakonskim propisima Federacije BiH.

Obračun plata, poreza i doprinosa iz plata i na plate je određen nizom propisa entiteta, kao i propisa Brčko distrikta. Svi ovi propisi u stvari čine jedinstvenu cjelinu koja naglašava specifičnost obračuna plata, poreza i doprinosa u Brčko distriktu. Kada je riječ o specifičnosti obračuna plata u Brčko distriktu, onda svakako se mora napomenuti činjenica da se plata obračunava u kombinaciji zakonskih rješenja koja važe za jedan od entiteta u zavisnosti kako je izvršena prijava na osiguranje i zakonskih rješenja koja su u nadležnosti Brčko distrikta.

Brčko distrikt kao posebna administrativna jedinica ima svoje organe i institucije vlasti: zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast.

Radi bolje razumijevanja obračuna plata, potrebno je osvrnuti se na period kada je formiran Brčko distrikt kao posebna administrativna jedinica u okviru Bosne i Hercegovine. Obračun plata se vršio isključivo na osnovu prijave zaposlenih (osnov osiguranja) prema nadležnim fondovima (Fond PIO Republike Srpske ili Fond PIO-MIO Federacije BiH). Da bi ovaj način obračuna plata i doprinosa profunkcionisao, uz saglasnost sa entitetskim premijerima potpisani su sporazumi koji su omogućili obračun plata i doprinosa prema entiteskim fondovima. Ovakav obračun plata i doprinosa je bio uslovljen propisima entiteta koji su regulisani isključivo entitetskim propisima o platama i doprinosima. Sama plata je regulisana jedinstvenim koeficijentima radnih mjesta koje je 20. aprila 2000. godine donio supervizor za Brčko distrikt.

Početkom 2002. godine Skupština Brčko distrikta BiH je donijela Zakon o zdravstvenom osiguranju Brčko distrikta kojim se reguliše obračun doprinosa za zdravstveno osiguranje. Donošenjem ovog zakona prestali su važnjem entitetski zakoni o zdravstvenom osiguranju entiteta i prestale su obaveze uplata sredstava po osnovu doprinosa u entitetske fondove zdravstvenog osiguranja. Tadašnja specifičnost obračuna plata koja se vršila prema fondovima entiteta, a obračun poreza je vršen prema Brčko distriktu, dobila je novu dimenziju i novu specifičnost. Obračunati doprinos za zdravstveno osiguranje je postao prihod Brčko distrikta.

4.1 Uticaj zakona o porezu na dohodak na obračun plata u Brčko distriktu

Zakon o porezu na dohodak koji je usvojen u Skupštini Brčko distrikta 2003. godine bio je prvi u Bosni i Hercegovini kojim je započeta i okončana reforma oporezivanja dohotka na način da je jedinstvenim osnovama riješeno pitanje oporezivanja dohotka fizičkih lica, kao i dobiti pravnih lica. Iako su na početku primjene ovog zakona postojale objektivno mnogobrojne poteškoće, jer je to i prvi put da se jednim propisom određuje oporezivanjedohotka i dobiti, ipak se u poreskom sistemu Brčko distrikta ovaj zakon uspješno provodio punih sedam godina.

Donošenjem novog zakona o porezu na dohodak 2010. godine od strane Skupštine Brčko distrikta kojim se potpuno razdvaja oporezivanje dohotka i dobiti, prije svega se željelo da se poreska rješenja koja se odnose na oporezivanje dohotka harmonizuju, s ciljem doprinosa jedinstvenim ekonomskom prostoru Bosne i Hercegovine i izjednačavanju položaja poreskih obveznika sa obveznicama u entitetima.

Jedno od osnovnih načela kojim se zakonodavac rukovodio jeste da se ostvareni dohodak oporezuje samo jednom. Porez na dohodak se treba obračunati i odbiti prilikom isplate dohotka. Trenutak isplate dohotka, kao što je npr. plata za rad, jeste trenutak kada moć raspolaganja dohotka pređe na poreskog obveznika. Nije bitno da li je izvršena isplata dohotka, kao i to na koji se period dohodak odnosi i je li to akontacija, međuisplata ili konačna isplata.

4.1.1 Ciljevi oporezivanja dohotka u Brčko distriktu

Osnovi ciljevi oporezivanja dohotka u Brčko distriktu su:

- a) fiskalni, da se u budžet Brčko distrikta prikupe prihodi na osnovu ovog poreza
- b) ekonomski, primjenjena stopa poreza na dohodak od 10 %, kao vrlo niska u odnosu na okruženje, koja relativno malo utiče na umanjene ekonomske snage poreskog obveznika
- c) socijalni, koji se ogleda u tome da se lica koja imaju izdržavane članove porodice djelimično oslobađaju plaćanja poreza, odnosno osnovica za obračun poreza im je umanjena za iznos ličnih odbitaka po poreskoj kartici.

4.2 Uvođenje doprinosa za zapošljavanje

Odlukom o proglašenju Zakona o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti²⁴ u sistemu obračuna plata u Brčko distriktu je uveden novi doprinos za obračun plata. Obračun plata je dobio još jedan zakon i doprinos koji se obavezno obračunava iz plate zaposlenog u Brčko distriktu. Uvođenjem ovog doprinosa u obračun plata u Brčko distriktu je na neki način zaokružio sistem obračuna plata poreza i doprinosa. Visina stope ovog doprinosa je regulisana Odlukom o stopi za zapošljavanje donesenom od Skupštine Brčko distrikta.

Stopa doprinosa za zapošljavanje iznosi 1,5% na osnovicu za obračun koju čini bruto plata ili naknada plate u skladu sa ugovorom o radu i pravilnikom o radu. Ovo je drugi doprinos za iz plate koji predstavlja javni prihod Zavoda za zapošljavanje Brčko

²⁴ Sl. Glasnik Brčko distrikta, broj 33/2004

distrikta. Obračun ovog doprinosa se vrši iz bruto plate zaposlenog. Ovaj doprinos pada na teret zaposlenog i čini dio njegove bruto plate.

4.3 Prihodi i rashodi od nesamostalne djelatnosti

Nesamostalan rad odnosno djelatnost je svaki rad u kojem posloprimac radi po uputstvima svog poslodavca. Posloprimac ne snosi nikakav poslovni rizik, a u posao ulaže samo svoj rad, dok poslodavac određuje uslove rada kao što su mjesto, vrsta i vrijeme rada. Između posloprimca i poslodavca se obično zaključuje ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos ili drugi oblik rada, poput volontiranja ili privremenih i povremenih poslova. Zaključenjem nekog od ugovora iz zakona o radu, posloprimac stiče pravo na platu, naknadu plate, bonuse i druge koristi u novcu, stvarima, uslugama i pravima.

Oporezivim prihodom od nesamostalne djelatnosti smatra se:

- a) bruto plata koju zaposleniku isplaćuje poslodavacna osnovu ugovora o radu, odnosno radnog odnosa ili daje u stvarima, koristima, protivuslugama i u vidu premija i drugih prihoda za rad obavljen prema njegovim uputstvima, osim prihoda koji su oslobođeni od oporezivanja (dividende, penzije, novčane pomoći, dječiji dodatak i dr)
- b) plata koju umjesto poslodavca isplati drugo lice
- c) korištenje vozila i drugih sredstava poslodavca za lične svrhe
- d) smještaj, hrana kao i korištenje drugih dobara i usluga koji su besplatni ili po cijeni koja je niža od tržišne cijene
- e) izmirivanje ličnih troškova poslodavca

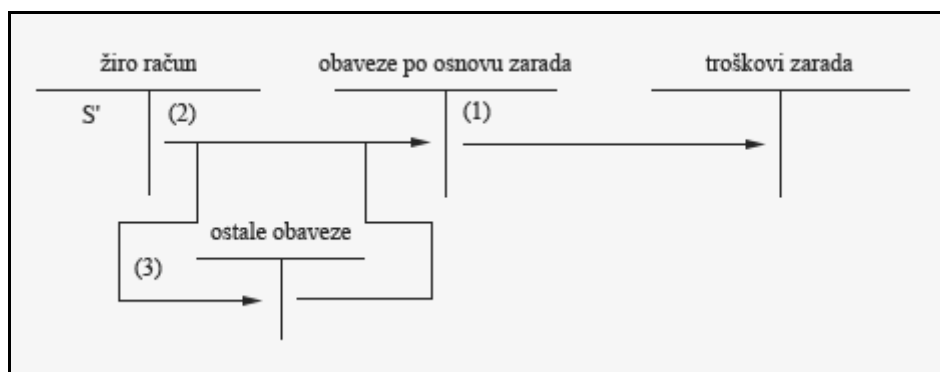
- f) izmirivanje ili oprost dužniče obaveze od poslodavca
- g) naknadu koju poslodavac isplaćuje zaposlenicima za topli obrok
- h) hranu koju poslodavac osigurava zaposlenicima za topli obrok iznad iznosa od 4,50 KM za svaki dan koji je zaposlenik proveo na radu
- i) svi drugi prihodi nastali na osnovu i u vezi sa nesamostalnom djelatnošću, a koji izričito u zakonu nisu navedeni kao prihodi koji ne podliježu oporezivanju

