

Računovodstveni i porezni aspekti obračuna plaća i drugih primitaka iz radnog odnosa

doc. dr. sc. **Maja Buljat**

Plaća nije samo naknada za rad, nego složeno područje čije utvrđivanje, obračun i isplata uključuju primjenu više različitih propisa. U članku se analiziraju najvažniji elementi sustava obračuna plaća u 2026. godini, s posebnim naglaskom na utvrđivanje plaće, obračun doprinosa iz i na plaću, porez na dohodak i osobni odbitak. Posebno se razmatraju pravila o minimalnoj plaći, primjena najviše mjesečne i najviše godišnje osnovice za doprinose te specifičnosti direktorske, odnosno poduzetničke plaće. U radu se također daje pregled neoporezivih primitaka koje poslodavci mogu isplaćivati radnicima u 2026. godini, uz osvrt na njihove porezne i praktične učinke. Završni dio rada posvećen je primjeru obračuna plaće i računovodstvenom evidentiranju troškova članka i pripadajućih obveza.

1. Uvod

Plaća predstavlja temeljnu novčanu naknadu koju radnik ostvaruje za obavljeni rad u okviru radnog odnosa. Međutim, u suvremenom sustavu radnog i poreznog zakonodavstva plaća nije samo naknada za rad, nego složeno područje čije utvrđivanje, obračun i isplata uključuju primjenu više različitih propisa. Obračun plaće povezuje odredbe radnog prava, poreznog zakonodavstva i sustava obveznih socijalnih osiguranja, zbog čega predstavlja jedno od najsloženijih područja u praksi poslodavaca i računovodstvenih stručnjaka.

Sustav obračuna plaća u Republici Hrvatskoj temelji se na nekoliko ključnih elemenata. Najprije je potrebno pravilno utvrditi bruto plaću radnika, odnosno iznos koji predstavlja osnovu za obračun doprinosa i poreza. Nakon toga slijedi obračun doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, primjena osobnog odbitka te utvrđivanje porezne osnovice za porez na dohodak. Konačno, nakon obračuna poreza dobiva se neto plaća, odnosno iznos koji se isplaćuje radniku, dok ukupni trošak rada uključuje bruto plaću i doprinose na plaću koje snosi poslodavac.

U posljednjih nekoliko godina sustav oporezivanja rada u Hrvatskoj doživio je niz značajnih promjena. Jedna od najvažnijih promjena jest ukidanje prireza porezu na dohodak i prijenos ovlasti određivanja poreznih stopa na jedinice lokalne samouprave. Time je porezni sustav

dodatno decentraliziran, a konačno porezno opterećenje radnika sada ovisi i o mjestu njegova prebivališta ili boravišta.

Osim toga, zakonodavac je uveo i niz mjera usmjerenih na smanjenje poreznog opterećenja rada, osobito za radnike s nižim primanjima. Jedna od takvih mjera jest umanjeno mjesečne osnovice za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje I. stupa, čime se povećava neto-iznos plaće radnika bez povećanja troška rada za poslodavca.

U 2026. godini posebnu pozornost potrebno je posvetiti i pravilima o minimalnoj plaći, najvišim osnovicama za doprinose te neoporezivim primitcima koje poslodavci mogu isplaćivati radnicima. S obzirom na sve navedeno, pravilno razumijevanje sustava obračuna plaća ključno je za zakonito i učinkovito poslovanje.

2. Utvrđivanje plaće kod pravnih i fizičkih osoba

Plaća predstavlja novčani primitak koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom obračunskom razdoblju. Međutim, važeći propisi ne propisuju jedinstveni način utvrđivanja plaće. Umjesto toga, visina i struktura plaće određuju se na temelju različitih pravnih izvora koji uređuju prava i obveze radnika i poslodavaca.

Temeljni propis kojim se uređuje pitanje plaće jest Zakon o radu. Prema njegovim odredbama plaća se može sastojati od više eleme-



nata, među kojima su najvažniji osnovna odnosno ugovorena plaća, dodaci na plaću te drugi primitci povezani s radnim odnosom.

Osnovna plaća predstavlja temeljni dio plaće i u pravilu se utvrđuje ugovorom o radu. Ona može biti određena kao fiksna mjesečna svota, ali se u praksi često utvrđuje kao osnovica pomnožena s određenim koeficijentom složenosti poslova. Na taj se način omogućuje razlikovanje visine plaće ovisno o složenosti radnog mjesta, razini odgovornosti te potrebnim stručnim kvalifikacijama.

