



КОНТО ПРОФИТ

konto@profit.mk | facebook.com/kontoprofit

02 609 1551 | 070 22 11 65

profit.com.mk

***Право на годишен одмор и исплата на
регрес за годишен одмор***



Konto Profit

Best Financial Reporting & Tax Consulting
Firm - Macedonia

МАКЕДОНСКИ
КВАЛИТЕТ
2017



MACEDONIAN
QUALITY
2017



Ваш компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | вештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Содржина

<i>Право на годишен одмор и исплата на регрес за годишен одмор</i>	1
1. Право на годишен одмор согласно Законот за работни односи (ЗРО) и Општиот колективен договор од областа на стопанството за приватниот сектор (ОКДПСОС)	1
1.1. Траење на годишниот одмор	4
1.1.1. Одредби од ЗРО	4
1.1.2. Одредби од ОКДПСОС	6
1.2. Период на користење на годишниот одмор	7
1.3. Надоместок на плата за време поминато на годишен одмор	8
1.4. Прекршочни одредби во ЗРО	8
1.5. Надоместок за неискористен дел од годишен одмор	9
2. Регрес	9
2.1. Право и висина на регрес	9
2.2. Регрес – обврска или опција?	10
2.3. Прекршочни одредби во ЗРО	19
2.4. Даночен третман на регресот	19
2.4.1. Од аспект на ДЛД	19
2.4.2. Од аспект на ДД	20
2.5. Конкретна пресметка и сметководствена евиденција	21



Ваш компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Во летните месеци правото на користење на годишен одмор и исплата на регрес за годишен одмор е секогаш интересна тема.

Во продолжение ќе се осврнеме токму на прашањата поврзани со правото на годишен одмор и регрес, како и даночните и сметководствените импликации на темата.

1. Право на годишен одмор согласно Законот за работни односи (ЗРО) и Општиот колективен договор од областа на стопанството за приватниот сектор (ОКДПСОС)

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Во отсуство на подзаконски акти кои би ги појасниле и допрецизирале одредбите од ЗРО, во принцип во пракса се случува следното:

- Доколку лицето никогаш претходно немало засновано работен однос согласно ЗРО:
 - тогаш за прв пат се стекнува со право на годишен одмор по шест месеци поминати во работен однос кај истиот работодавач (член 139 од ЗРО) или
 - доколку во првата година не го остварува правото за годишен одмор (шест месеци поминати во работен однос) има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа (член 140 од ЗРО);



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

- Доколку лице кое претходно има работено, но има направено пауза (дисконтинуитет, односно „дупка“ во стажот), повторно се вработи, но не го остварува правото за годишен одмор (шест месеци поминати во работен однос) тогаш тоа лице исто така има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа (член 140 од ЗРО);
- Доколку лицето има работено кај еден работодавач па во текот на годината го менува работодавачот се стекнува со право на користење на годишен одмор кај тој работодавач кај кој работел шест месеци во годината (член 143 од ЗРО);
- Доколку лицето е во работен однос кај ист работодавач во континуитет тогаш:
 - Може да го користи правото на годишен одмор пред навршување на шест месеци работен однос во конкретната година, па така ако го искористил годишниот одмор во конкретната година пред навршување на шестиот месец работен однос во таа година а потоа го смени работодавачот, првиот работодавач издава потврда за искористени денови годишен одмор (член 143 од ЗРО);
 - Ако знае дека му прекинува работниот однос кај тој работодавач пред навршувањето на шестиот месец работен однос (договор на определено време, сезонска работа и слично) тогаш има право на пропорционален дел од правото на годишен одмор, во траење од по два дена за секој месец работа (член 140 од ЗРО).

Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Во продолжение ви нудиме терк од Решение за годишен одмор кое може да го прилагодите на вашите потреби.



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Врз основа на член 137, член 138, член 139 и член 141 од Законот за работните односи, како управител на друштвото _____, на ден _____, го носам следното:

РЕШЕНИЕ

за користење годишен одмор

На _____ работникот _____, вработен во _____ друштвото _____ на _____ работно место _____, му се одобрува користење на годишен одмор за 202_ година, во траење од _____ денови.

