

Др Рајко Кличковић,*

Ванредни професор Факултета правних наука
Универзитета за пословне студије Бања Лука

Дипл. правник Милан Ђурановић,

директор Центра за пружање бесплатне
правне помоћи Републике Српске

УРЕЂИВАЊЕ ПЛАТА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

***Апстракт:** Циљ овог рада је анализа уређивања плата запослених у Републици Српској и система плата уопште. Приликом анализе имали смо у виду чињеницу да Устав Републике Српске гарантује право на зараду (плату) у складу са законом и колективним уговором и да се само тим актима могу уређивати плате у Републици Српској.*

Тренутно у Републици Српској плате су уређене Законом о раду, колективним уговорима (за неке области) и законима за запослене у републичкој управи и другим сегментима јавне управе, што намеће потребу анализе система плата и одговора да ли је ријеч о флексибилном, или ригидном начину уређивања плата у Републици Српској.

Због великог броја закона којима се уређују плате и непостојања Општег колективног уговора и скоро свих гранских уговора у реалном скетору с пуним правом се поставља питање да ли су плате у Републици Српској уређене у складу са Уставом и да ли је ријеч о флексибилном, или ригидном систему одређивања плата.

Приликом доношења Закона о раду који као општи пропис уређује плате, било је иницијатива да се тим прописом упрости начин уређивања плата и да се одређивање плата врши на флексибилан начин и то у већини области колективним уговорима, а само у републичкој управи законом. У том правцу се није ишло већ су

* e-mail: rajkoklickovic@hotmail.com
m.djuranovic@mpr-centar.org
Раd примљен: 19.07.2022.
Раd прихваћен: 10.08.2022.

2018. и 2021. године измијењене одредбе у Закону о раду у циљу преласка на модел бруто обрачуна плата у Републици Српској, што је захтијевало и измјене закона о платама, јер се другачије одређују и дефинишу плате и бруто плате.

Кључне ријечи: уређивање плата, систем плата, одређивање плата, бруто плата, бруто обрачун плата.

1. Увод

У Републици Српској област рада и запошљавања је нормативно у потпуности заокружена и подразумијева и прописе којима се регулишу плате запослених. Право на плату је основно и неotuђиво право радника из радног односа које се остварује за извршени рад у складу са законима и колективним уговорима.

Право на плату у Републици Српској, гарантовано је Уставом Републике Српске, у члану 39. став 5. прописано је “свако по основу рада има право на зараду, у складу са законом и колективним уговором”.

Питање плата (зарада) и осталих примања радника представља једно од главних питања из области рада и запошљавања, због којег се углавном води социјални дијалог и врши колективно преговарање у Републици Српској.

Доношењем новог Закона о раду¹ покушало се квалитетније уредити питање плата за обављени рад и вријеме проведено на раду. За разлику од претходних законских рјешења прецизније су дефинисани појам плате, бруто плата, основна плата и елементи за утврђивање плата, те питање увећања плате по основу радног стажа у висини 0,3 % за сваку годину радног стажа.

Иако је овај закон упућивао на колективне уговоре без којих нема потпуне примјене самог Закона до данас није дошло до закључивања Општег колективног уговора, ни посебних колективних уговора у подручјима и дјелатностима у привреди. То је стварало велике проблеме у примјени и оставривању права на плате и друга примања радника јер су послодавци жељели да сва питања у вези плата уређују општима актима², а синдикати су захтијевали закључивање колективних уговора којима би се уредила сва питања везана за плате, накнаде, увећања плата и друга примања радника.

1 Службени гласник Републике Српске, број 1/16

2 Велики број послодаваца нема акте којима уређују плате већ им је главно мјерило код одређивања плата најнижа плата у Републици Српској.

Кроз двије измјене Закона о раду Влада Републике Српске је покушала повећати плате радницима преласком на обрачун палта по бруто моделу. Измјенама Закона о раду које су биле у 2018. години другачије је дефинисана плата тако да више није постојао институт нето плате, него плата прије опорезивања. Те измјене Закона о раду припремало је Министарство финансија, а не министарство надлежно за област рада, због чега та законска рјешења нису била довољно јасна и било је проблема у њиховој практичној примјени, јер су се односиле и на друге одредбе Закона о раду које је требало мијењати. Такође, Министарство финансија је тада, заједно са другим надлежним министарствима, припремило нове Законе о платама с циљем да се ослобађањем од пореза на плате до 500,00 КМ, повећају плате запослених у Републици Српској. Министарство финансија је предложило, што је усвојено у свим законима, да у коефицијенту као једном од елемената за утврђивање односно обрачуна основне плате буде садржан порез на доходак, тако да је и код обрачуна плата било проблема у пракси, јер се прешло на модел бруто обрачуна плата, али не у потпуности, јер су недостајали доприноси.

Тек крајем 2021. године Влада Републике Српске је утврдила нову, али потпунију методологију за обрачун плата, која је заједно са измјенама Закона о порезу на доходак и Закона о доприносима у коначници довела до повећања нето плата радника. С обзиром на то да је према овим рјешењима основица за обрачун пореза на доходак бруто плата, то представља разлику у односу на ранија законска рјешењима којима је било прописано да је основица за обрачун пореза на доходак плата прије опорезивања, па након измјена Закона о раду бруто плата укључује порез на доходак и доприносе који се исплаћују.

Закон о измјенама и допунама Закона о раду је био дио сета мјера за повећање плата запослених у Републици Српској, будући да се предложеним измјенама других закона Република Српска одриче дијела доприноса, чиме су се плате запослених увећале за одређени износ.

2. Прописи којима се регулишу плате

У Републици Српској постоји низ прописа којима се уређују плате и остала примања запослених лица. Ту могућност је дала одредба члана 39. став 5. Устава Републике Српске којом је прописано “ свако по основу рада има право на зараду, у складу са Законом и Колективним уговором”. Због тога поред Закона о раду имамамо девет закона којима се уређујеу плате и три одлуке државних органа.