Osim osnovne plaće radnici mogu ostvarivati pravo i na različite dodatke na plaću. Ti dodaci predstavljaju povećanje plaće koje proizlazi iz posebnih okolnosti rada. Najčešći dodaci uključuju dodatak za radni staž (tzv. minuli rad), dodatak za rad u smjenama, dodatak za rad subotom ili nedjeljom te dodatak za rad u posebnim uvjetima rada.

Prava radnika u vezi s plaćom mogu biti uređena različitim pravnim izvorima, među kojima su najvažniji:

- ugovor o radu
- pravilnik o radu
- kolektivni ugovor
- drugi interni akti poslodavca.

Ako je određeno pravo radnika uređeno različitim pravnim izvorima na različite načine, primjenjuje se načelo povoljnijeg prava za radnika. To znači da je poslodavac dužan primijeniti onu odredbu koja je za radnika povoljnija.

Posebnu ulogu u utvrđivanju plaća imaju kolektivni ugovori. U pojedinih djelatnostima kolektivni ugovori imaju proširenu primjenu, što znači da se njihove odredbe primjenjuju na sve poslodavce i radnike u određenoj djelatnosti, bez obzira na to jesu li sudjelovali u njihovu sklapanju.

3. Doprinosi iz i na plaću

Obračun doprinosa predstavlja jedan od temeljnih elemenata sustava oporezivanja rada u Republici Hrvatskoj. Doprinosi su javna davanja koja se uplaćuju u sustave obveznog socijalnog osiguranja te služe financiranju mirovinskog i zdravstvenog sustava. Na temelju uplata doprinosa osiguranici ostvaruju prava iz mirovinskog osiguranja, zdravstvene zaštite te drugih prava koja proizlaze iz sustava socijalne sigurnosti.

Pravni okvir za obračun doprinosa uređen je Zakonom o doprinosima, kojim su propisane vrste doprinosa, stope doprinosa, osnovice za obračun te obveznici obračuna i uplate doprinosa. U kontekstu obračuna plaće osobito je važno razlikovati doprinose koji se obračunavaju iz plaće i doprinose koji se obračunavaju na plaću.

Doprinosi iz plaće terete radnika jer se obračunavaju iz njegove bruto plaće. Iako je radnik formalni obveznik doprinosa, poslodavac je dužan obračunati i uplatiti doprinose prilikom isplate plaće. Nasuprot tome, doprinosi na plaću predstavljaju dodatni trošak poslodavca te ne umanjuju iznos neto-plaće koju radnik prima.

U hrvatskom sustavu doprinosa iz plaće obračunavaju se doprinosi za mirovinsko osiguranje, dok se doprinos na plaću odnosi na obvezno zdravstveno osiguranje

Tablica 1. Stope doprinosa iz i na plaću

Vrsta doprinosa	Stopa doprinosa	Obveznik doprinosa
Mirovinsko osiguranje – I. stup	15 %	radnik
Mirovinsko osiguranje – II. stup	5 %	radnik
Obvezno zdravstveno osiguranje	16,5 %	poslodavac

Ukupna stopa doprinosa iz plaće iznosi 20 %, dok doprinos na plaću iznosi 16,5 %. Poslodavac je obavezan obračunati doprinose prilikom obračuna plaće te ih iskazati u Obrascu JOPPD.

Mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj temelji se na dvostupnom modelu. Prvi stup mirovinskog osiguranja temelji se na načelu generacijske solidarnosti, pri čemu se doprinosi trenutno zaposlenih koriste za financiranje mirovina sadašnjih umirovljenika. Drugi stup mirovinskog osiguranja temelji se na individualnoj kapitaliziranoj štednji, pri čemu se sredstva uplaćuju na osobni račun osiguranika u obveznom mirovinskom fondu.

3.1. Umanjenje osnovice za obračun doprinosa za MIO I. stup

U okviru mjera poreznog rasterećenja rada uvedeno je umanjenje mjesečne osnovice za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (MIO I. stup). Ova mjera primjenjuje se od prosinca 2023. godine te predstavlja jednu od fiskalnih mjera usmjerenih na povećanje neto-primanja radnika s nižim i srednjim primanjima.