Od oporezivog prihoda koje poreski obveznik ostvari od nesamostalnog rada kao priznate rashode moguće je odbiti samo uplaćene obavezne doprinose iz plata koji su utvrđeni u visini kako je to određeno važećim propisima, i to doprinos za:

- a) penzijsko i invalidsko osiguranje (PIO)
- b) zdravstveno osiguranje
- c) osiguranje od nezaposlenosti

4.4 Knjigovodstveno obuhvatanje troškova plata, naknada i drugih ličnih primanja

Sam čin knjigovodstvenog obuhvatanja troškova plata, naknada i drugih ličnih troškova u fazi obračuna vrsta troškova predstavlja jednostavan postupak. On se odvija u finansijskom knjigovodstvu kome je povjereno obuhvatanje primarnih troškova po vrstama za preduzeće u cjelini.²⁵ Osnovno pravilo za knjiženje ovih troškova može biti prikazano na sledeći način:



Slika 3. Knjigovodstveno obuhvatanje troškova po osnovu zarada

- (1) knjiženje troškova obračunatih ličnih dohodaka na osnovu platnog spiska (bruto lični dohoci),
- (2) isplata ličnih dohodaka na osnovu platnog spiska i
- (3) uplata obaveza po obustavama od ličnih dohodaka.

Sa stanovišta obračuna lični dohoci su troškovi i knjiže se tako što se za iznos bruto ličnih dohodaka zadužuje račun Troškovi zarada, a odobrava račun Obaveze po osnovu zarada. Račun obaveza po osnovu zarada gasi se pri isplati ličnih dohodaka. Pored ovih računa može se javiti i račun Ostale obaveze preko koga se obuhvataju sve obustave od zarade radnika koje preduzeće plaća na račun radnika njihovim povjeriocima.

²⁵Stevanović, N., *Sistemi obračuna troškova*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2007., str. 130.

Danas isplata ličnih dohodaka ne vrši se samo putem platnog spiska na blagajne preduzeća, već i uplatom novca sa žiro-računa preduzeća na štedne knjižice ili tekuće račune radnika koji su oni otvorili kod poslovnih banaka. Tada se blagajna ne pojavljuje kao posrednik u isplati ličnih dohodaka već novac odlazi direktno sa žiro-računa na štedne knjižice ili tekuće račune radnika.

Knjiženje isplata neto iznosa plata, naknada i drugih ličnih primanja zaposlenima i izmirenja pripadajućih obaveza zaposlenih za poreze i doprinose ne tangira obračun troškova i učinaka, već samo finansijsko knjigovodstvo, pa zato i nisi uključeni u prethodni prikaz knjigovodstvenog obuhvatanja pomenutih troškova.²⁶

Međunarodni računovodstveni standard Naknade zaposlenim (MRS 19) utvrđen je stavovima 1-160 i Prilozima A-E. Cilj ovog standarda je da propiše računovodstveni postupak i objelodanjivanje za naknade zaposlenim. Ovim Standardom se od preduzeća zahtjeva da prizna:

- a) obavezu, u slučaju kada je zaposleni radio u zamjenu za naknade zaposlenim, koje će biti isplaćene u budućnosti i
- b) rashod, u slučaju kada preduzeće ostvaruje ekonomsku korist od rada koju zaposleni ostvaruje u zamjenu za naknade zaposlenim.

Ovaj standard se primjenjuje na sve naknade zaposlenim, uključujući naknade koje su obezbjeđene:

- a) na osnovu formalnih planova ili drugih formalnih ugovora preduzeća sa zaposlenim pojedinačno, kao i sa grupama zaposlenih ili sa njihovim predstavnicima,
- b) u skladu sa zakonima predviđenim zahtjevima ili kroz aranžmane koji postoje u određenoj privrednoj grani, a prema kojima se od preduzeća zahtjeva da uplaćuju doprinose u nacionalne ili u državne planove, planove koji postoje u određenoj privrednoj grani ili u planove više poslodavaca ili

²⁶Stevanović, N., *Sistemi obračuna troškova*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2007., str. 131.

- c) na osnovu neformalnih postupaka iz kojih nastaje praktična obaveza. Iz neformalnih postupaka nastaje praktična obaveza, po kojoj preduzeće realno nema alternativu, već mora da isplaćuje naknade zaposlenim. Primjer za praktičnu obavezu je slučaj kada bi promjena neformalnih postupaka preduzeća nanijela neprihvatljivu štetu odnosu između preduzeća i zaposlenih.

Naknade zaposlenim prema MRS 19 obuhvataju:

- a) kratkoročne naknade zaposlenima, kao što su nadnice, zarade i doprinosi za socijalno osiguranje, plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje i učešće u dobiti,
- b) naknade po prestanku radnog odnosa, kao što su penzije, ostale naknade po osnovu penzionisanja, životno osiguranje po prestanku radnog odnosa i zdravstvena zaštita po prestanku radnog odnosa,
- c) ostale dugoročne naknade zaposlenim, uključujući naknade za odlazak iz preduzeća nakon dugogodišnjeg rada ili za odlazak na jednogodišnje plaćeno odsustvo svake sedme godine rada, naknade za jubileje ili ostale naknade po osnovu dugogodišnje službe, kao i dugoročne naknade za invalidninu, ukoliko u cjelini ne dospjevaju za plaćanje u roku od dvanaest mjeseci od završetka perioda, kao i učešće u dobiti, stimulacije i naknade sa odloženim plaćanjem,
- d) naknade za raskid radnog odnosa i
- e) naknade iz kapitala.

S obzirom da svaka od prethodno utvrđenih kategorija naknada navedenih od (a) do (e) ima različite odlike, ovim standardom se uvode odvojeni zahtjevi za svaku od tih kategorija. Takođe, neophodno je istaći da su odredbe iz MRS 19 kod nas prihvaćene i usvojene u zakonodavnom okviru.

Naknade zaposlenim uključuju naknade koje se obezbjeđuju bilo zaposlenim bilo licima koja oni izdržavaju, a koje se mogu izmiriti plaćanjem (ili snadbjevanjem robom ili pružanjem usluga) zaposlenim direktno ili njihovim bračnim drugovima, djeci ili drugim licima koja oni izdržavaju, ili drugim licima, kao što su osiguravajuća društva.

Zaposleni može da radi u preduzeću po osnovu radnog odnosa na neodređeno vrijeme, radnog odnosa na određeno vrijeme ili po osnovu stalnog, povremenog ili privremenog zaposlenja. Za potrebe ovog standarda, pod zaposlenim se takođe podrazumjevaju direktori i ostali rukovodeći kadrovi.

Naknade zaposlenim su svi vidovi koristi, koje preduzeće daje u zamjenu za izvršeni rad zaposlenih. Kratkoročne naknade zaposlenim su naknade (koje nisu naknade za raskid radnog odnosa niti naknade iz kapitala), koje u cjelini dospjevaju za plaćanje u roku od dvanaest mjeseci po završetku perioda u kojem su zaposleni izvršili rad. Naknade po prestanku radnog odnosa su naknade zaposlenim (koje nisu naknade za raskid radnog odnosa niti naknade iz kapitala), koje se plaćaju po okončanju radnog odnosa. Planovi za korištenje naknada po prestanku radnog odnosa su formalni ili neformalni aranžmani, na osnovu kojih preduzeće obezbjeđuje naknade po prestanku radnog odnosa za jednog ili više zaposlenih. Utvrđeni planovi doprinosa su planovi za korištenje naknada po prestanku radnog odnosa, prema kojima preduzeće uplaćuje fiksne doprinose u poseban fond i prema kojima preduzeće neće imati nikakvu zakonsku ili praktičnu obaveznu da i dalje plaća doprinose, ako u tom fondu ne bude bilo dovoljno sredstava za isplatu svih naknada zaposlenim po osnovu rada koji je ostvaren u tekućem i prethodnim periodima. Utvrđeni planovi naknada su planovi naknada po prestanku radnog odnosa, koji nisu utvrđeni planovi doprinosa. Planovi više poslodavaca su utvrđeni planovi doprinosa (koji nisu državni planovi) ili utvrđeni planovi naknada (koji nisu državni planovi), kojima se:

- a) udružuju sredstva, koja predstavljaju doprinos različitih preduzeća koja nisu pod zajedničkom kontrolom i
- b) ta sredstva koriste radi obezbjeđivanja naknada zaposlenim u više od jednog preduzeća, pri čemu se nivo doprinosa i naknada utvrđuje nezavisno od identiteta preduzeća koje zapošljava dotične radnike.