Правото и времетраењето на годишниот одмор е утврдено во согласност со одредбите од Законот за работни односи и актите на работодавачот.

Работникот може да го користи годишниот одмор почнувајќи од _____ 202_ година во целост или на два дела од кои 12 дена почнувајќи од _____ 202_ година, а остатокот од 30.6.202_ година.

Работникот е должен да се јави на работа по завршувањето на годишниот одмор, односно на _____ 202_ година.

Образложение

Имајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот и неговите семејни обврски, одлучив како во диспозитивот на решението.

Правна поука: Против ова Решение работникот има право на приговор до Управителот на друштвото во рок од осум дена од приемот на Решението.

Доставено до: работникот, управителот, архива

Друштво _____

Управител _____



1.1. Траење на годишниот одмор

Оваа проблематика мора да ја погледнеме и од аспект на ЗРО и од аспект на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (ОКДПСОС).

1.1.1. Одредби од ЗРО

Траењето на годишниот одмор определен со членот 137 од ЗРО се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

Така, согласно членот 137 од ЗРО, **работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена, а годишниот одмор со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена.**

Согласно членот 179 од ЗРО **работниците повозрасни од 57 години (жени), односно 59 години (мажи),** уживаат посебна заштита, согласно со овој и друг закон, па затоа на овие лица **им следат уште три дополнителни дена годишен одмор.**

Исто така **инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.**

Понатаму, согласно членот 176 од ЗРО, **работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.**

Бидејќи договор за вработување секако може да се склучи и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време), важно е да споменеме дека работникот кој склучил договор за вработување со неполно



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

Следствено, во случај на договор за вработување склучен за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време), работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена (член 48 од ЗРО).

Согласно со членот 49 од ЗРО, работникот кој работи на неполно работно време кај повеќе работодавачи е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

Напоменуваме дека со Измените и дополнувањата на ЗРО од 29.6.2018 (Службен весник 120/18), беше укинат ставот 3 од членот 138 од ЗРО според кој како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

Кога се работи за менаџерски договори или како што се нарекуваат во ЗРО – „Договори за вработување на деловни лица“, согласно членот 54, во



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време;
- 2) работното време;
- 3) **обезбедувањето на дневен и годишен одмор;**
- 4) плаќањето на работата и
- 5) престанувањето на важноста на договорот за вработување.

1.1.2. Одредби од ОКДПСОС

Согласно членот 40 од ОКДПСОС, работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20 до 26 работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на:

- 1) времето поминато во работен однос;
- 2) сложеноста на работите на работното место;
- 3) условите за работа;
- 4) здравствената состојба на работникот;
- 5) работник помлад од 18 години.

Доколку работникот го надминува максимумот по основ на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор, стекната по точките 4) и 5), може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми со кои ќе се определува должината на траењето на годишниот одмор.



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веитачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел се определува траењето на годишниот одмор над 26 работни дена, за работниците кои работат во исклучително тешки услови за работа.

1.2. Период на користење на годишниот одмор

Согласно членот 144 од ЗРО, годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

Поинаку кажано, ЗРО определува дека периодот на користење на годишниот одмор е работа на договор меѓу работникот и работодавачот, така што при договорањето треба да се имаат предвид потребите и интересите на двете страни.

По исклучок на претходно кажаното, работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на две непрекинати работни недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породил одмор



Ваш компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веитачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

1.3. Надоместок на плата за време поминато на годишен одмор

Во однос на ова прашање ЗРО и ОКДПСОС се целосно конзистентни.

Така, согласно член 112, став (2) од ЗРО, **работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор**, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

Надоместокот на плата во став (8) од истиот член од ЗРО е квантифициран во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца или доколку работникот во тој период не примал плата, надомест во висина на најниската плата.

Потполно истите одредби и дефиниции можат да се прочитаат и во членот 28 од ОКДПСОС.

1.4. Прекршочни одредби во ЗРО

Ако на работникот не му се обезбеди годишен одмор во согласност со ЗРО како и ако не се издаде решение за годишен одмор следи парична казна за работодавачот, одговорното лице на работодавачот (ако работодавачот е правно лице) или на трговецот поединец или самостојниот вршител на дејност (ако работодавачот е физичко лице), согласно член 265 од ЗРО.