Umanjenje osnovice primjenjuje se na radnike zaposlene na temelju radnog odnosa čija ukupna mjesečna bruto plaća ne prelazi 1.300 €. Time velik broj zaposlenika ostvaruje pravo na smanjenje osnovice za obračun doprinosa za MIO I. stup, što rezultira manjim iznosom doprinosa iz plaće.

Sustav umanjivanja osnovice postavljen je progresivno. Najveće umanjenje ostvaruju radnici s najnižim primanjima, dok se iznos umanjivanja postupno smanjuje kako bruto plaća raste.

Tablica 2. Način utvrđivanja umanjivanja osnovice

Bruto plaća	Način utvrđivanja umanjivanja
do 700 €	umanjenje osnovice 300 €
700,01 € – 1.300 €	$(1.300 - \text{bruto plaća}) \times 0,5$
iznad 1.300 €	nema umanjivanja

Primjer obračuna umanjivanja osnovice:

Radnik ostvaruje bruto plaću u iznosu 1.050,00 €. Budući da se radi o bruto plaći koja je niža od praga od 1.300,00 €, radnik ostvaruje pravo na umanjenje osnovice za obračun doprinosa za MIO I. stup.

Kako bruto plaća prelazi iznos od 700,00 €, ali ne prelazi iznos od 1.300,00 €, iznos umanjivanja utvrđuje se prema propisanoj formuli:

$$(1.300,00 - 1.050,00) \times 0,5 = 125,00 \text{ €}$$

Dobiveni iznos predstavlja svotu za koju se umanjuje osnovica za obračun doprinosa za MIO I. stup. Važno je naglasiti da se umanjenje osnovice primjenjuje isključivo na doprinos za MIO I. stup, dok se doprinos za MIO II. stup obračunava na punu bruto plaću.

Tablica 3. Primjer obračun doprinosa uz primjenu umanjivanja osnovice

Opis	Iznos (€)
Bruto plaća	1.050,00
Umanjenje osnovice za MIO I	125,00
Osnovica za MIO I	925,00
Doprinos MIO I (15 %)	138,75
Doprinos MIO II (5 %)	52,50
Ukupni doprinosi iz plaće	191,25

Kako bi se jasnije razumjela primjena pravila o doprinosima, u nastavku se prikazuje usporedni primjer obračuna doprinosa kod različitih razina bruto plaće.

Tablica 4. Usporedni prikaz obračuna doprinosa

Opis	Plaća 1	Plaća 2	Plaća 3
Bruto plaća	1.050,00	3.000,00	12.600,00
Umanjenje osnovice za MIO I	125,00	–	–
Osnovica za MIO I	925,00	3.000,00	11.958,00
MIO I (15 %)	138,75	450,00	1.793,70
MIO II (5 %)	52,50	150,00	597,90
Ukupni doprinosi iz plaće	191,25	600,00	2.391,60

U prvom slučaju primjenjuje se umanjeње osnovice jer bruto plaća ne prelazi prag od 1.300 €. U drugom slučaju doprinosi se obračunavaju na puni iznos plaće jer se umanjeње više ne primjenjuje. U trećem slučaju primjenjuje se ograničenje najviše mjesečne osnovice za obračun doprinosa. Na taj način sustav doprinosa kombinira dva različita mehanizma: s jedne strane umanjeње osnovice za radnike s nižim primanjima, a s druge strane ograničenje osnovice za radnike s vrlo visokim primanjima.

3.2. Najviša mjesečna osnovica doprinosa

Uz pravila koja uređuju umanjeње osnovice za obračun doprinosa kod radnika s nižim primanjima, Zakon o doprinosima propisuje i ograničenje osnovice za obračun doprinosa kod radnika s vrlo visokim primanjima. To ograničenje provodi se primjenom najviše mjesečne osnovice za obračun doprinosa.

Najviša mjesečna osnovica predstavlja najviši iznos do kojeg se obračunavaju doprinosi za mirovinsko osiguranje kada je riječ o primitcima od nesamostalnog rada. Drugim riječima, iako radnik može ostvariti bruto plaću veću od propisanog iznosa, doprinosi za mirovinsko osiguranje obračunavaju se samo do visine najviše mjesečne osnovice.

Za 2026. godinu najviša mjesečna osnovica za obračun doprinosa iznosi 11.958,00 €. Navedeni iznos utvrđuje se na temelju prosječne bruto plaće u Republici Hrvatskoj te se računa kao umnožak koeficijenta šest i prosječne mjesečne bruto plaće koju objavljuje Državni zavod za statistiku.