Ostale dugoročne naknade zaposlenima su naknade (koje nisu naknade po prestanku radnog odnosa, ni naknade za raskid radnog odnosa, niti naknade iz kapitala),

koje u potpunosti ne dospjevaju za isplatu u roku od dvanaest mjeseci od završetka perioda u kojem su zaposleni radili.²⁷

4.5 Obračun plata u Brčko distriktu

Obračun plata u Brčko distriktu se vrši po principu obračuna plata prema prijavi osiguranja na jedan od dva fonda PIO. Jedan obračun se vrši za sve zaposlene čije je osiguranje Fond PIO Republike Srpske, a drugi obračun plata se vrši prema zaposlenim čije je opredjeljenje Fond PIO-MIO Federacije BiH. Zakon o porezu na dohodak Brčko distrikta, kao i entitetski zakoni, propisuju modele i načine obračuna plata. U setu propisa koji su pratili donošenje ovog zakona, doneseno je niz drugih propisa, a prije svega Zakon o jedinstvenom sistemu registracije kontrole i naplate doprinosa, kao i niz podzakonskih propisa koji su regulisali i operalizovali novi način obračuna plata.

Takodje, treba napomenuti da se plata obračunava po opštim načelima: ista bruto plata bez obzira na opredjeljenje zaposlenog prema fondu PIO, obračun doprinosa za zdravstveno osiguranje i zapošljavanje se vrši prema propisima Brčko distrikta bez obzira na mjesto prebivališta kao i porez na dohodak. Plate se obračunavaju u skladu sa Zakonom o platama.

Sam obračun plata se tehnički radi u dva komplementarna podobračuna. Neophodan preduslov za obračun plate predstavlja obračun poreza na dohodak kao prva faza. Prvi podobračun ili prva faza je obračun poreza na platu, dok je drugi podobračun ili druga faza obračun neto plate koja se zaposlenom isplaćuje na ruke po odbitku poreza i doprinosa iz plate.

Prema Zakonu o porezu na dohodak, koji je osnova novog obračuna plata, na visinu isplaćene plate direktan uticaj ima činjenica da li neko rezident odnosno da li ima

²⁷ Međunarodni računovodstveni standard MRS 19, "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 133.

poresku karticu koje je predmet poreskih olakšica. Zaposlenik koji je nerezident ne može imati poresku karticu i ne može ostvariti pravo na poreske olakšice.

Obračun doprinosa iz plata u Brčko distriktu se vrši primjenom Zakona o doprinosima Republike Srpske, Zakona o doprinosima Federacije BiH i Zakona Brčko distrikta koji regulišu porez na dohodak, doprinos za zdravstveno osiguranje i doprinos za zapošljavanje. Svi ovi doprinosi se obračunavaju iz plate zaposlenog i oni čine sastavni dio bruto plate zaposlenog. Plata zaposlenog se sastoji iz neto isplaćene plate zaposlenom, poreza na dohodak, doprinosa za PIO, doprinosa za zdravstveno osiguranje i doprinosa za zapošljavanje.

4.6 Praktičan primjer knjigovodstvenog obuhvatanja troškova plata, naknada i ostalih ličnih primanja

Kontni okvir predstavlja spisak svih računa koji mogu biti otvoreni u knjigovodstvu preduzeća, izabranih i klasifikovanih prema unaprijed utvrđenim ciljevima knjigovodstva. Svako preduzeće primjenjuje kontni okvir birajući, odnosno otvarajući one račune koji su im potrebni. Spisak računa koji su stvarno otvoreni u jednom preduzeću predstavlja kontni plan. Republika Srpska i Federacija Bosne i Hercegovine imaju posebne kontne okvire, a u Brčko Distriktu se primjenjuju oba, naravno preduzeće se odlučuje za jedan. Osnovni smisao izrade kontnih okvira jeste kanalisanje istog knjigovodstvenog sadržaja na iste knjigovodstvene račune radi ostvarivanja određenih ciljeva. Jednoobraznost se postiže na nivou propisanih svodnih računa u kontnom okviru.²⁸ Forma kontnog okvira je određena načinom obilježavanja računa, a sadržaj izborom informacija. Detaljan kontni plan propisuje se opštim aktom pravnog lica, odnosno preduzetnika i mora biti usaglašen sa propisanim kontnim okvirom. Kontni okvir i sadržinu računa u kontnom okviru za sva pravna lica i preduzetnike propisuje ministar.²⁹ Možemo razlikovati funkcionalni i bilansni kontni okvir. Kontni okvir po

²⁸Jablan Stefanović, R., *Interni obračun*, Treće dopunjeno izdanje, Centar za izdavački delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2010., str. 28.

²⁹„Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 36/09.

bilansnom principu ima sledeće karakteristike: raspored računa u svemu odgovara rasporedu bilansnih pozicija u bilansu stanja i bilansu uspeha, finansijsko i pogonsko knjigovodstvo su podvojeni u dva posebna, ali međusobno povezana sistema računa, i za utvrđivanje rezultata primjenjuje se metod ukupnih troškova. Dok, kontni okvir po funkcionalnom principu ima sledeće karakteristike: raspored klasa računa prati kružni tok kretanja kapitala kroz preduzeće po formuli $N - R - P - R' - N'$, finansijsko i pogonsko knjigovodstvo su spojeni u jednu cjelinu, i bilansiranje uspeha pri korištenju funkcionalnog kontnog okvira vrši se primjenom metode troškova prodatih učinaka. Obilježavanje računa tj. davanje računima pored naziva i šifru, nametnuto je potrebom da se ubrza evidentiranje promjena i pronalaženje grešaka time što će broj računa ukazivati na njegovu pripadnost računovodstvenoj kategoriji.

Poslovne knjige predstavljaju jednoobrazne evidencije o stanju i promjenama na imovini, obavezama i vlastitom kapitalu, kao i ostvarenim prihodima i nastalim rashodima.

Poslovne knjige čine:

- dnevnik,
- glavna knjiga i
- pomoćne knjige.

Dnevnik i glavna knjiga vode se po sistemu dvojnog knjigovodstva. Dnevnik je poslovna knjiga u koju se poslovni događaji nastali u toku obračunskog perioda unose hronološki, prema redoslijedu njihovog nastanka. Glavna knjiga je sistematska evidencija u kojoj se prikazuju stanje i promjene na imovini, obavezama, vlastitom kapitalu, prihodima i rashodima u toku obračunskog perioda i koja predstavlja osnovu za izradu finansijskih izvještaja. Pomoćne knjige su analitičke evidencije koje se vode za nematerijalna ulaganja, nekretnine, postrojenja i opremu, investicione nekretnine, finansijske plasmane, zalihe, potraživanja, gotovinu i gotovinske ekvivalente, obaveze, kapital i druge bilansne pozicije. Broj i sadržaj pomoćnih knjiga, način njihovog vođenja

i povezivanja sa glavnom knjigom i slično, pravno lice ili preduzetnik uređuju svojim opštim aktom u skladu sa zakonom.

U današnjem računovodstvu i knjigovodstvu program omogućava unos, mijenjanje i knjiženje knjigovodstvenih dokumenata. Status pojedinog dokumenta može biti otvoren, zaključan i knjižen. Neki dokumenti mogu imati i status prenešenog dokumenta iz prethodne poslovne godine. Novi dokument dobija status otvoren, koji dozvoljava sve vrste promjena na dokumentu. Dokument koji je u potpunosti unesen može se zaključati uz pomoć dugmeta Zaključaj na alatnoj traci. Prilikom zaključavanja dokumenta program vrši dodatne provjere ispravnosti dokumenta. Dokument se potom knjiži uz pomoć dugmeta Knjiženje na alatnoj traci. Kod knjiženih dokumenata dugme za knjiženje omogućava prikaz izvršenog knjiženja, kao i ispis naloga za knjiženje. Jednom knjiženi dokument više ne može biti mijenjan ili brisan, on je trajno upisan u poslovne knjige.

Knjiženje troškova zarada u knjigovodstvu vrši se na osnovu platne liste. Platna lista predstavlja potvrdu o obračunatoj i isplaćenoj plati. Ona se najčešće sastavlja u nekoliko primjeraka; jedan primjerak ostaje u računovodstvenoj arhivi, drugi se dostavlja zaposlenom, a često je neophodno dostaviti primjerak i Poreskoj upravi ili Centru za socijalni rad prilikom obračunavanja bolovanja, trudničkog i porodijskog odsustva, itd. U platnoj listi je prikazan tačan iznos bruto i neto plate, kao i ukupni porezi i doprinosi. Najčešće svaki obračun poreza i doprinosa mora biti pojedinačno prikazan. Odnosno ukupni porezi i doprinosi moraju biti pojedinačno rasčlanjeni na doprinos za PIO, doprinos za zdravstvo, doprinos za nezaposlene kao i na poreze.

Na računima grupe 52 evidentirani su troškovi zarada, naknada zarada i ostali lični rashodi. Na ovim računima knjiže se troškovi po osnovu obračunatih zarada, naknada zarada i drugih primanja zaposlenih kao i troškovi po osnovu obračunatih naknada po ugovorima sa fizičkim licima. U okviru ove grupe računa predviđeni su sledeći računi :

520 - troškovi zarada i naknada zarada (bruto iznos),

521 - troškovi poreza, doprinosa na zarade i naknade zarada na teret poslodavca, itd.