Плате запослених у приватном сектору, привредним друштвима, банкама, задругама, удружењима и установама, односно код сваког правног и физичког лица које раднику на основу уговора о раду даје запослење, уређују се Законом о раду и колективним уговорима³ осим у случају неких јавних служби које се финансирају из Буџета Републике Српске (школе, установе културе итд.), гдје се плате регулишу искључиво законима.

Плате запослених у републичким органима, републичким управама и републичким управним организацијама и организацијама јавних служби које се финансирају из Буџета Републике од јануара 2008. године уређују се законима. Народна скупштина Републике Српске је крајем 2007. године донијела посебне законе којима је уредила питање плата.

Ови закони су често мијењани и допуњавани искључиво због самњења плата у тим секторима па умјесто да се мијења цијена рада која је јединствена, измјенама и допунама закона о платама смањивани су коефицијенти као један од елемената за одређивање односно обрачун основне плате. Посљедње измјене тих закона извршене су скупа са сетом финансијских прописа у којима су такође мијењани коефицијенти због тога што су увећани за порезе и доприносе. Ти закони су ступили на снагу 01.01.2021 године а то су:

1. Закон о платама запослених у органима управе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 105/19 и 119/21)
2. Закон о платама запослених у основним и средњим школама и ђачким домовима у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21),
3. Закон о платама запослених у области културе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21)
4. Закон о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 36/19, 105/19, 49/21 и 119/21)
5. Закон о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21 и 119/21)

³ Ступањем на снагу Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске број: 119/21) право на плату се оставрује искључиво у складу са законима и колективним уговорима.

6. Закон о платама и накнадама судија и јавних тужилаца у Републици Српској (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18 и 119/21)
7. Закон о платама запослениху јавним службама Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 105/19 и 119/21)
8. Закон о платама запослених лица у јавним установама у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 49/21 и 119/21)
9. Закон о платама запослениху области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21)

Поред наведених прописа, плате и остала примања у Републици Српској уређују се и одлуком Владе, за министре односно чланове Владе Републике Српске, одлукама Предсједника Републике Српске и Предсједника Народне скупштине за њихове службе.

Када анализирамо прописе којима се у Републици Српској уређују плате долазимо до закључка да се за већину запослених плате уређују законима а за мањи дио колективним уговорима. Видљиво је да се законима поред запослених у републичким органима, републичким управама и републичким управним организацијама и организацијама јавних служби у области здравства, парвосуђа и просвјети такође уређују законима чиме се умањује значај колективних уговора код одређивања плата.

Све ово води до закључка да код нас преовлађује ригидан систем плата, то јест ригидан начин одређивања плата. Полазећи од чињенице да се друштвено-економско уређење Републике Српске темељи на тржишној привреди и да би начин одређивања плата код нас требао бити сличан као у осталим земљама тржишне привреде које поред заједничких принципа и обиљежја имају доста различитих приступа уређивању плата. „Разлике у системима плаћања радника тичу се прије свега висине у којој се одређује гарантована зарада и значај који се придаје одређеном нивоу колективних уговора о раду при уређивању зарада. Отуда и подјела на ригидне и флексибилне платне системе“⁴

Имајући у виду да ригидан платни систем оставља мање слободе послодавцу код одређивања плате раднику путем колективног и индивидуалног уговора о раду него флексибилан платни систем по

⁴ Бранко А. Лубарда, Лексикон индустријских односа, НИП „Радничка штампа“ Београд 1997 год, стр 150.

питању одређивања најниже плате и нивоима колективног преговарања о платама, одговорно можемо рећи да је у Републици Српској присутан ригидни платни систем односно ригидан начин уређивања плата запослених, што се треба промијенити обзиром на посљедње измјене Закона о раду.

3. Остваривање права на плату, појам и дефиниција плате

Плата је право које се стиче радом примјеном принципа за исти рад једнака плата код истог послодавца. Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду одговара појму плате. Међутим, дио плате је и увећање плате прописане законом и колективним уговором уговором о раду, као и друга примања по основу радног односа. С пуним правом се поставља питање да ли се друга примања могу сматрати платом.

У овом дијелу рада бавићемо се тим питањем

Према Закону о раду укључујући посљедње измјене тог закона,⁵ радник остварује право на бруто плату у складу са колективним уговором то значи да закон питање права на плату сада уређује конкретно а не уопштено (широко) као што је било прје измјена и допуна Закона о раду. Међутим, колективним уговорима и правилником о раду гдје нема услова за закључивање уговора, те уговором о раду регулишу се мјерила и други критеријуми за вредновање рада.

Закон о раду као општи пропис, радницима гарантује једнаку плату за исти рад, или рад исте вриједности који остварују код послодавца. У складу са међународним стандардима утврђена је једнака плата за исти рад или рад исте вриједности и прописано је да су одредбе одлука и споразум послодавца и радника о исплати неједнаке плате ништавне.

Иста плата за исти рад код истог послодавца претставља принцип да за исти рад послодавац мора плаћати исту плату. Под радом исте вриједности подразумјева, се не само рад исте вриједности него и рад на различитим пословима исте вриједности. Различита плата за рад исте вриједности није дозвољена. Овај принцип важи само код истог послодавца. То не значи да код разних послодвца разлике у платама за исте послове не треба да постоје, напротив треба јер је ријеч о тржишту рада.

Приликом предлагања оваквог законског рјешења биле су различите реакције социјалних партнера. На ову одредбу удружења

⁵ Наведена измјена је настала из потребе усклађивања ове одредба са чланом 39. став 5. Устава Републике Српске, према којој свако по основу рада има право на зараду, у складу са законом и колективним уговором.