Najviša mjesečna osnovica primjenjuje se na obračun doprinosa za:

- mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (MIO I. stup)
- mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (MIO II. stup).

Ako radnik ostvaruje bruto plaću koja prelazi iznos najviše mjesečne osnovice, doprinosi za mirovinsko osiguranje obračunavaju se samo do tog iznosa. Na dio plaće koji prelazi propisanu osnovicu doprinosi za mirovinsko osiguranje više se ne obračunavaju.

Važno je naglasiti da se navedeno ograničenje ne primjenjuje na doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje. Taj se doprinos obračunava na puni iznos bruto plaće bez obzira na visinu primanja radnika. Zbog toga radnici s vrlo visokim plaćama i dalje generiraju proporcionalno veće iznose doprinosa za zdravstveno osiguranje.

U praksi obračuna plaće poslodavci moraju posebno voditi računa o pravilnoj primjeni najviše mjesečne osnovice jer pogrešna primjena može dovesti do netočnog obračuna doprinosa, ali i do pogrešnog iskazivanja podataka u Obrascu JOPPD.

3.3. Najviša godišnja osnovica doprinosa

Osim ograničenja na mjesečnoj razini, zakonodavac je propisao i najvišu godišnju osnovicu za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (MIO I. stup). Ova osnovica predstavlja najviši iznos ukupnih primitaka iz radnog odnosa na koji se tijekom jedne kalendarske godine obračunava doprinos za MIO I. stup.

Za 2026. godinu najviša godišnja osnovica iznosi 143.496,00 €.

U godišnju osnovicu ulaze svi oporezivi primitci koje radnik ostvari po osnovi radnog odnosa tijekom godine. To uključuje redovite mjesečne plaće, ali i druge primitke koji proizlaze iz radnog odnosa, kao što su:

- bonusi za ostvarene rezultate rada
- nagrade za uspješnost
- otpremnine iznad neoporezivih iznosa
- naknade za neiskorišteni godišnji odmor
- drugi oporezivi primitci iz radnog odnosa.

Ako ukupni primitci radnika tijekom godine dosegnu iznos najviše godišnje osnovice, doprinos za MIO I. stup više se ne obračunava na daljnje primitke koji se odnose na tu godinu. Time se ograničava maksimalni iznos doprinosa koji se tijekom jedne kalendarske godine može uplatiti u prvi stup mirovinskog osiguranja.

Međutim, važno je naglasiti da se navedeno ograničenje odnosi isključivo na doprinos za MIO I. stup, dok se doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (MIO II. stup) nastavlja obračunavati i nakon što je dosegnuta najviša godišnja osnovica.

Pravilna primjena najviše mjesečne i najviše godišnje osnovice ima značajan utjecaj na obračun doprinosa i ukupni trošak rada. Poslodavci prilikom obračuna plaće moraju točno utvrditi prirodu pojedinog primitka jer o tome ovisi primjena odgovarajućih pravila o ograničenju osnovice.

Primjerice, kod redovitih mjesečnih plaća primjenjuje se ograničenje najviše mjesečne osnovice, dok se kod drugih primitaka iz radnog odnosa, kao što su bonusi ili nagrade za radne rezultate, mora voditi računa o dosezanju najviše godišnje osnovice.

Važno je napomenuti da doprinosi uplaćeni iznad propisanih osnovica ne povećavaju buduća mirovinska prava osiguranika. Zbog toga je pravilna primjena zakonskih ograničenja važna kako za poslodavce tako i za radnike jer omogućuje točan obračun doprinosa i osigurava usklađenost s propisima koji uređuju sustav socijalnog osiguranja.

4. Porez na dohodak i osobni odbitak

Nakon obračuna doprinosa iz plaće utvrđuje se dohodak od nesamostalnog rada, koji predstavlja osnovu za obračun poreza na dohodak. Sustav oporezivanja dohotka u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o porezu na dohodak i pratećim podzakonskim propisima. Porez na dohodak obračunava se na oporezivi dio primitka koji radnik ostvaruje po osnovi radnog odnosa.

Dohodak od nesamostalnog rada utvrđuje se kao razlika između bruto plaće i doprinosa za mirovinsko osiguranje koji se obračunavaju iz plaće. Na tako utvrđeni iznos primjenjuje se osobni odbitak, koji predstavlja neoporezivi dio dohotka namijenjen osiguranju osnovnog životnog standarda poreznog obveznika.