Dakle, na računu 520 iskazuju se troškovi obračunatih zarada i naknada zarada, a u korist računa 450, 451 i 452.

450 – obaveze za neto zarade i naknade zarada,

451 – obaveze za poreze na zarade i naknade zarada na teret zaposlenog,

452 – obaveze za doprinose na zarade i naknade zarada na teret zaposlenog.

Primjer obračuna plate preduzeća DOO „MB-RADIĆ“ knjižene su na osnovu platne liste za četvrti mjesec tekuće godine.

Isplatna lista

Mjesec:

April 2012

Radnik: Radujko Mirjana
 Adresa: 5 je laska 76 Brko
 JMBG: 3007964118251
 Telefon: 065-723-053
 Stručna sprema: SSS
 Mjesto boravka: 5 je laska 76 Brko
 Žiro račun: 571-648-0 1008647-46 Oznaka kod: Komercijalne banke Filijala Brko

Neto plata: 500.00 KM Datum isplate: 30.04.2012.
 Bruto plata: 776.26 KM

OBRACUN

	Fond sati	Bruto plata
Plata za radovni rad	168	776.26
Ukupno	168	776.26

Doprinosi	Osnovica	Stopa (%)	Iznos
Doprinos za zdravstvo	776.26	12%	93.15
Doprinos za PIO	829.19	18%	149.25
Ostalo:			242.4
Osnovica i iznos	300.00		

	Osnovica	Stopa (%)	Iznos
Porez na platu	222.22	10%	22.22
Održavanje na platu:	0.00		

Neto plata (KM)	500.00
-----------------	--------

Rekapitulacija	
Bruto plata:	776.26
Doprinos za zdravstvo:	93.15
Doprinos za PIO:	149.25
Doprinos za nezaposlenost:	11.64
Održavanje na platu:	0.00
Porez na platu:	22.22
Neto plata:	500.00
Poslodavac	Radnik

Primjer: Nalog za knjiženje

MB RADIĆ doo							
NALOG ZA KNJIŽENJE							
Red	VK DAT.DOK	Opis	Komit naziv	Konto	Duguje	Potražuje	Saldo
1.	520 30/06/2011	Plate-Jun		5200	776,26	0.00	776,26
2.	520 30/06/2011	Plate-Jun		4500	0.00	500,00	276,26
3.	520 30/06/2011	Plate-Jun		4510	0.00	22,22	254,04
4.	520 30/06/2011	Plate-Jun		4520	0.00	149,25	149,79
5.	520 30/06/2011	Plate-Jun		4521	0.00	93,15	11,64
6.	520 30/06/2011	Plate-Jun		4523	0.00	11,64	0.00
Ukupno naloga		2			776,26	776,26	0.00

Primjer: Kartica obaveza poreza i doprinosa

MB RADIĆ doo				
Po datumu dokumenta				
Konto od: 4500 do: 4523				
Datum od: 01.06.2011. do: 30.06.2011.				
Konto	Naziv konta	Duguje	Potražuje	Saldo
4500	Obaveze za neto zarade	0.00	500.00	-500.00
4510	Obaveze za poreze na platu	0.00	22,22	-22,22
4520	Obaveze za doprinose za PIO	0.00	149,25	-149,25
4521	Ob. za dop. za zdravstveno osig.	0.00	93,15	-93,15
4523	Ob. za dop. na zarade – zapošljavanje	0.00	11,64	-11,64
Ukupno za klasu: 4		0.00	776,26	-776,26
Ukupno za preduzeće:		0.00	776,26	-776,26

Analitički prikaz knjigovodstvenog obuhvatanja zarada:

Analitički prikaz predstavlja pojedinačnu evidenciju na knjigovodstvenim kontima. Za svakodnevno rukovođenje preduzećem, pored podataka o opštem uvidu u vrijednost i promjeni vrijednosti sredstava i izvora sredstava, kao i ostvarivanje rezultata preduzeća, nužno je obezbijediti i podatke koje pružaju analitički računi.³⁰ Poslovne promjene knjiže se na analitičkim računima koji po svojoj sadržini i bilansnoj pripadnosti odgovaraju računima iz propisanog kontnog okvira. Uz pomoć analitičkih konta promet i stanje na računima vidi se po mjesecima, što olakšava preglednost i lakše otkrivanje nastalih grešaka.

MB RADIC doo								
ANALITIKA								
Po datumu dokumenata								
Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:4500 – Obaveze neto zarade								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 4500 – Obaveze neto zarade								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	0.00	500.00	-500.00
Saldo konta: 4500 Obaveze neto zarada								
						0.00	500.00	-500.00
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						0.00	500.00	-500.00

³⁰Vidaković S., *Računovodstvo jezik poslovnog sporazumevanja*, Fakultet za uslužni biznis Novi Sad, Beograd, 2002., str. 169.

MB RADIC doo								
ANALITIKA								
Po datumu dokumenata								
Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:4501 – Obaveze za poreze na neto zarade								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 4500 – Obaveze za poreze na neto zarade								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	0.00	22.22	-22,22
Saldo konta: 4510 Obaveze za poreze na neto zarade								
						0.00	22,22	-22,22
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						0.00	22,22	-22,22

MB RADIC doo								
ANALITIKA								
Po datumu dokumenata								
Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:4501 – Obaveze za doprinose na zarade – PIO								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 4500 – Obaveze za doprinose na zarade - PIO								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	0.00	149.25	149.25
Saldo konta: 4510 Obaveze za doprinose na zarade - PIO								
						0.00	149.25	149.25
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						0.00	149.25	149.25

ANALITIKA								
Po datumu dokumenata								
Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:4521 – Obaveze za doprinose na zarade – Zdravstveno osiguranje								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 4521 – Obaveze za dop. na zarade – Zdravstveno osig.								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	0.00	93,15	93,15
Saldo konta: 4521 Obaveze za dop. na zarade – Zdravstveno osig.								
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						0.00	93,15	-93,15

ANALITIKA								
Po datumu dokumenata								
Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:4523 – Obaveze za doprinose na zarade - Zapošljavanje								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 4523 – Obaveze za doprinose na zarade - Zapošljavanje								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	0.00	11,64	11,64
Saldo konta: 4523 Obaveza za dop. na zarade - Zapošljavanje								
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						0.00	11,64	11,64

ANALITIKA Po datumu dokumenata Datum od:01.06.2011. do:30.06.2011.								
KONTO:5200 – Bruto zarade po osnovu redovnog rada sa punim								
Nalog	Red	VK	Dat.dok.	Valuta	Opis	Duguje	Potražuje	Saldo
Konto: 5200 – Bruto zarade po osnovu rada sa punim								
2	2	520	30.06.2011		Plate-Jun 06/11	776,26	0.00	776,26
Saldo konta: 5200 Bruto zarade po osnovu redovnog rada								
UKUPNO ZA PREDUZEĆE						776,26	0.00	776,26

4.6 Praktični primjeri obračuna plata

Prmjer 1: Obračun plate po neto metodi u slučaju da je osiguranik prijavljen na PIO RS

I NETO PLATA	500,00 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
Doprinos za PIO RS 18%	149,25 KM
II NETO PLATA UVEĆANA ZA POREZ I DOPRINOS	671,47 KM
III BRUTO PLATA	776,26 KM
Zdravstveno osiguranje 12 %	93,15 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	11,64 KM

Sprecifikacija

NETO PLATA	500,00 KM
Doprinos za PIO RS 18 %	149,25 KM
Zdravstveno osiguranje 12 %	93,15 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	11,64 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
BRUTO PLATA	776,26 KM

Primjer 2: Obračun plata po bruto metodi ukoliko je osiguranik prijavljen na PIO RS

I BRUTO PLATA	776,26 KM
Zdravstveno osiguranje Brčko distrikta 12 %	93,15 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	11,64 KM
II BRUTO PLATA UMANJENA ZA DOPRINOSE	671,47 KM
Doprinos za PIO RS 18%	149,25 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
III NETO PLATA	500,00 KM

Imajući u vidu činjenicu da bruto plata umanjena za pripadajuće doprinose i porez na platu predstavlja neto platu, a obzirom da polazeći od bruto plate možemo doći samo do iznosa doprinosa za zdravstvo i nezaposlenost, u svom radu do neto plate, a samim tim i do doprinosa za PIO i poreza na neto platu sam došao pomoću jednačine sa jednom nepoznatom. U našem slučaju nepoznata „X“ predstavlja iznos neto plate:

Bruto plata umanjena za doprinose – Doprinos za PIO – Porez na platu = NETO PLATA

$$671,47 - X/0,603^* \times 18 \% - (671,47 - X/0,603 \times 18 \% - 300^{**}) \times 10 \% = X$$

Rešavajući ovu jednačinu dolazimo do iznosa neto plate od 500,00 KM, a na osnovu nje i iznosa doprinosa za PIO od 149,25 KM i poreza na platu od 22,22 KM.