послодаваца су имала озбиљне примједбе и истакла да једнаке плате воде уравниловци и представљају корак назад. Синдикалне организације су биле на становишту да треба гарантовати једнаке плате за рад исте вриједности, јер се на тај начин врши усклађивање одредаба закона са међународним стандардима. Законодавац није могао прихватити приједлог послодаваца јер је ова одредба у складу са Конвенцијом Међународне организације рада о једнаком награђивању број 100, која је у Републици Српској на снази по основу правног сљедства бивше СФРЈ, а иста је ратификована од стране Босне и Херцеговине. Ова одредба не представља уравниловку, јер ће се плате увијек разликовати у оном дијелу гдје зависе од способности и успјешности радника од нормe и појединачних резултата, односно радног учинка, као и увећања по основу радног стажа.

Због неисплаћивања једнаке плате за исти рад или рад исте вриједности радник има право да покрене поступак за накнаду штете. Повреда принципа „за исти рад иста плата код истог послодавца“ повлачи још једну последицу, то јест накнаду штете, ако је има и она се најчешће огледа у заосталој исплати.

Када је дефиниција плате у питању Закон о раду не даје јасну и прецизну дефиницију плате већ прописује од чега се она састоји. Посљедњим измјенама промијењен је члан 121. Закона, и њиме је прецизније дефинисано од чега се састоји бруто плата и дата је дефиниција бруто плате Бруто плата састоји се од основне плате и увећања плате прописаних овим законом, колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса. Законом, колективним уговором или уговором о раду може се одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате како је прописао овај закон. Бруто плата умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

Законско рјешење које даје могућност другачијег уређења плате је веома значајно из практичних разлога јер има послодаваца који на другачији начин уређују плате (на примјер умјесто цијене рада као једног од елемената имају цијену сата) али и такав обрачун мора имати елементе које прописује закон и Правилник о писменом садржју обрачуна плате

„Имајући у виду захтјеве представника послодавца да се питање плата у цјелости препусти послодавцима и да се уређује општим актима послодавца, а да се од стране јавне власти утврди најнижа плата, законодавац је прописао да се Законом, колективним уговором или уговором о раду, може одредити другачији начин одређивања плате, који не може бити неповољнији за радника од начина обрачуна плате

прописаних одредбом става 1. члана 121. Закона о раду. То значи да послодавац може утврдити дугачији начин одређивања плата, али уз ограничења предвиђена у ставу 2. овог члана, с циљем заштите радника и права на плату⁶.

Преласком на систем бруто плата, раднику се плата обрачунава и исказује у бруто износу па зато поред износа који се исплаћује раднику (нето плата) садржи износе који се издвајају по основу пореза и доприноса.⁷ Посебни прописи којима су уређени доприноси и порези су Закон о доприносима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1143/17, 112/19, 498/21 и 119/21) и Закон о порезу на доходак Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 60/15, 51/16, 66/18, 105/19, 123/20, 49/21 и 119/21).

4. Начин одређивања плате

Кад говоримо о начину одређивања плате морамо имати у виду чињеницу да се под појмом плате подразумева плата која се састоји од основне плате и увећања плате прописаних овим законом, колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса, па ћемо углавном приказати начин одређивања основне плате. Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду утврђених колективним уговором, општим актом и времена проведеног на раду.

Услови за рад утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова, а тичу се послова за које је радник закључио уговор о раду. Ти услови су степен стручне спреме, радна способност, радно искуство и други посебни услови за рад на пословима који су раднику повјерени. Вријеме проведено на раду утврђује се на основу распореда радног времена у смислу одредаба о пуном и непуну радном времену. Пуно радно вријеме омогућава пуну плату и са њим је изједначено скраћено радно вријеме. Непуно радно вријеме омогућава сразмјерну плату. С тим у вези основна плата се одређује према часовима извршеног, а не планираног, тачније према часовима проведеним на раду који се евидентирају свакодневно. Основна плата представља основицу за утврђивање увећања плате.

6 Р. Кличковић и Б. Радић, Коментар Закона о раду Републике Српске, Центар за демократизацију друштва, Бања Лука, 2016 год, стр 183.

7 Правилник о садржају писменог обрачуна плате (Службени гласник Републике Српске број: 18/22).

Елементи за одређивање основне плате су коефицијенти сложености посла у којем је сада садржан порез на доходак и доприноси⁸ и цијена рада, уколико законом и колективним уговором није другачије уређено. Коефицијенти сложености посла утврђени су гранским колективним уговорима, или посебним прописима⁹ за јавни сектор и углавном зависе од степена стручне спреме, радне способности, радног искуства и других посебних услова за рад на пословима који су раднику повјерени, сложености послова, потребне стручне спреме и радног искуства. Цијену рада као елемент за обрачун плата, одређују заједнички субјекти који су закључили колективне уговоре за области подручја и гране¹⁰. Уколико цијену рада за подручје, област или грану не утврде субјекти који су закључили колективне уговоре цијену рада одлуком утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета Републике Српске, а на основу захтјева заинтересоване стране то јест једне од учесника колективног уговора. Овакво рјешење у Закону о раду је постављено из практичних разлога јер је због односа међу субјектима колективног преговарања неизвијесно било када ће се и да ли ће се закључити колективни уговори.

Ситуација да Влада одређује цијену рада може се десити у пракси, а то се и десило. То значи када се деси да Економско-социјални савјет због непостигнутог консензуса не достави приједлог одлуке о висини цијене рада у року од 15 дана од дана пријема захтјева заинтересоване стране, одлуку о цијени рада тада доноси Влада Републике Српске у наредном року од 15 дана. Ово рјешење је потребно да се обезбиједи исплата плата у подручју, области или грани за коју није утврђена плата од стране субјеката колективног уговора. Ово представља обавезу за Владу јер је она као орган извршне власти дужна да обезбиједи функционисање система¹¹.

Закон о раду допушта да се основна плата обрачуна у већем износу од основне плате утврђене на основу елемената из колективног уговора. Ово је могућност коју даје принцип повољности према којем се општим актима у односу на Закон о раду и уговором о раду у односу на

8 Члан 2. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број.119/21)

9 У свих девет закона о платама у коефицијентима утврђеним према платним групама и подгрупама садржан је порез на доходак и доприноси..