1.5. Надоместок за неискористен дел од годишен одмор

Согласно член 145 од ЗРО, работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако:

- претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор,
- а работниот однос му престанал не по негова вина и волја.

Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

2. Регрес

Правото на регрес и минималниот износ за исплата на регрес се уредени со ОКДПСОС.

Бидејќи регресот е личен доход за вработеното лице а истовремено трошок за исплатувачот – работодавач, важно е да го разгледаме и даночниот ретман на регресот од аспект на Законот за данок на личен доход (ЗДЛД) и Законот за данок на добивка (ЗДД).

Самата исплата на регресот се реализира преку е-ПДД системот на УЈП.

2.1. Право и висина на регрес

Регресот е опфатен со членот 35 од ОКДПСОС, кој со Спогодбата потпишана меѓу Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачите на Македонија на 13.7.2015 година (Службен весник 119/15) беше сменет.



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веитачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Регрес за годишен одмор во висина од најмалку **40% од просечната месечна нето плата по работник во Македонија исплатена во последните три месеци**, согласно податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС), му се исплатува на работникот, **под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.**

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Од претходно изнесеното заклучуваме дека:

- За да на работникот му следува право на регрес, тој мора да е вработен шест месеци во конкретната година кај ист работодавач (иако работниот однос не мора да е во континуитет);
- Висината на исплата на регресот варира од месец во месец, зависно од податоците од ДЗС, а за висината на исплатата на регресот се земаат податоците кои важеле на еноот на донесувањето на самата Одлука за исплата.

2.2. Регрес – обврска или опција?

Иако исплатата на регресот е обврска на работодавачите, со промените опфатени со Спогодбата од 2015 беа предвидени одредени олеснителни околности.

Така, кај работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, **ценејќи ја економско – финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна предходна консултација со синдикатот на ниво на гранка**



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | вештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор.

Кај работодавачите во кои нема формирано синдикат спогодбата се потпишува со избран претставник од работниците.

Терминологијата која се користи во ОКДПСОС е многу непрецизна. Потешкотии во работењето кај работодавачот може да се толкуваат и од аспект на профитабилноста и од аспект на ликвидноста. Заради обезбедување на соодветна правна поткрепа, во случај на неможност за исплата на регрес во минималниот износ, предлагаме на репрезентите на работниците од страна на одговорните лица на работодавачот да им се презентира барем еден финансиски извештај во кој би биле презентирани потешкотиите, кој би претставувал поткрепка на спогодбата која би се потпишала.

Во продолжение ви презентираме терк на одлуки за исплата на регрес во минималниот износ и во износ понизок од минималниот. Потенцираме дека ова се само теркови и дека самата постапка е најдобро да ја води лице со искуство во работа со трудово право (најчесто адвокат со искуство во областа).



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веитачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Врз основа на член 35 став 1 алинеа 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Службен весник 88/09... 189/13) Управителот на Друштво _____, претставувано преку Управителот _____, (во натамошниот текст "работодавец"), Скопје на ден _____ година, ја донесе следната:

ОДЛУКА

За исплата на регресот за годишен одмор

На сите вработени во Друштво _____, им се утврдува право на исплата на регрес за годишен одмор за 202_ година, во висина на нето надомест, без вклучени даноци, од _____ денари по вработен.

Регресот за годишен одмор ќе биде исплаќан на секој работник поодделно во зависност од исполнување на условот од 6 месеци работа во календарска година кај работодавачот најдоцна до 31.12.202_ година.

Образложение

Оваа Одлуката е донесена согласно Законот, со што работодавачот ја исполнува обврската за исплата на регрес за годишен одмор на вработените кои се вработени најмалку 6 месеци во друштвото.

Доколку се исплаќа регрес во нето износ под миниланиот може да се додаде следното

Согласно член 35 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е утврдено дека Кај работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, ценејќи ја економско – финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна предходна консултација со синдикатот на ниво на гранка односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната



Ваш компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | вештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со колективниот договор.