* 0.603 predstavlja koeficijent na osnovu kojeg polazeći od neto plate dolazimo do osnovice doprinosa za PIO

** 300,00 predstavlja neoporezivi (oslobađajući) iznos rezidenta Brčko distrikta na mjesečnom nivou

Primjer 3: Obračun plate po neto metodi ukoliko je osiguranik prijavljen na MIO Federacije BiH

NETO PLATA	500,00 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
Doprinos za MIO Federacije BiH 23 %	174,07 KM
NETO PLATA UVEĆANA ZA POREZ I DOPRINOS	696,29 KM
BRUTO PLATA	804,95 KM
Zdravstveno osiguranje 12 %	96,59 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	12,07 KM

Specifikacija

NETO PLATA	500,00 KM
Doprinos za MIO Federacija BiH 23 %	174,07 KM
Zdravstveno osiguranje 12 %	96,59 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	12,07 KM
Porez na platu 10 %	22,22 KM
BRUTO PLATA	804,95 KM

Primjer 4: Obračun plata po bruto metodi ukoliko je osiguranik prijavljen na MIO Federacije BiH

BRUTO PLATA	804,95 KM
Zdravstveno osiguranje Brčko distrikta 12 %	96,59 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	12,07 KM
BRUTO PLATA UMANJENA ZA DOPRINOSE	696,29 KM
Doprinos za MIO Federacija BiH 23 %	174,07 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
NETO PLATA	500,00 KM

Specifikacija

NETO PLATA	500,00 KM
Doprinos za MIO Federacije BiH 23 %	174,07 KM
Zdravstveno osiguranje Brčko distrikta 12 %	96,59 KM
Doprinos za zapošljavanje 1,5 %	12,07 KM
Porez na platu Brčko distrikta 10 %	22,22 KM
BRUTO PLATA	804,95 KM

Uzimajući u obzir iste činjenice koje sam prezentovao u slučaju obračuna plata po bruto metodu Republike Srpske i u ovom slučaju do neto plate, a samim tim i do doprinosa za MIO i poreza na platu došao sam pomoću jednačine sa jednom nepoznatom.

Polazna pretpostavka je:

Nepoznata X predstavlja neto platu a porez na platu u ovom slučaju je $((X-300)/0,90 \times 0,10)$.

Zbir neto plate i poreza na platu predstavlja $(X-30) / 0,90$ što predstavlja 69 % osnovice za doprinos MIO Federacije BiH.

Uvažavajući navedeno došao sam do jednačine:

$$696,29 - ((X-30) / 0,621*) \times 0,23 - ((696,29 - (X-30) \times 0,23 - 300) \times 0,10 = X$$

* 0,621 predstavlja $((X-30) / 0,90) / 0,69$

Rešavajući ovu jednačinu dolazimo do iznosa neto plate od 500,00 KM, a na osnovu nje i iznosa doprinosa za MIO od 174,07 KM i poreza na platu od 22,22 KM.

4.8 Umanjenje poreske osnovice i poreska kartica

Da bi Porska uprava izdala poreskom obvezniku – rezidentu Brčko distrikta, poresku karticu on mora prethodno popuniti zahtjev za izdavanje poreske kartice (obrazac ZPK-1001) i predati ga sa odgovarajućom dokumentacijom Poreskoj upravi. Poreska uprava će sravniti podatke iz zahtjeva za izdavanje poreske kartice sa podacima iz priložene dokumentacije, i kada ustanovi da su isti tačni i vjerodostojni, izdat će podnosiocu zahtjeva primjerak poreske kartice ovjeren i potpisan od strane ovlaštenog službenika.

Ukoliko se poreski obveznik nalazi u radnom odnosu svoju poresku karticu može odmah predati svom poslodavcu odnosno isplatiocu oporezivih naknada za rad, a ukoliko nije zaposlen ili dohodak ostvaruje obavljanjem samostalne djelatnosti poresku karticu mora čuvati kod sebe do isteka poreskog perioda i utvrđivanja godišnje osnovice poreza na dohodak koju može umanjiti za iznos ličnog odbitka utvrđenog na osnovu poreske kartice. Pravo na korištenje ličnih odbitaka moguće je samo ako je poreska kartica izdata u okviru poreskog razdoblja ili ako je podnešen ovaj zahtjev.

Primjer popunjavanje zahtjeva za izdavanje poreske kartice i sastavni dijelovi su:

Dio 1 - Podaci o poreskom obvezniku.

Dio 2 - Podaci o ličnim odbicima.

Dio 3 - Podaci o izdržavanom bračnom drugu.

Dio 4 - Podaci o izdržavanoj djeci.

Dio 5 - Podaci o ostalim izdržavanim članovima.

Dio 6 - Podaci o izdržavanim članovima sa invaliditetom.

Dio 7 - Izjava poreskog obveznika.

Bosna i Hercegovina Brčko distrikt BiH Direkcija za finansije PORESKA UPRAVA	Obrazac ZPK-1001 Zahtjev za izdavanje poreske kartice
---	--

Dio 1 – Podaci o poreskom obvezniku

1) Prezime	2) Ime	3) Ime jednog roditelja	4) JMB □□□□□□□□□□
5) Adresa prebivališta			6) Datum rođenja (dan/mjesec/godina) □□/□□/□□□□
7) Telefon			

Dio 2 - Podaci o ličnim odbicima

a) R.b.	Izvor odbitka	c) Faktor odbitka
8	Osnovni lični odbitak (unijeti „1“ za osnovni lični odbitak)	1,0
9	Odbitak za izdržavanog bračnog druga (unijeti podatke u dio 3 i faktor 0,5 u kolonu c)	
10	Ukupan odbitak za izdržavanu djecu (unijeti podatke u dio 4 i unijeti ukupni faktor odbitka za izdržavanu djecu u kolonu c)	
11	Ukupni odbitak za ostale izdržavane članove u skladu sa članom 25. Zakona (unijeti podatke u dio 5 i unijeti ukupan faktor za ostale izdržavane članove u kolonu c)	
12	Ukupni odbitak za izdržavane članove uže porodice sa invaliditetom uključujući poreznog obveznika (unijeti podatke u dio 6 i unijeti ukupni faktor odbitka za ostale članove uže porodice sa invaliditetom uključujući poreznog obveznika u kolonu c)	
13	Ukupan faktor ličnog odbitka (zbir redova od 8 do 12)	

Dio 3 – Podaci o izdržavanom bračnom drugu

a) Prezime i ime	b) JMB	c) Vlastiti prihod	d) Udio u izdržavanju	e) Koefic.odbitka

Dio 4 – Podaci o izdržavanoj djeci

a) Prezime i ime	b) JMB	c) Vlastiti prihod	d) Udio u izdržavanju	e) Koefic.odbitka

Dio 5 – Podaci o ostalim izdržavanim članovima u skladu sa članom 25. Zakona

a) Prezime i ime	b) JMB	c) Srodstvo sa poreznim obveznikom	d) Vlastiti prihod	e) Udio u izdržavanju	f) Koefic. odbitka

Dio 6 – Podaci o izdržavanim članovima uže porodice sa invaliditetom

a) Prezime i ime	b) JMB	c) Srodstvo sa poreznim obveznikom	d) Vlastiti prihod	e) Udio u izdržavanju	f) Kofic. odbitka

Dio 7 – Izjava poreskog obveznika

Izjavljujem da su svi podaci navedeni u ovom zahtjevu tačni, potpuni i jasni i da sam upoznat sa svojim pravima i obavezama kao i sankcijama propisanim Zakonom o Poreznoj upravi.	
Potpis poreznog obveznika	Datum

Za zaposlene koji imaju prebivalište na teritoriji entiteta Federacije Bosne i Hercegovine ili Republike popunjavaju se i dostavljaju kartice po propisima entiteta, a za zaposlene sa mjestom boravka u Brčko Distriktu, popunjavaju se i dostavljaju po propisima Distrikta. Kada su u pitanju zaposleni koji imaju mjesto prebivališta na teritoriji Distrikta, za njih se prave posebne poreske kartice. Po propisima Brčko distrikta svako zaposleno lice ima poresku olakšicu u iznosu od 290, 00 KM i za svakog izdežavanog člana po 120,00 KM, kao i za invalidnost. Da bi se ostvarilo pravo na olakšice, svaki od radnika je dužan da dostavi sledeću dokumentaciju:

- za izdržavanje bračnog druga: vjenčani list, potvrdu od biroa za zapošljavanje ili ovjerenu izjavu da ne ostvaruje primanja veća od 300,00 KM,
- za izdržavanu djecu: rodni list za djecu mlađu od 15 godina, a za djecu stariju od 15 godina uvjerenje o redovnom školovanju ili potvrda od biroa za zapošljavanje,
- za ostale izdržavana članove: kućnu listu i potvrdu da nemju lična primanja.

Sva navedena dokumentacija zajedno sa ugovorom o radu dostavlja se Poreskoj upravi. Poreska uprava na osnovu dostavljene dokumentacije izdaje poresku karticu za svakog zaposlenog na osnovu koje se izračunava poreska olakšica.