Osobni odbitak umanjuje poreznu osnovicu, odnosno iznos na koji se obračunava porez na dohodak. Time se porezno opterećenje prilagođava osobnim okolnostima poreznog obveznika, poput broja uzdržavanih članova obitelji, djece ili invaliditeta.



Osnovni osobni odbitak u 2026. godini iznosi 600,00 € mjesečno. Taj iznos može se povećati primjenom propisanih koeficijenata za uzdržavane članove obitelji, djecu te osobe s invaliditetom. Na taj se način ukupni osobni odbitak povećava ovisno o osobnim i obiteljskim okolnostima poreznog obveznika.

Tablica 5. Koeficijenti i mjesečni iznosi osobnog odbitka u 2026. godini

Osnova za uvećanje osobnog odbitka	Koeficijent	Mjesečni iznos (€)
Osnovni osobni odbitak	1,0	600,00
Uzdržavani član uže obitelji	0,5	300,00
Prvo dijete	0,5	300,00
Drugo dijete	0,7	420,00
Treće dijete	1,0	600,00
Četvrto dijete	1,4	840,00
Peto dijete	1,9	1.140,00
Šesto dijete	2,5	1.500,00
Sedmo dijete	3,2	1.920,00
Osmo dijete	4,0	2.400,00
Deveto dijete	4,9	2.940,00
Porezni obveznik / uzdržavani član / dijete s invaliditetom	0,3	180,00
Porezni obveznik / uzdržavani član / dijete sa 100 % invaliditetom i/ili pravom na pomoć i njegu / osobnu invalidninu / inkluzivni dodatak	1,0	600,00

Napomena: za svako daljnje uzdržavano dijete koeficijent se progresivno povećava za 1,1 u odnosu na prethodno dijete

Iz prikazane tablice vidljivo je da se osobni odbitak povećava ovisno o broju uzdržavanih članova obitelji i djece, pri čemu se za svako sljedeće dijete primjenjuje viši koeficijent. Time se porezno opterećenje prilagođava osobnim i obiteljskim okolnostima poreznog obveznika. Pravo na uvećani osobni odbitak priznaje se na temelju podataka evidentiranih na poreznoj kartici (PK).

U postupku obračuna plaće najprije se utvrđuje dohodak od nesamostalnog rada, zatim se od tog iznosa oduzima osobni odbitak, nakon čega se dobiva porezna osnovica na koju se primjenjuju propisane porezne stope.

Porez na dohodak obračunava se primjenom progresivnih poreznih stopa, što znači da se na viši iznos porezne osnovice primjenjuje viša porezna stopa. Prema važećem sustavu oporezivanja primjenjuju se dvije porezne stope:

- niža stopa poreza na dohodak od 20 %
- viša stopa poreza na dohodak od 30 %.

Niža stopa primjenjuje se na poreznu osnovicu do propisanog praga, dok se viša stopa primjenjuje na dio porezne osnovice koji prelazi taj iznos. Međutim, važno je napomenuti da nakon porezne reforme jedinice lokalne samouprave imaju ovlast samostalno odrediti visinu poreznih stopa u okviru zakonom propisanih raspona. Zbog toga se stvarne stope poreza na dohodak mogu razlikovati ovisno o mjestu prebivališta ili boravišta poreznog obveznika.

U praksi obračuna plaće poslodavci su dužni prilikom obračuna poreza na dohodak primijeniti stopu poreza koju je propisala jedinica lokalne samouprave prema mjestu prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, a sve podatke o obračunu poreza i doprinosa iskazati u Obrascu JOPPD.

5. Minimalna plaća u 2026. godini

Minimalna plaća predstavlja zakonom zajamčeni najniži iznos bruto plaće koji poslodavac mora isplatiti radniku za rad obavljen u punom radnom vremenu. U Republici Hrvatskoj minimalna plaća uređena je Zakonom o minimalnoj plaći, kojim se propisuje pravo radnika na minimalnu plaću te način utvrđivanja njezina iznosa.

Minimalna plaća ima važnu socijalnu funkciju jer osigurava minimalnu razinu primanja zaposlenih radnika te pridonosi smanjenju rizika od siromaštva zaposlenih osoba. Istodobno predstavlja važan instrument ekonomske politike jer utječe na tržište rada, troškove rada i ukupnu razinu plaća u gospodarstvu.