10 Цијену рада као елемент за обрачун плата у секторима у којима су плате уређене законима заједнички утврђују Влада Републике Српске и резервативни синдикат који дјелује у тој области.

11 Члан 123. став 3 и 4. Закона о раду

колективни уговор дају већа права, а што подразумејива и већу основну плату углавном кроз цијену рада.

Свих девет закона о платама прописују да је основна плата запослених у свим секторима на које се односе закони „производ цијене рада као израз вриједности за најједноставнији рад и коефицијента утврђеног према платној групи и платној подгрупи“.

У свим тим законима прописано је да се основна плата увећава у одређеном проценту за сваку годину стажа осигурања, а не за сваку годину радног стажа као што је прописано Законом о раду, те да су наканде за топли оброк, и регрес урачунате у износ основне плате и да се не могу посебно исказивати. Овако обрачуната основна плата не може бити нижа од најниже плате у Републици Српској. Због самог назива теме и ограниченог простора нећемо се бавити детаљније са одређивањем плата које су уређене законима о платама.

Када је ријеч о одређивању плате морамо имати у виду и плату приправника. Закон о раду је прописао доњу границу плате приправника, која се одређује у износу не мањем од 80% од бруто плате за послове за које је закључен уговор о раду. С обзиром да закон одређује доњу границу плате приправника (најмање 80%), посебним законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду може се одредити и већа плата за рад приправника¹².

Поред права на плату, приправник, има право и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим законом, општим актом и уговором о раду. Стога, осим могућег умањења плате од 20%, разлике између приправника и других радника, у погледу права из радног односа, не постоје. Према томе, колико ће износити плата приправника зависи од тога колико су колективним уговором, или актом послодавца врједновани послови које приправник обавља.

Начин одређивања и обрачуна плата након преласка на бруто плате додатно је уређен подзаконским прописима које је донио министар финансија, а тичу се обрачуна пореза на доходак, обзиром на право на одбитак радника као пореског обвезника.¹³

Право на одбитак уређено је Законом о порезу на доходак према којем радник односно порески обвезник на лична примања има право на основни лични одбитак од пореске основице у висини 12.000 КМ

¹² Члан 7. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број.119/21)

¹³ Правилник о поступку, начину обрачуна и остваривања права на ослобађање и права на одбитак од пореске основице пореза на доходак („Службени гласник Републике Српске“, бр. 68/18, 6/20 и 17/22).

годишње¹⁴ односно 1.000,00 КМ. мјесечно тако што „Исплатиоци мјесечне плате (личног примања) умањују пореску основицу у износу 1/12 одбитка из члана 10. овог закона приликом обрачуна мјесечне аконтације пореза на доходак и износ средстава оствареног одбитка уплаћују пореском обвезнику уз уплату личног примања“.¹⁵

5. Увећање основне плате

Закон о раду као системски закон прописао је право на увећање плате по више основа. Један од најзначајних основа за увећања плате је увећање плате по основу радног стажа. Увећање плате по овом основу прописано је овим законом и износи 0,3% за сваку години радног стажа уколико другим законом или колективним уговором није друкчије уређено. То значи, да се другим посебним законима може утврдити и већи износ увећања плате а такође и колективним уговорима поштујући принцип повољности. Ранијим законским рјешењем увећање плате износило је 0,5% за сваку радног стажа и било је уређено Општим колективним уговором и чинило је саставни дио основне плате. До сад је у пракси било случајева да је проценат увећања плате у неким дјелатностима и гранама био већи од процента који је био утврђен Општим колективним уговором. Основни разлог да се проценат увећања плате као и неких других права у минимуму утврди Законом о раду, јесте у чињеници да су социјални дијалог и колективно преговарање у Републици Српској значајно нарушени у посљедње вријеме.

Када је ријеч о увећању плате последњим измјенама Закона о раду уведена је новина да се плата између осталог, увећава по основу радног учинка¹⁶, дефинисано је шта се сматра радним учинком.

Када је ријеч о радном учинку који је раније био саставни дио плате, законом је прописано да се радни учинак одређује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца. Квалитет се утврђује на основу мјерила за каквоћу, која се одређује у зависности од природе посла као и од степена искориштености средстава рада, уштеда и других параметара. Обим се утврђује на основу мјерила за количину обављеног посла, која су у зависности од карактера рада изражавају бројем, дужином тежином, величином или на други начин. Однос према радним обавезама утврђује

¹⁴ Члан 10. став 3. тачка 1. Закона о порезу на доходак.

¹⁵ Члан 58. став 2. Закона о порезу на доходак.

¹⁶ Члан 6. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број.119/21)

се на основу мјерила за дисциплину рада, која се тичу организације рада и пословања, режима заштите на раду, залагања, поштовања рокова уредног долажења на рад, сарадње, комуникације и спремности да се помогне и слично. Логично је било да се радни учинак законом одреди као основица за увећање а не дио плате као што је било према ранијем законском рјешењу.

Поред увећања плате по основу радног стажа, плата радника се у складу са колективним уговором, општим актом и уговором о раду увећава по основу отежаних услова рада, прековременог рада, рада ноћу, рада празником и другим данима у које се по закону не ради. Из ове одредбе произилази чињеница да ће се висина увећања плате по овим основама утврђивати колективним уговорима, општим актима од којих најчешће правилником о раду. Имајући у виду досадашњу праксу утврђивања висине увећања плате радника, сматрамо да се висина увећања мора утврдити колективним уговорима за подручје, област или грану и да се не може препустити да то увећање различито утврђују послодавци. Међутим, послодавци могу задржати висину увећања плата утврђену колективним уговором подручја, области и гарне којој припадају, или према принципу повољности утврдити већи износ увећања.