Во текот на 202_ година, во Друштво _____, беше остварен негативен финансиски резултат и друштвото во моментот на донесување на оваа одлука е со потешкотии во работењето.

Прилог: Извештај за потешкотии во работењето.

Од оваа причина, претставникот на вработените, лицето _____, по овластување и согласност од страна на вработените, со работодавачот потпиша спогодба за исплата на регрес за годишен одмор за 202_ година во износ утврден како во диспозитивот на оваа одлука.

Прилог: Одлука за избор на претставник на вработените.

Со донесената одлука се запознаени сите вработени.

Одлуката стапува во сила со денот на нејзиното донесување.

Доставено до:

- работникот
- управителот
- архива

Друштво _____

Управител _____



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Врз основа на член 35 став 1 алинеа 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Службен весник 88/09...189/13), на ден _____, договорните страни:

1. Друштво _____, претставувано од Управителот _____, во својство на работодавач и

2. Вработените во Друштвото _____, претставувани од претставникот _____,

ја потпишаа следната:

СПОГОДБА

КАДЕ ШТО: Работодавачот, во текот на 202_ година работеше со негативен финансиски резултат и друштвото во моментот на потпишување на оваа одлука е со потешкотии во работењето;

КАДЕ ШТО: Кај Работодавачот, нема формирано синдикат по што оваа спогодба е потпишана од страна на избран претставник од страна на вработените;

КАДЕ ШТО: Вработените поради потешкотиите во работењето во текот на 202_ година, се согласни на име регрес на годишен одмор да примат помал износ;

Член 1

Предмет на оваа спогодба е утврдување на помал износ на регрес за годишен одмор.

Член 2

Кај работодавачот, за 202_ година, на сите вработени кои се стекнале со право на регрес за годишен одмор согласно применливиот колективен договор, ќе биде исплатен износ од _____, денари на име регрес за годишен одмор.



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Член 3

Износот утврден во член 2 на оваа спогодба ќе биде исплатен најдоцна до 31.12.202_ година.

Член 4

Оваа одлука ја претставува волјата на договорните страни и со истата одделно се запознати сите вработени кај работодавачот.

Доставено до:

- работникот – претставник на вработените
- управителот
- архива

Друштво _____

Управител _____

Претставник на вработените _____



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Врз основа на член 35 став 1 алинеа 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Службен весник 88/09... 189/13), вработените во Друштво _____, со мнозинство од гласови од вработените во друштвото кои работат во друштвото повеќе од шест месеци во 202__ година, на ден _____, ја донесоа следната:

ОДЛУКА

За избор на претставник на вработените за преговори и договарање на висина на регрес за годишен одмор

Член 1

Врз основа на оваа одлука, се избира лицето _____, за претставник на вработените во Друштво _____.

Член 2

Претставникот на вработените од член 1 е овластен во име на сите вработени да потпиши со работодавачот спогодба за исплата на регрес за годишен одмор во износ помал од пропишаниот со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Претставникот на вработените од член 1 е овластен во име на вработените да преговара и со работодавачот да постигне спогодба за исплата на регрес за годишен одмор во нето износ од _____, денари по вработен.

Член 3

Оваа одлука влегува во сила на денот на нејзиното донесување и претставува волја на вработените во Друштво _____.



Ваши компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | вештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

ВРАБОТЕН

1. _____

(своерачен потпис, цело име и презиме)

2. _____

(своерачен потпис, цело име и презиме)

3. _____

(своерачен потпис, цело име и презиме)

...



Ваш компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | вештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

ФИНАНСИСКИ ИЗВЕШТАЈ

За работењето на друштвото _____

Во периодот _____, Друштвото
_____, работи со загуба од работењето во износ од
_____.

Дополнително, друштвото се соочува со проблеми со ликвидноста, кои се видливи преку влошениот коефициент за тековна ликвидност пресметан за овој период во однос на претходниот период.

Составил

Овластен сметководител,

Доставено до:

- управителот
- архива



2.3. Прекршочни одредби во ЗРО

Бидејќи правото за регрес не е регулирано со ЗРО туку со ОКДПСОС, во ЗРО нема да најдеме директни експлицитни прекршочни одредби за неисплаќање на регрес.