Visina minimalne plaće ne utvrđuje se izravno zakonom, nego se svake godine određuje Uredbom o visini minimalne plaće koju donosi Vlada Republike Hrvatske. U skladu s važećim propisima **minimalna plaća za 2026. godinu iznosi 1.050,00 € bruto mjesečno.**

Navedeni iznos primjenjuje se na razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2026. godine za rad obavljen u punom radnom vremenu.

Važno je naglasiti da se minimalna plaća uvijek utvrđuje i ugovara u bruto iznosu, što znači da u navedeni iznos ulaze doprinosi za mirovinsko osiguranje i porez na dohodak koji se obračunavaju iz plaće.

U praksi obračuna plaća minimalna plaća primjenjuje se na rad obavljen u određenom mjesecu. Budući da se plaća u pravilu isplaćuje u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca rada, nova minimalna plaća za 2026. godinu prvi će se put primijeniti na plaću za siječanj 2026. godine, koja se najčešće isplaćuje u veljači 2026. godine.

Kod obračuna minimalne plaće primjenjuju se opća pravila obračuna plaće, uključujući obračun doprinosa iz plaće, utvrđivanje porezne osnovice te obračun poreza na dohodak. U nastavku je prikazan primjer obračuna minimalne plaće za radnika koji ostvaruje pravo na osnovni osobni odbitak.

Tablica 6. Primjer obračuna minimalne plaće u 2026. godini

Opis	Iznos (€)
Bruto plaća	1.050,00
Umanjenje osnovice za MIO I	125,00
Osnovica za MIO I	925,00
Doprinos MIO I (15 %)	138,75
Doprinos MIO II (5 %)	52,50
Ukupni doprinosi iz plaće	191,25
Dohodak	858,75
Osobni odbitak	600,00
Porezna osnovica	258,75
Porez na dohodak (20 %)	51,75
Neto plaća	807,00
Doprinos za zdravstveno osiguranje (16,5 %)	173,25
Ukupni trošak poslodavca	1.223,25

Iz prikazanog primjera vidljivo je da ukupni trošak rada za poslodavca prelazi iznos bruto plaće, budući da poslodavac uz bruto plaću snosi i doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje koji se obračunava na teret poslodavca.

U situacijama kada radnik radi u nepunom radnom vremenu, minimalna plaća utvrđuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Drugim riječima, minimalna plaća proporcionalno se smanjuje ovisno o broju sati rada.

Ako je, primjerice, radnik zaposlen na pola radnog vremena, odnosno na 20 sati tjedno, minimalna plaća iznosi polovinu minimalne plaće za puno radno vrijeme.

Tablica 7. Minimalna plaća kod nepunog radnog vremena

Ugovoreno radno vrijeme	Minimalna plaća
40 sati tjedno	1.050,00 €
30 sati tjedno	787,50 €
20 sati tjedno	525,00 €
10 sati tjedno	262,50 €

Ovakav način izračuna osigurava jednak tretman radnika bez obzira na opseg radnog vremena.

Minimalna plaća predstavlja najniži dopušteni iznos plaće za rad obavljen u punom radnom vremenu. Međutim, u praksi se plaća radnika često sastoji od više elemenata, kao što su osnovna plaća, dodaci na plaću i drugi primitci iz radnog odnosa.

Važno je naglasiti da se u iznos minimalne plaće ne uključuju povećanja plaće za posebne uvjete rada, kao što su:

- prekovremeni rad;
- noćni rad;
- rad nedjeljom;
- rad blagdanom;
- rad u otežanim uvjetima rada.

Takvi dodaci moraju se isplatiti povrh minimalne plaće, čime se osigurava da minimalna plaća doista predstavlja osnovnu naknadu za redovan rad.

Minimalna plaća predstavlja važan element sustava zaštite radnika, ali i značajan čimbenik u planiranju troškova rada poslodavaca. Zbog toga je njezina pravilna primjena u obračunu plaća od posebne važnosti u računovodstvenoj i poreznoj praksi.

6. Direktorska plaća

Posebno mjesto u sustavu oporezivanja rada zauzima plaća člana uprave trgovačkih društava, odnosno tzv. poduzetnička ili direktorska plaća. Riječ je o plaći koju ostvaruju osobe koje obavljaju funkciju člana uprave društva, izvršnog direktora ili direktora, a koje su po toj osnovi uključene u sustav obveznih socijalnih osiguranja.