Закон о раду није прописао све случајеве увећања плате, али је предвидио могућност да се колективним уговором, општим актом и уговором о раду могу утврдити и други случајеви у којима радник има право на увећање плате. Ти случајеви увећања би могли бити увећања плате по основу: обављања високо сложених, најсложенијих и изузетно значајних послова; обављања послова под посебно отежаним условима рада; посебних резултата у раду, итд. Мишљења смо да би они могли бити само наведени у колективним уговорима подручја, области или дјелатности, а да се висина увећања утврди актима послодавца и уговором о раду, осим за обављање послова под посебно отежаним условима рада за које би се и висина увећања требала утврдити колективним уговорима и бити једнака за подручје, област или грану.

Основицу за обрачун увећања плате чини плата утврђена у складу са законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

Плате запослених у републичким органима¹⁷, републичким управама и републичким управним организацијама и организацијама јавних служби које се финансирају из буџета Републике увећавају се у складу са посебним прописима о платама, али је потребно нагласити да се плате не могу увећавати по основу прековременог рада. Запослени у

¹⁷ Члан 17. Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске.

овим институцијама за сваки сат рада који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена имају право на један сат компензирајућег радног времена. Вријеме проведено у прековременом раду прерачунава се тромјесечно у слободне дане и сате, које су запослени дужни искористити најкасније у року од шест мјесеци.

6. Рокови и начин исплате плата

Према одредби члана 126. став 1. Закона о раду, плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец. То значи да је послодавац дужан обрачунати и исплатити плату у складу са општим актом и уговором о раду у периодима не дужим од 30 дана. Колективним уговором, општим актима и уговором о раду могу се утврдити и краћи рокови исплате плате, поштујући принцип повољности.

Плате се исплаћују само у новцу, на текући рачун радника, осим ако законом није другачије одређено. Оваква одредба је новина и до сада није била садржана у законима и општим актима, а уведена је из практичних разлога како би се спријечили другачији начини исплате плата као што су исплата на руке, у коверти, итд. Исплатом на текући рачун радника плата неће бити „скривена“ и на цијели износ који се уплати на текући рачун биће обрачунати доприноси, што није био случај са палатама које су се исплаћива на другачији начин. Када је ријеч о валути у којој се исплаћује плата законодавц има у виду валуту која се користи у платном промету у Републици Српској, а то је конвертибилна марака. Међутим, плата кућног помоћног особља може бити дијелом исплаћена односно обезбијеђена и у натури (становање и исхрана, или само становање, или исхрана) под условима утврђеним чланом 46. став 2-5. Закона о раду.

Изузетно, раднику који је упућен на рад у иностранство, послодавац може по посебним прописима дио плате исплаћивати у домицилној валути. Тај дио зараде служи раднику за задовољавање животних потреба у земљи у коју је упућен.

Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате, приликом сваке исплате. Раније ријешење је обавезивало само послодаваца који на дан доспјелости не исплати плату и накнаду плате да, до краја мјесеца у којем је доспјела исплата плата или накнада плата, уручи раднику писмени обрачун плате, или накнаде коју је био дужан

исплатити. Садашње рјешење је квалитетније, јер обавезује послодавца и у једном и другом случају.

Плате запослених у државним органима, јавној управи, организацијама јавних служби које се финансирају из буџета Републике исплаћују се у текућем мјесецу за претходни мјесец у складу са терминским мјесечним планом потрошње буџета Републике Српске.

Како је утврђено чланом 126. став 4. Закона о раду, обрачун плате има снагу извршне исправе. Ово представља новину у односу на досадашња рјешења и праксу и представља гаранцију да ће радник лакше наплатити своју плату у случају да је послодавац на вријеме није исплатио. Ова одредба није супротна посебним прописима о извршењу.

Посљедњим измјенама Закона о раду нормиран је правни основ за доношење правилника о садржају писменог обрачуна плате¹⁸ и утврђено је да се плата исплаћује у складу са роком дефинисаним Законом. Овом измјеном створене су могућности за контролу обрачуна плате од стране инспекције, јер су прописани елементи које мора да садржи писмени обрачун плате код сваког послодавца. Такође је обезбијеђен и одговарајући садржај обрачуна плате као извршне исправе. Послодавци су дужни уручити писмени обрачун плате, у противном чине прекршај за који је прописана санкција.

7. Најнижа плата

Плата која се одреди и утврди на начин како је прописано законом, општим актом и уговором о раду представља плату радника под условом да је радио пуно радно вријеме и да је остварио права на одређена увећања. Тако одређена плата не смије бити мања од најниже плате која је у Републици Српској по први пут уведена као заштитна категорија Општим колективним уговором из 2006. године.

Према одредби члана 127. став 1. Закона о раду, најнижу плату у Републици утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економско-социјалног савјета у посљедњем кварталу текуће за наредну годину. Прије ступања на снагу овог закона најнижу плату у Републици Српској утврђивале су стране које су закључивале Општи колективни уговор, а то су Влада Републике Српске, репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца, такође у посљедњем кварталу текуће године за наредну годину у фиксном износу.

¹⁸ Члан 8. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број.119/21)

Поред ове најниже плате постојала је најнижа плата утврђена Законом о измјенама и допунама Закона о раду (“Службени гласник Републике Српске” број 66/03), као основ за потраживања у стечајном поступку, утврђена у висини од 45% од просјечне плате исплаћене у Републици Српској у мјесецу који претходи отварању стечајног поступка, с циљем да заштити потраживања радника у том поступку.

Садашње рјешење је новина из разлога што у вријеме доношења новог Закона о раду није било извијесно да ће након ступања на снагу овог закона социјални партнери приступити процесу колективног преговарања, а преовладао је став да питање најниже плате треба бити уређено законом, односно прописано који орган и у којем поступку је надлежан да утврди најнижу плату у Републици Српској.