Но, затоа, согласно член 258 од ЗРО, Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци а согласно со членот 265 пак, глоба ќе се изречи ако работодавачот не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа.

2.4. Даночен третман на регресот

Регресот е личен доход за вработениот а трошок за исплатувачот – работодавач. Следствено, на регресот мора да му се даде соодветен даночен третман.

2.4.1. Од аспект на ДЛД

Целиот износ на исплатениот регрес се оданочува со 11,1111% ДЛД, пресметан на основа на нето износот на регресот кој треба да се исплати според одлуката за исплата на регрес.

Исплатата се одвива преку е-ПДД системот со одбирање на следните полиња:



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ

сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веитачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

Вид доход

T1. Доход од работа

Подвид доход

S1.7. Доход кој подлежи на оданочување со ПДД - регрес

2.4.2. Од аспект на ДД

Износот на регрес за годишен одмор во висина од најмногу 80% од просечната месечна бруто плата по работник во Република Македонија, објавена до денот на исплатата е признат расход за целите на данокот на добивка согласно членот 9 од ЗДД.

Во овие 80% влегуваат и нето износот на регресот и ДЛД. Секој денар над тие 40% е непризнат расход.

Согласно актуелните податоци во моментот на пишување на овој напис, минимално загарантираниот износ на регрес и максималниот износ кој претставува признат расход се:

Регрес	
Минимален нето регрес по ОКДПСОС	17.768 ден.
Данок на личен доход на минимален регрес	1.974 ден.
Минимален бруто регрес по ОКДПСОС	19.742 ден.
Максимален бруто регрес (нето + ДЛД) кој е признат расход	54.635 ден.
Данок на личен доход на максим. регрес кој е признат расход	5.464 ден.
Максимален нето регрес кој е признат расход	49.172 ден.



2.5. Конкретна пресметка и сметководствена евиденција

Актуелни износи на минимален регрес, ДЛД на минимален регрес, максимален регрес кој е признат расход, ДЛД на максимален регрес кој е признат расход и слично ќе најдете на [нашата Веб страница](#).

За целите на нашиот пример ние ќе го претпоставиме следното:

*** Просечна нето плата согласно соопштенијата на ДЗС, за последните 3 месеци била 25.000 денари;**

*** Просечната бруто плата на денот на исплатата била 37.500 денари.**

Работодавачот донел одлука за исплата на регрес во нето износ од 31.500 денари по вработен, за 5 вработени.

Согласно овие податоци, ја правиме следната пресметка за секој од 5-те вработени:

- Нето износ на регрес: 31.500 денари;
- ДЛД: $11,1111\% = 3.500$ денари;
- Бруто регрес = 35.000 денари;
- Бруто регрес кој е признат расход за целите на ДД е максимум: $80\% * 37.500 = 30.000$ денари;
- Непризнати расходи: $35.000 - 30.000 = 5.000$ денари.

Од пресметките гледаме дека дел од регресот е непризнат расход што значи ќе треба да издвоиме и посебна аналитика во рамките на класа 4 на која ќе го евидентираме делот од исплатениот регрес кој е непризнат расход за целите на данокот на добивка и кој ќе го вратиме во даночниот биланс.

Евиденцијата за сите 5 вработени, вкупно може да ја спроведеме на следниот начин:



Вашиот компас на патот кон успехот

КОНТО ПРОФИТ



сметководство | обуки | економско-правен консалтинг | веештачења
profit.com.mk | konto@profit.mk | fb.com/kontoprofit

+

-

4220/ 150.000	
4221/ 25.000	
	2420/ 157.500
	2350/ 17.500

Евиденција на исплатениот регрес. На двете аналитики од класата 4 е евидентиран посебно делот од регресот кој е признат расход (до 30.000 денари бруто по вработен) и посебно делот кој е непризнат расход (5.000 денари по вработен). На сметка 2420 е евидентирана нето обврската за регресот додека на 2350 е евидентирана обврската за ДЛД.

2420/ 157.500	
2350/ 17.500	
	1000/ 175.000

Евиденција по банков извод по реализација на фолиото од е-ПДД и исплата на регресот и ДЛД