Služba za izdavanje: PU Brčko Distrikt

Adresa službe za izdavanje: Miroslava Krleže 1

Datum izdavanja: 30.5.2007

Poreska kartica - rezervna

I. Podaci o poreskom obvezniku

Prezime, ime: MARKOVIĆ GORDANA Ime oca: DANE

Adresa: ILIČKA 9/14, BRČKO

Datum i mjesto rođenja: 15.1.1976, DOBOJ

Broj građanina: 1501976128594

II. Podaci o ličnim oslobođenim iznosima

Osnovni oslobođeni iznos poreskog obveznika	Oslobođeni iznos za izdržavanje bračnog druga	Oslobođeni iznos za izdržavanje djecu	Oslobođeni iznos za ostale izdržavane osobe	Dodatni oslobođeni iznos za invalidnost	Suma oslobođenih iznosa (suma kolone 1-5)	Ovi oslobođeni iznosi vrijede od mjeseca	Datum, pečat i potpis službenik
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1,0					1,0	1.2007	30.05.2007
1,0	0,5				1,5	1.2007	04.06.2007
1,0	0,5				1,5	1.2007	11.01.2008
1,0	0,5	0,5			2,0	1.2008	11.01.2008
1,0	0,5	0,5	1,0		3,0	1.2009	03.03.2009

Primjedbe:

PRILOG: IMKV I UVJERENJE.

DUPLIKAT.

PRILOG: IMKR.

PRILOG: UVJERENJE, IZJAVA I KOPIJE LK.

Kao što se može vidjeti u podacima iz Poreske kartice u vremenskom intervalu od 01.2007. do 01.2009. godine kod zaposlenog lica došlo je do oslobađanja, odnosno poreske olakšice, po više osnova. Svaki građanin Brčko distrikta ima pravo na paušalno poresku olakšicu u iznosu od 50 KM i po koeficijentu 240 KM, što je u ukupnom iznosu 290 KM. Za svako izdržavano članu porodice lice se dodatno oslobađa poreske obaveze. Za izdržavanje supružnika, djece ili drugog člana porodice, na svaku osobu, dodaje se koeficijent od 0,50. U konkretnom primjeru koeficijent iznosi 3,00, što bi značilo da se lice oslobađa poreza na sledeći način: 50 KM (paušalno oslobađanje od poreza) + 240 KM (koje su propisane zakonom) $\times$ 3,00 (koeficijent) = 770 KM. Dobijeni rezultat nam pokazuje da se lice oslobađa poreza u iznosu od 770 KM. Međutim, ukoliko njegova lična primanja prevazilaze navedenu sumu ostatak ličnih primanja se oporezuje.

Za zaposlene koji imaju poresku karticu u Brčko Distriktu ne dostavlja se svaki mjesec, mjesečna prijava poreza po odbitku, već se to radi godišnje iz razloga što program obračuna nije prilagođen platnim odbicima. Godišnja prijava poreza po odbitku vrši se na osnovu obrasca GIP-1022 Godišnji izvještaj o ukupno isplaćenim platama i drugim ličnim primanjima

4.9 Formulari i obrasci koji se koriste tokom obračuna plata u Brčko distriktu

Najznačajniji obrasci i formulari koji se koriste tokom obračuna plata su:

- 1) Obračunska lista plata - Obrazac OLP – 1021
- 2) Specifikacija obračuna plata
- 3) Obrazac 1002 – Mjesečna prijava poreza po odbitku
- 4) Obrazac MIP 1023 – Mjesečni izvještaj o isplaćenim platama u Republici Srpskoj
- 5) Obrazac GPD 1051 – Godišnja prijava poreza na dohodak
- 6) Obrazac 2002 – Specifikacija uz uplatu doprinosa za preduzetnika
- 7) Obrazac GIP 1022 – Godišnji izvještaj o ukupno isplaćenim platama i drugim ličnim primanjima
- 8) Mjesečni izvještaj o zaposlenima i plati
- 9) MIP 1023 – Mjesečni izvještaj o isplaćenim platama u Federaciji BiH

1) Obračunska lista plata – Obrazac OLP – 1021

Obrazac OLP-1021				Porezni period	
Obračunski list plata				1/1 – 31/12	
2012					

Dio 1 – Podaci o poslodavcu / isplatiocu i poreznom obvezniku					
1) JEDINICA poslodavca/isplatioa		4) JMB Zaposlenika		3007964118251	
2) Naziv		5) Prezime i Ime		Radujko Mirjana	
3) Adresa		6) Adresa		Ive Andrića 11c, Brčko	

Dio 2 – Podaci o isplaćenim plaćama i drugim oporezivim naknadama, obračunatim, obustavljenim i uplaćenim doprinosima i porezu																
1	2	3	4	5	6	7	Doprinosi iz osnovice (na teret zaposlenika)				12	13	14	15	16	17
							8	9	10	11						
Datum isplate	Vrsta isplate	Prihod u KM	Iznos prihoda u stvarima ili uslugama	Bruto plaća (kolone 4+5)	Ukupna stopa za doprinose	Iznos za penzijski i invalidski osiguranje	Iznos za zdravstveno osiguranje	Iznos za osiguranje od nezaposlenosti	Ukupni doprinosi (kolone 8+9+10)	Plaća prije poreza (kolona 6-11)	Faktor ličnog odbitka prema poreznoj kartici	Iznos ličnog odbitka (kolona 13x300 KM)	Osnovica poreza (kolona 12x11)	Iznos bruto poreza (kolona 15x0,1)	Iznos plaće za isplatu (kolona 16x12-10)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	01.02	Plata 01-2012	776,26		776,26	31,50	149,25	93,15	11,64	254,04	522,22	1,00	300,00	222,22	22,22	500,00

Napomena: Ovaj obrazac je pripremljen na osnovu člana 28. stav 4. Zakona, i sluzi poslodavcima/isplatiocima za vršenje evidencije o isplaćenim plaćama i drugim oporezivim naknadama, obračunatim, obustavljenim i uplaćenim doprinosima i porezu (na teret osiguranika) i mjesečnih akontacija poreza na dohodak i to za svakog zaposlenika pojedinačno. Podaci se unose u evidenciju brutoplaće za svaku isplatu posebno. U toku primanja penzija, sahranjui se mjesečni i umirovinski iznosi i umirovinski iznos u iznosima iz OLP-1021. Poslodavac/isplatioc ima obliku na obračunski list u elektronskom obliku pod izloženim na predati mnogim tiskanim i elektronskim formatu.

Ovaj obrazac služi poslodavcima za vođenje evidencije o isplaćenim platama i drugim oporezivim naknadama i obračunatim, obustavljenim i uplaćenim doprinosima iz osnovice (na teret osiguranika) i mjesečnih akontacija poreza na dohodak i to za svakog zaposlenika pojedinačno. Podaci se unose u evidenciju hronološki za svaku isplatu posebno u toku poreznog perioda, sabiraju se mjesečno i unose u obrazac MIP-1023. Poslodavac ima opciju da obračunski list vodi u elektronskom obliku pod uslovom da podaci mogu biti odštampani u navedenom formatu.

2) Specifikacija obračuna plata

Naziv preduzeća: "MB RADIĆ" d.o.o.
Adresa: Brčko, Brezovo Polje bb
Žiro račun: 571-040-00000099-43

JMB:4600034320006

S P E C I F I K A C I J A

ZA ISPLATU PLATA ZA PERIOD OD 01.01. DO 31.01. 2012. GODINE
RADNIK: Mirjana Radujko

NETO PLATA : 500,00 KM

BRUTO PLATA: 776,26 KM

VRSTA OBAVEZE	OSNOVICA		STOPA	IZNOS	VRSTA PRIHODA	ŽIRO RAČUN
	NETO	BRUTO				
Doprinos za PIO		829,19	18%	149,25	712129	562-099-00000556-87
Dop. Brčko Vlas.			12%		712121	565-601-29000001-77
Za Distrikt Rad.		776,26	12%	93,15	712111	565-601-29000001-77
Zdrav. Republika Srpska			12,5%		712149	562-099-00000556-87
Porez na platu		222,22	10%	22,22	713111	141-601-00128833-08
Doprinos za zapošljavanje		776,26	1,5%	11,64	712113	552-025-00020571-78
UKUPNO				276,26		

DATUM: _____

ODGOVORNO LICE

Ovaj obrazac se sastavlja u slobodnoj formi i to je interni dokument preduzeća na osnovu koga se vrši knjiženje isplaćenih plata zaposleniku. Takođe, jedan primjerak ovog obrasca se dostavlja banci u kojoj zaposlenik ima otvoren tekući račun na koji se usplaćuje ostvarena naknada za rad, odnosno plata.

Zakona o doprinosima ³³, propisani su različiti rokovi za prijavu doprinosa i za prijavu poreza. Rok za prijavu doprinosa je kraj tekućeg mjeseca za doprinose čiji se obračun odnosi na prethodni mjesec a rok za prijavu poreza je 10. u tekućem mjesecu za izvršene isplate iz prethodnog mjeseca.

³³ “Službeni glasnik Republike Srpske”, br. 31/09 i 1/11.