У случају да Економско-социјални савјет не утврди приједлог, одлуку о најнижој плати доноси Влада Републике Српске, имајући у виду кретање плата, раст производње и животног стандарда у Републици.

Најнижа плата у Републици Српској има за циљ да осигура егзистенцијално-социјални минимум најслабије плаћених радника. Најнижа плата се исплаћује само за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника у складу са актима послодавца.¹⁹ Најнижа плата представља један од начина заштите плате радника само у њеној висини, а не и у редовности исплате. Најнижа плата се исплаћује раднику само када је износ плате радника, обрачунате у складу са законом, општим актом или уговором о раду, испод износа најниже плате.

Према нашем мишљењу недостатак ове одредбе о најнижој плати је у чињеници што законодавац није ограничио вријеме до којег послодавца може исплаћивати најнижу плату, нити посебно утврдио ситуације у којима послодавац има право да исплаћује најниже плате. У пракси овај вид злоупотреба (пријава радника на најнижу плати и исплата најниже плате на рачун радника) је изузетно раширена појава.²⁰

Посљедњим измјенама Закона о раду у циљу спрјечавања злоупотреба најниже плате и код овог института је дошло до измјена на начин да је прецизирано да се најнижа плата која се исплаћује раднику увећава по основу радног стажа²¹. Ово је најмање што се овим измјенама

¹⁹ Члан 128. став 1. Закона о раду

²⁰ У пракси се дешава да велики број послодаваца дуже вријеме исплаћује најнижу плату а неки и константно правдајући то финансијским тешкоћама и великим пореским обавезама због чега је у Јединствени систем евиденције, контроле и наплате при Пореској управи Републике Српске на износ најниже плате пријављено око 125.000 осигураника.

²¹ Члан 9. Закона о измјенама и допунама Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број.119/21)

могло постићи по овом питању јер се овај институт злоупотребљава од стране одређеног броја послодаваца. Кроз будуће измјене Закона о раду ово питање ће требати уредити на исти начин као што је најнижа плата уређена у другим земљама, тако да она представља изузетак а не правило.

Подсјећамо да је према прописима о раду до 2000. године, као замјенски институт за најнижу плату, постојао институт гарантоване плате. Према овом институту, таква плата се исплаћивала најдуже шест мјесеци само у случајевима који су били унапријед прописани. Случајеви у којима се могла исплатити гарантована плата су били везани за економске тешкоће, финансијске проблеме, поремећаје у начину пословања и слично.

8. Накнада плате

За разлику од плате која се оставарује радом, накнада плате се остварује без рада, у случајевима који су одређени законом, или општим актом и уговором о раду. У овој одредби гарантовано је право на накнаду плате за вријеме одсуствовања са рада.

Случајеви и услови за оставривање права на накнаду плате уређују се Законом о раду, посебним законима, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду ближе се уређује висина накнада, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем права радника на накнаду плате. Када је у питању висина накнаде плате, закон забрањује исплату накнаде мању од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одређеном претходном периоду, или од плате коју би остварио да је био на раду.

Исплата накнаде која би била мања од 50% била би незаконита, и довела би у питања егистенцију радника и његове породице.

Према одредби члана 131. став 1. Закона о раду прописано је да накнада плате за вријеме коришћења годишњег одмора, празника по закону, привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести, као и за вријеме прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду, износи у висини од 100% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду, или од плате коју би остварио да је био на раду. Накнада плате за случајеве утврђене овом одредбом мора се исплаћивати у утврђеној висини.

Право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести и повреда, трајање права на накнаду, као и висина и начин остваривања права уређују се прописима о здравственом осигурању. Углавном се та накнада креће у распону од 70% до 90% од плате радника оставрене у последња три мјесеца (члан 131. став 2.).

Накнаду плате за вријеме одмора и одсуствовања с рада прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду исплаћује послодавац на свој терет, а само у неким случајевима накнада се исплаћује на терет Фонда за здравствено осигурање.

Такође, важно је напоменути да је чланом 112. Закона о раду прописано право на накнаду плате за вријеме коришћења породилског одсуства и то у висини просјечне плате остварене у току посљедњих 12 мјесеци прије отпочињања породилског одсуства, накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици, а уколико жена није остварила плату за свих посљедњих 12 мјесеци, накнада плате износи у висини плате коју би остварила да је била на раду. Накнада плате се остварује на терет јавног фонда за дјечију заштиту, с тим да само за први мјесец породилског одсуства накнаду плаћа послодавац, док накнаду за све остале мјесеце сноси Фонд за дјечију заштиту. Веома битна новина у овом погледу се огледа у чињеници да је измјенама и допунама Закона о дјечијој заштити (“Службени гласник Републике Српске” бр. 114/17, 122/18 и 107/19) које су вршене 2018. године корисницима права на рефундацију накнаде плате утврђено право на рефундацију 80% бруто плате, након извршене исплате накнаде плате, да би измјенама и допунама Закона о дјечијој заштити које су вршене 2019. године право на рефундацију утврђено у износу од 100% бруто плате. Дакле, на овај начин су утврђене олакшице за послодавце, а истовремено је учињен и значајан помак у заштити породиља и њиховог радно-правног статуса, будући да послодавци не сnose трошкове накнаде плате на име коришћења породилског одсуства (осим накнаде за први мјесец одсуства), односно остварују право на рефундацију у износу од 100% бруто плате, након извршене исплате.

Накнада плате се исплаћује и у случајевима одсуства који се утврђују општим актима у висини која се такође утврђује тим актима. Посебним колективним уговорима закљученим у јавном сектору утврђени су случајеви када је послодавац дужан раднику исплатити накнаду нето плате у висини од 100% току једне календарске године и то у случајевима: а) приликом склапања брака – три радна дана; б) приликом смрти члана породице - три радна дана; в) у случају теже болести члана породице - два радна дана; г) приликом рођења дјетета - један радни дан;

д) добровољног давања крви - два радна дана приликом сваког давања;
ђ) ради задовољења вјерских и традицијских потреба - један радни дан;
ж) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу
сао бразовним програмом; и з) синдикалног образовања и усавршавања
на курсевима и семинарима за вријеме док исти трају, али не дуже од
пет радних дана у току календарске године.

У реалном сектору, углавном се за исте случајеве плаћа накнада
у висини 100% , иако нису закључени нови посебни колективни
уговори.

Међутим постоје и случајеви уплате само доприноса за вријеме
плаћеног одсуства када радници остваре накнаду код других органа, то
се углавном ради када радник присуствује сједници Народне скупштине
Републике Српске, или локалних скупштина и њихових тијела и органа
синдиката, као посланик, одборник, или изабрани представник радника
има право само на уплату доприноса, уколико је остварио накнаду код
тих органа.

Посљедњим измјенама Закона о раду у свим одредбама које се
односе на плате, наканде и друга примања радника у складу са одредбама
Устава другачије се позиционирају колективни уговори као акти којима
се морају уредити нека питања која се тичу права радника на плате,
посебно када је ријеч о начину обрачуна плате и елементима за њено
одређивање.

9. Друга примања радника

Када говоримо о праву на плату, морамо имати у виду и право
радника на друга примања која исплаћује послодавац и која се регулишу
законима, колективним уговором и уговором о раду. Одредбом члана
132. Закона о раду прописано је која су то друга примања по основу рада
која послодавац исплаћује раднику. Норма је императивног карактера и
послодавац је дужан обезбиједити исплату тих примања на начин како
се то уреди колективним уговором.

Према наведеној одредби, послодавац је на име других примања
дужан раднику исплатити: дневницу за службено путовање у Републици
Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству²²; накнаду трошкова превоза
код доласка на посао и повратка с посла, уколико превоз није организован
од стране послодавца; накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме
рада на терену; трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног

²² Одлука о висини накнаде трошкова за службена путовања у земљи и иностранству
за запослене у Републици Српској, (Службени гласник Републике Српске, број 57/21).

дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно, у колико код послодавца није организована исхрана радника; отпремнину приликом одласка радника у пензију; накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла, по налогу послодавца; и друга примања утврђена општим актом и уговором о раду.

То значи да имамо друга примања која су утврђена Законом о раду и поред њих примања за која је законодавац дао могућност да се утврде колективним уговором, општим актом и уговором о раду (став 1. тачка 7. члана 132.) .

Ставом 2. истог члана прописано је да се висина и начин остваривања примања из става 1. овог члана уређују колективним уговором. Законодавац није допустио да висину и начин оставривања примања из став 1. тачка 1. до 6. овог члана утврђује својим актом послодавац, већ је та питања искључиво резервисао за колективне уговоре.

Ова примања могу представљати значајне износе, чак у појединим случајевима више него што износи и сама основна плата.

Према одредби члана 133. утврђено је да раднику и његовој породици, у складу са општим актом и уговором о раду, припада помоћ у случају: смрти радника; смрти члана породице; тешке инвалидности и дуготрајне болести радника; другим случајевима. Овом одредбом није утврђена висина ових помоћи већ је то препуштено колективним уговорима, општим актима и уговорима о раду. Према садашњем рјешењу, садржаном у Одлуци Владе Републике Српске о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику²³ која се примјењује до закључивања Општег колективног уговора којим ће се уредити сва ова питања, послодавци су дужни да раднику или његовој породици пружају помоћ у виду новчаних исплата у случају: а) смрти радника - до три просјечне плате у Републици Српској; б) смрти члана уже породице - до двије просјечне плате у Републици Српској и в) тешке инвалидности и дуготрајне болести радника – до једне просјечне плате у Републици Српској.

Колективним уговорима за подручје област или грану, односно колективним уговором код послодавца не могу да се пропишу одредбе којима се раднику даје мањи обим права од оног утврђеног овом одлуком, у складу са Законом²⁴.

23 Службени гласник Републике Српске, број 53/16, 12/22 и 39/22

24 Члан V Одлуке о утврђивању увећања плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику

Имајући у виду функционисање процеса колективног преговарања у вријеме доношења Закона о раду законодавац је предвидио одредбу члана 134. Закона о раду како би рјешео тај застој и обезбиједио функционисање система у области рада, јер репрезентативни социјални партнери нису били, а ни данас нису спремни да закључе Општи колективни уговор.

Одредбом члана 135. Закона о раду дата је могућност да се раднику исплати јубиларна награда за остварени стаж код послодавца у складу са колективним уговором. То значи да учесници у процесу колективног преговарања могу договорити ову исплату као обавезну, или као могућност, што зависи од финансијског стања, али и спремности самог послодавца да исплаћује јубиларну награду радницима за оставрени радни стаж. Морамо примијетити да је у овој одредби изостала могућност исплате средстава за обезбјеђење зимнице и огрјева које су у сада важећим колективним уговорима такође предвиђене као могућност. Према сада важећим гранским колективним уговорима исплата јубиларне награде је обавеза и предвиђена је за остварени стаж код послодавца: за 20 година радног стажа у висини једне просјечне плате послодавца и за 30 година радног стажа у висини двије просјечне плате послодавца. У неким гранским колективним уговорима предвиђена је могућност исплате јубиларне награде и за 10 година радног стажа оствареног код послодавца.

10. Закључак

Тренутно стање система плата у Републици Српској посматрамо у контексту последњих измјена Закона о раду, Закона о порезу на доходак, Закона о доприносима и свих закона о платама ради обрачуна плата по бруто моделу и повећања плата запослених у Републици Српској. Дошли смо до закључка да је веома тешко одредити који је систем уређивања плата присутан, имајући у виду да се друштвено-економско уређење Републике темељи на тржишној привреди, а да у земљама тржишне привреде поред заједничких принципа и обиљежја има доста различитих приступа уређивању плата.