4) Obrazac MIP 1023 – Mjesečni izvještaj o isplaćenim platama

Bosna i Hercegovina Brčko distrikt BiH Direkcija za finansije POREZNA UPRAVA	Obrazac MIP-1023 Mjesečni izvještaj o isplaćenim plaćama, ostvarenim koristima i drugim oporezivim prihodima zaposlenika od nesamostalne djelatnosti, plaćenim doprinosima i akontaciji poreza na dohodak	Vrsta prijave ☐ Osnovna ☐ Izmijenjena	Porezni period 01/ 2012 (Mjesec / godina) Isplata za mjesec i godinu 03/ 2012	Strana od
--	--	--	--	---

1) JIBUMB poslodavac/isplatioac 4600034320006	2) Naziv MB-Radić doo	5) Ukupan iznos doprinosa iz osnove za PIO/MSF BiH (zbir kol.12 sa svih listova i oznakom „1“ u koloni 4): 776,26	5a) Ukupan iznos doprinosa iz osnove za PIO RS (zbir kol.12 sa svih listova i oznakom „2“ u koloni 4): 254,04	7) Ukupan iznos doprinosa iz osnove za zdrav. osig. kojim se uplaćuje drugim fondovima (zbir kol.15 sa oznakom „2“ ukol. 5): 300,00	8) Ukupan iznos doprinosa iz osnove za osnove za osiguranje od nezaposlenosti (zbir kol.16 sa svih listova)	9) Ukupan iznos poreza (zbir kol. 22 sa svih listova)
---	---------------------------------	---	---	---	---	---

Dio 2 – Podaci o isplaćenim plaćama i drugim oporezivim naknadama, obračunatim, obustavljenim i uplaćenim doprinosima i porezu											
3) JMBG	4) Dopr. za PIO/MSF BiH, 1/ili RS-u-2	5) Dopr. za zdravstvo se uplaćuje Broko Distriktu - 1/ili drugim fondovima-2	6) Datum isplate	7) Broj radnih sati	8) Broj radnih sati na bolovanju	9) Bruto plaća	10) Kontakti drugi oporezivi prihodi od nesamostalne djelatnosti	11) Ukupan oporezivi prihod od nesamostalne djelatnosti (kol.9 + kol.10)	12) Uplaćeni iznos doprinosa iz osnove za penzijsko i invalidsko osiguranje (kol.21 X 0,1)	25) Broj radnih sati sa uvećanim trajanjem	26) Stепен uvećanja
13) Ime i prezime	14) Doprinos za PIO/MSF za staž sa uvećanim trajanjem	15) Uplaćeni iznos doprinosa iz osnove za zdravstveno osiguranje	16) Uplaćeni iznos doprinosa iz osnove za osiguranje od nezaposlenosti	17) Ukupan uplaćeni iznos doprinosa iz osnove za osiguranje (kol.12 + kol.16)	18) Prihod umanjen za doprinose iz osnove (kol.11 - kol.17)	19) Faktor ličnog odbitka prema poreznoj kartici	20) Iznos ličnog odbitka (kol.19 X 300 km)	21) Osnovica poreza (kol.18 - kol.20)	22) Iznos poreza (kol.21 X 0,1)	27) Sifra radnog mjesta sa uvećanim trajanjem	28
3007964118251	2	93,15	11,64	116	522,22	1,00	300,00	776,26	149,25	25	26
MILJANA RADUJKO											
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	25	26
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	27	28
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	25	26
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	27	28
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	25	26
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	27	28
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	25	26
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	27	28

Dio 3 – Doprinosi na teret poslodavca	
23) Plaćeni iznos doprinosa na osnovu za penzijsko i invalidsko osiguranje	24) Doprinosi za plaćanje staža sa uvećanim trajanjem-ukupno (kol.14)

Obrazac MIP-1023 se koristi za mjesečno izvještavanje Poreske uprave od strane poslodavca / isplatioca plata, drugih ličnih primanja i koristi koje ostvaruju zaposleni po osnovu nesamostalne djelatnosti, naknada za porodijsko odsustvo i naknada za bolovanje preko 42 dana, koje ostvaruju zaposleni i osiguranici u toku proteklog mjeseca, kao i o obračunatim, obustavljenim i uplaćenim doprinosima iz osnovice i na osnovicu i obračunatoj i uplaćenju mjesečnoj akontaciji poreza na dohodak za taj mjesec. Podaci se unose na osnovu evidencije iz obrasca OLP – 1021.

U ovaj obrazac se evidentira i isplata koja se refundira isplatiocu. Kako obračun plate ima mjesečni karakter, ovaj obrazac je potrebno podnijeti za svaku isplaćenu platu. Ukoliko se u toku mjeseca isplate dvije plate (npr. u aprilu za februar i mart), potrebno je za svaku platu sačiniti i podnijeti poseban obrazac.

5) Obrazac GPD 1051 – Godišnja prijava poreza na dohodak

Bosna i Hercegovina Brčko distrikt BiH Direkcija za finansije POREZNA UPRAVA	Obrazac GPD-1051 Godišnja prijava poreza na dohodak za period od do	Vrsta prijave ☐ Osnovna ☐ Izmjenjena
---	---	--

Dio 1 – Podaci o poreznom obvezniku

1) JMB	4) ☐ Označite ovu kućicu ukoliko su se vaši kontakt podaci izmijenili od prošle godine.	5) Porezni period Od do 20
2) Prezime i ime		
3) Adresa	6) Telefon	
	7) e-mail	

Dio 2 – Prijava prihoda ostvarenih tokom poreznog perioda

a. R. broj	b. Vrsta prihoda	c. Iznos gubitka	d. Iznos dohotka
8	Dohodak od nesamostalne djelatnosti ili dohodak članova predstavničkih organa vlasti (Unijeti ukupan iznos iz kolone 11, godišnjeg-ih izvještaja o ukupnim isplaćenim plaćama i drugim ličnim primanjima (obrazac GIP-1022) i priložiti primjerak izvještaja od svakog poslodavca		
9	Dohodak od samostalne djelatnosti (Unijeti ukupan iznos iz reda 22 specifikacije za utvrđivanje dohotka od samostalne djelatnosti - obrazac SPR-1053)		
10	Dohodak od poljoprivrede i šumarstva (Unijeti ukupan iznos iz reda 22 specifikacije za utvrđivanje dohotka od samostalne djelatnosti - obrazac SPR-1053)		
11	Dohodak od iznajmljivanja imovine (čl. 21. stav (1) tačka a) i b) i stav (5). Zakona) /Unijeti ukupan iznos iz reda 19 pregleda prihoda i rashoda od iznajmljivanja nepokretne imovine - obrazac PRIM-1054. U slučaju da se obveznik opredijelio za rashode u paušalnom iznosu uz godišnju prijavu priložiti ugovor o iznajmljivanju /U slučaju otuđenja nekretnina priložiti ugovor ili /i drugi dokument		
12	Dohodak od vremenski ograničenog ustupanja prava (član 22. stav 2.) / Uz godišnju prijavu priložiti ugovor o vremenski ograničenom ustupanju imovinskih prava /		
13	Dohodak od drugih samostalnih djelatnosti koje nisu navedene ovdje / veza sa obrascima AUG-1031 (kolona 11) i ASD-1032 (kolona 8) /		
14	Poslovni gubitak iz ranijih godina		
15	Ukupan iznos kolone c - sabrati redove od 9 do 14 Ukupan iznos kolone d - sabrati redove od 8 do 13		
16	Gubitak (Ukoliko je kolona c veća od kolone d)		
17	Dohodak (Ukoliko je kolona d veća od kolone c)		

Dio 3 – Lični odbici

a. R. broj	b. Opis odbitaka	c. Iznos
18	Ukupni lični odbici shodno poreznoj kartici	
18a	Odbitak po osnovu uplaćenih premija za životno osiguranje s obilježjem štednje	

Dio 4 – Obračun porezne obaveze

a. Redni broj	b. Vrsta troška	c. Iznos
19	Ukupni gubitak za godinu (ukoliko je u dijelu 2 red 16, kolona c unesen gubitak)	
20	Ukupan dohodak za godinu (ukoliko je u dijelu 2 red 17, kolona d unesen dohodak)	
21	Ukupni lični odbici (u dijelu 3 red 18 i 18 a)	
22	Osnovica poreza na dohodak (red 20 – 21)	
23	Umanjenje osnovice poreza na dohodak po članu 37 stav (3) Zakona	
24	Osnovica za oporezivanje (22 – 23)	
25	Iznos porezne obaveze (red 24 x 0,1)	
26	Plaćeni porez po odbitku	
27	Uplaćene akontacije poreza	
28	Plaćeni porez u inostranstvu, odnosno u entitetima	
29	Razlika poreza za doplatu (+); za povrat (-) (25 - 26 – 27-28)	
30	Označite odgovarajuću kućicu ☐ a. Iskoristite preplatu kao akontaciju poreza za sljedeću godinu ☐ b. Prijavljujem se za povrat ovog poreza	

Dio 5 – Izjava poreznog obveznika

Upoznat/a sam sa sankcijama propisanim Zakonom o Poreznoj upravi i izjavljujem da su svi podaci navedeni u ovoj prijavi, uključujući i podatke u svim priloženim obrascima, tačni, potpuni i jasni.		
Potpis poreznog obveznika	Potpis lica koje je sačinilo poreznu prijavu	Datum
Račun poreznog obveznika		

Godišnju prijavu moraju podnijeti fizička lica koja su u prethodnoj godini ostvarila dohodak koji je oporeziv prema odredbama Zakona o porezu na dohodak. Fizička lica koja su ostvarila sav oporeziv dohodak na koji je porez obračunat i uplaćen po odbitku i kao takav se smatra konačno plaćenim porezom, ili koja su sav dohodak ostvarila po osnovu obavljanja nesamostalne djelatnosti samo kod jednog poslodavca, nisu dužna podnijeti godišnju prijavu poreza na dohodak.