Због великог броја закона којима се уређују плате и непостојања Општег колективног уговора и скоро свих гранских уговора у реалном сектору, с пуним правом се поставља питање да ли су плате у Републици Српској уређене у складу са Уставом и да ли је ријеч о флексибилном, или ригидном систему одређивања плата.

Имајући у виду да су у Републици Српској крајем године створене нормативне претпоставке да се у потпуности пријеђе на систем бруто плата, па се поред девет закона о платама доносе и подзаконски акти којима се додатно уређује начин обрачуна плата, доприноса и пореза, као и начин обрачуна и остваривања права на ослобађање и права на одбитак од пореске основице пореза на доходак, може се закључити да је у Републици Српској присутан ригидан систем уређивања плата.

Разлози за овакав закључак налазе се у чињеници да посљедење измјене Закона о раду и ако прописују да се одређена питања везано за плате и наканде уређују искључиво колективним уговорима нису довеле до оживљавања тог процеса, да у складу Законом о раду Влада Републике Српске одређује најнижу плату, да је због незакључивања Општег колективног уговора, Влада Одлуком утврдила увећања плате, висину примања по основу рада и висину помоћи раднику, те да је Влада предложила, а Народна скупштина донијела девет закона о платама у јавном сектору који су унијели доста нејасноћа у начин одређивања и обрачуна плата и потребу измјене свих правних основа заснивања радног односа (уговори, одлуке итд).

На флексибилан начин треба да се у складу са Законом о раду, посебно након последњих измјена, уређују плате у реалном сектору на основу колективних уговора. До сада није закључен нити један колективни уговор за подручје, област или дјелатност, осим појединачних колективних уговора у неким компанијама.

То значи да би у складу са тренутном позицијом колективних уговора у Закону о раду, посебно у одјељку који се односи на плате, више простора требало дати колективним уговорима, без обзира на потпуни прелазак на систем бруто плата у Републици Српској, што је задатак сва три социјална партнера.

Литература

Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд, 2009.

Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност“, Нови Сад, 2012.

Кличковић Рајко и Борисав Радић. *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центра за демократизацију друштва Бања Лука. 2016.

Лубарда А, Бранко, *Лексикон индустријских односа*, НИП „Радничка штампа“ Београд 1997 год,

Мирјанић, Жељко, *Радни односи: Индивидуални радни односи*, друго измијењено и допуњено издање, Бања Лука, 2004.

Шундерић, Боривоје, *Радни однос* (Теорија, норма, пракса), Београд, 1990.

Правни извори

Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 3/92),

Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 01/16 и 66/18 и 119/21)

Закон о платама запослених у органима управе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 105/19 и 119/21)

Закон о платама запослених у основним и средњим школама и јачким домовима у Републици Српској („Службени гласник Републике Српске“, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21),

Закон о платама запослених у области културе Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21),

Закон о платама запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 36/19, 105/19, 49/21 и 119/21),

Закон о платама запослених у институцијама правосуђа Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 54/19, 105/19, 49/21 и 119/21),

Закон о платама и накнадама судија и јавних тужилаца у Републици Српској (“Службени гласник Републике Српске”, број 66/18 и 119/21),

Закон о платама запослениху јавним службама Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 66/18, 105/19 и 119/21),

Закон о платама запосленихлица у јавним установама у области здравства Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, број 49/21 и 119/21),

Закон о платама запослениху области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (“Службени гласник Републике Српске”, бр. 11/19, 105/19, 49/21 и 119/21),

Закон о порезу на доходак, („Службени гласник Републике Српске“, број 60/15, 51/16, 66/18, 105/19, 123/20, 49/21 и 119/21).

Закон о доприносима („Службени гласник Републике Српске“, број 1143/17, 112/19, 498/21 и 119/21)

Правилник о обрасцима уговора о раду („Службени гласник Републике Српске“, број 9/22)

Правилник о садржају писменог обрачуна плате („Службени гласник Републике Српске“, бр. 18/22 и 65/22)

Правилник о поступку, начину обрачуна и остваривања права на ослобађање и права на одбитак од пореске основице пореза на доходак („Службени гласник Републике Српске“, бр. 68/18, 6/20 и 17/22).

Rajko Kličković, PhD.

Associate Professor at University of Business Studies Banja Luka

Milan Đuranović,

Director of Center for providing free legal aid of the Republic of Srpska

REGULATION OF WAGE IN ACCORDANCE WITH THE LABOR LAW IN THE REPUBLIC OF SRPSKA

Summary

The aim of this guide is to analyze the structure of salaries of employees and the salary system in general in the Republic of Srpska. During the analysis, we had in mind the fact that the right to earnings (salaries) is a constitutional right which can be further regulated only by law and collective agreements and realized in accordance with the same.

Currently, the salaries in the Republic of Srpska are regulated by the labor law, collective agreements (for some sectors) and the laws for employees in the republic administration and other segments of public administration, which imposes the need to analyze the salary system and answer the question whether there is a flexible or rigid way of regulating salaries in the Republic of Srpska.

Due to the existence of numerous laws governing salaries and the absence of a general collective agreement and almost all sectoral agreements in the real sector, the rightfully raised question is whether salaries in the Republic of Srpska are regulated in accordance with the Constitution and whether it is a flexible or rigid system of salary regulation.

Before the adoption of the current labor law which is inter alia a lex generalis in terms of salary regulations, there were some initiatives for this law to simplify the method of salary determination in a more flexible manner, which would imply that in most sectors the salaries are regulated by collective agreements, and only in the republic administration that are regulated by law. These initiatives were not implemented back then, but in 2018 and 2021, the provisions of the current labor law were amended in order to switch to the model of gross calculation of salaries in the Republic of Srpska, which also required changes to the law on salaries, considering that salaries and gross salaries are determined and defined differently.

Key words: *salary regulation, salary system, salary determination, gross salary, gross salary calculation.*