6) Obrazac 2002 - Specifikacija uz uplatu doprinosa za preduzetnika

Bosna i Hercegovina Brčko distrikt Direkcija za finansije POREZNA UPRAVA	Obrazac 2002 Specifikacija uz uplatu doprinosa poduzetnika (osnivača – SP)	Vrsta prijave ☐ Osnovna ☐ Izmjenjena
--	--	--

Dio 1 – Podaci o registrovanoj djelatnosti

1) Naziv		2) JIB/JMB 	
3) Adresa		4) Period (od/do) (Dan/mjesec/godina) / /	
5) Vrsta djelatnosti (šifra, naziv)		6) Broj zaposlenih / /	
7) Vrsta samostalne djelatnosti (Označiti odgovarajuće polje) ☐ a) slobodno zanimanje ☐ b) djelatnost obrta ☐ c) nisko akumulacijska ☐ d) poljoprivrede i šumarstva		8) Dohodak se utvrđuje na osnovu (Označiti odgovarajuće polje) ☐ a) poslovnih knjiga ☐ b) paušalno 9) Osnovica za obračun doprinosa: _____	

Dio 2 – Podaci o poduzetniku

10) Prezime i ime		11) JMB 	
12) Adresa			

Dio 3 – Podaci o doprinosima

a) R.b.	b) Opis	c) Stopa	d) Iznos	e) Kori snik	f) Oznaka-unijeti pod e)
13	Doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje				Uplata Fondu FBiH-1,RS-2
14	Doprinosi za zdravstveno osiguranje				Fond Distrikta-1, drugi fondovi-2
15	Doprinosi za osiguranje od nezaposlenosti				
16	Ukupni doprinosi (13+14+15)				

Dio 4 – Izjava poduzetnika

Upoznat sam sa svim sankcijama propisanim Zakonom i drugim propisima, izjavljujem da su podaci navedeni u ovoj specifikaciji uključujući sve priloge tačni, potpuni i jasni.	
Potpis obveznika	Datum

Ovaj obrazac koriste samostalni preduzetnici za uplatu doprinosa.

7) **Obrazac GIP 1022 – Godišnji izvještaj o ukupno isplaćenim platama i drugim ličnim primanjima**

Bosna i Hercegovina Brčko distrikt BiH Direkcija za finansije POREZNA UPRAVA	Obrazac GIP-1022 Godišnji izvještaj o ukupno isplaćenim plaćama i drugim ličnim primanjima Porezna godina Od ____ do ____ 20__ __
---	--

Dio 1 – Podaci o poslodavcu / isplatiocu i poreznom obvezniku

Vrsta prijave

☐ Osnovna

☐ Izmijenjena

1) JMB poslodavca / isplatioa _____	4) JMB zaposlenika _____	2) Naziv _____
3) Adresa sjedišta _____		5) Prezime i ime _____
6) Adresa prebivališta _____		

Dio 2 – Podaci o prihodima, doprinosima i porezu

Datum isplate	Isplata za mjesec i godinu	Vrsta isplate	Iznos plate da ugovoru	Iznos prihoda u stvarima ili ugovoru	Bruto plata / naknada	Iznos za penzijsko i invalidsko osiguranje	Iznos za zdravstveno osiguranje	Iznos za osiguranje nezaposlene osobe (7-6-9)	Ukupni doprinosi (6+7+8+9)	Plata / naknada bez doprinosa (6-10)	Faktor krah odbitaka prenos porenog kartki	Iznos krah odbitaka (6+12 x 300 KM)	Osnovica poreza (11 - B)	Iznos uplaćenog poreza (14 x 0,1)	Neto plata / naknada za isplatu (11 - 15)	Datum kada je izvršena uplata
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Ukupno																

Dio 3 – Izjava poslodavca / isplatioa

Izjavljujem da su svi podaci navedeni u ovoj prijavi tačni, potpuni i jasni te potvrđujem da su svi porezi i doprinosi za ovog zaposlenika uplaćeni.	Potpis poslodavca / isplatioa Datum
--	--

ZAKLJUČAK



Z A K L j U Č A K

Obračun plata u Brčko distriktu je uspio da uspostavi komplementaran spoj zakona entiteta i lokalnih zakona iz oblasti plata i naknada. U praksi su iznađena kompatibilna rješenja od procesa prijave zaposlenog u Fond PIO/MIO do pravilnog obračuna doprinosa iz plate i poreza na dohodak, a sve u skladu sa zakonima entiteta i Brčko distrikta.

Ostvarivanje prava iz PIO zaposleni u entitetskim fondovima ostvaruju u proceduri koja je uobičajena u Fondu PIO/MIO. S druge strane prava iz zdravstvenog osiguranja i prava kod Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH se isto tako ostvaruju bez problema. Zaposleni sa mjestom prebivališta van Brčko distrikta isto tako ostvaruju redovna prava iz zdravstvene zaštite u matičnim mjestima prebivališta.

Mora se naglasiti da kontrolu rada i nadzor nad obračunom plata vrši Poreska uprava Brčko distrikta BiH, Fond PIO RS, Fond MIO Federacije BiH, Fond zdravstvenog osiguranja Brčko distrikta i entitetski fondovi zdravstvenog osiguranja kao i Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta.

Zakon o porezu na dohodak Brčko distrikta uslovio je sasvim novi način obračuna plata zaposlenih u Brčko distriktu BiH. Osnovica za utvrđivanje poreske obaveze jeste bruto plata umanjena za priznate rashode u koji se uključuju samo plaćeni doprinosi i umanjenja koja se sastoje od ličnog odbitka i poreskih oslobođanja po poreskoj kartici. Pravo na povratak poreza na dohodak po osnovu poreskih olakšica može ostvariti samo rezident, dok nerezident nema pravo.

LITERATURA



L I T E R A T U R A

- 1) 1. Luković, S., *Strategije i tehnike kolektivnog pregovaranja*, Centar za obrazovanje i istraživanje UGS „Nezavisnost“, Beograd, 2005.
- 2) Marušić, S., *Upravljanje ljudskim potencijalima*, Adeco, Eiz, Zagreb, 2001. godina
- 3) Mondey, R. Wayne, Noe, Robert, *Human Resource Management*, 9th edition, Prentice Hall 2005.
- 4) Poljić, M., *Menadžment ljudskih potencijala*, Univerzitet u Istočnom Sarejevu, Ekonomski fakultet u Brčkom, Brčko, 2009.
- 5) Stevanović, N., *Sistemi obračuna troškova*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2007.
- 6) Stevanović, N., Malinić, D., Milićević, V., *Upravljačko računovodstvo*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2008.
- 7) Stevanović, N., Petrović, M. T., *Upravljačko računovodstvo*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomski fakultet u Beogradu, Beograd, 2010.
- 8) Vidaković S., *Raču*
- 9) *Novodstvo jezik poslovnog sporazumevanja*, Fakultet za uslužni biznis Novi Sad, Beograd, 2002.
- 10) Doc. dr. sc. Boris Tušek, *Revizija*, Ekonomski fakultet Zagreb, Zagreb 2007. godina
- 11) Dr. Slavko Vukša, Zoran Babić, *Revizija*, Univerzitet za poslovne studije, Banja Luka 2008 godina
- 12) Vitezić N., *Interna revizija i kontrola u funkciji menadžemnta*, Rijeka 2005. godina
- 13) *Zbornik radova Saveza računovođa i revizora Banja Luka*, Banja Luka 2008. godina
- 14) Mirko Andrić, Branko Krsmanović, Dejan Jakšić, *Revizija teorija i praksa*, Subotica 2004. godine
- 15) *Časopis Finrar*, broj 10, oktobar 2011. godine
- 16) *Časopis Finrar*, broj 11, novembar 2011. godine
- 17) *Zakon o radu Brčko Distrikta* („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br. 7/00)

- 18) *Zakon o radu Federacije BiH* („Službene novine FBiH“ br. 43/99, 32/00, 29/03)
- 19) *Zakon o platama zaposleni u upravi Brčko distrikta* („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“ br. 19/07)
- 20) *Zakon o porezu na dohodak Brčko distrikta BiH*
- 21) www.poreskaupravar.org
- 22) www.skupstinabd.ba
- 23) www.upbd.org

[illegible]