Direktorska plaća ima određene specifičnosti u odnosu na plaće ostalih zaposlenika jer zakonodavac propisuje minimalnu osnovicu za obračun doprinosa, neovisno o tome kolika je stvarno ugovorena plaća direktora. Pravni okvir za utvrđivanje te osnovice propisan je Zakonom o doprinosima.

Prema odredbama navedenog zakona, član uprave koji je osiguran po toj osnovi mora imati utvrđenu osnovicu za obračun doprinosa najmanje u visini propisane minimalne osnovice. Minimalna osnovica za obračun doprinosa za direktorsku plaću utvrđuje se svake godine na temelju prosječne bruto plaće u Republici Hrvatskoj.

Za 2026. godinu minimalna osnovica za obračun doprinosa za direktorsku plaću iznosi 1.168,70 € mjesečno. To znači da se doprinosi za mirovinsko i zdravstveno osiguranje moraju obračunati najmanje na navedeni iznos, čak i u situacijama kada direktor formalno ne prima plaću ili kada je ugovorena plaća niža od propisane osnovice.

Ovakvo rješenje uvedeno je kako bi se spriječila praksa u kojoj članovi uprave formalno ne primaju plaću ili primaju vrlo niske iznose plaće, dok istodobno ostvaruju značajne primitke po drugim osnovama.

Kod obračuna direktorske plaće primjenjuju se ista pravila kao i kod obračuna plaće zaposlenika. To znači da se obračunavaju dopri-

nosi za mirovinsko osiguranje iz plaće te doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje na plaću.

U praksi se često pojavljuju situacije u kojima član uprave obavlja funkciju direktora bez zasnivanja radnog odnosa u društvu. U takvim slučajevima doprinosi se također moraju obračunavati prema propisanoj minimalnoj osnovici za direktorsku plaću. Obveza obračuna doprinosa postoji čak i kada društvo direktoru ne isplaćuje redovitu plaću.

U takvoj situaciji društvo je dužno obračunati doprinose na propisanu osnovicu te ih iskazati u Obrascu JOPPD. Važno je naglasiti da se u ovom slučaju ne radi o oporezivanju stvarno isplaćenog primitka, nego o obvezi uplate doprinosa na minimalnu osnovicu propisanu zakonom.

Osim redovite plaće, članovi uprave mogu ostvarivati i druge primitke iz radnog odnosa ili po osnovi obavljanja funkcije. To mogu biti, primjerice, nagrade za uspješnost, bonusi za ostvarene poslovne rezultate, naknade za sudjelovanje u radu uprave ili druge vrste primitaka.

Takvi primitci u pravilu se smatraju oporezivim primicima od nesa-mostalnog rada te podliježu obračunu doprinosa i poreza na dohodak prema općim pravilima oporezivanja dohotka. Posebno je važno voditi računa o pravilnom evidentiranju tih primitaka u Obrascu JOPPD, budući da se radi o primicima koji mogu utjecati na primjenu najviše godišnje osnovice za obračun doprinosa.

7. Neoporezivi primici radnika u 2026. godini

Uz redovitu plaću, poslodavci radnicima mogu isplaćivati različite naknade i primitke koji se, pod određenim uvjetima i do propisanih iznosa, ne smatraju oporezivim dohotkom. Takvi primitci nazivaju se neoporezivim primicima i predstavljaju važan instrument sustava nagrađivanja zaposlenika jer omogućuju povećanje ukupnih primanja radnika bez dodatnog poreznog opterećenja.

Pravila o neoporezivim primicima uređena su Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak, kojima su propisani uvjeti, vrste primitaka te maksimalni iznosi do kojih se pojedine naknade mogu isplaćivati bez obračuna poreza na dohodak i doprinosa.

Prema trenutno važećim propisima, visina većine neoporezivih svota u 2026. godini nije mijenjana u odnosu na prethodnu godinu. Izmjene su provedene samo u dijelu primitaka koji se odnose na naknade za rad posredstvom učeničkih i studentskih udruga, dok su ostali neoporezivi iznosi ostali na razinama propisanim ranijim izmjenama Pravilnika o porezu na dohodak.

Neoporezivi primitci mogu se podijeliti u nekoliko temeljnih skupina:

- dnevnice i naknade povezane sa službenim putovanjima
- naknade troškova povezanih s radnim odnosom
- prigodne nagrade i darovi radnicima
- potpore i premije osiguranja
- drugi primitci koji se prema poreznim propisima ne smatraju dohotkom

Dnevnicke predstavljaju naknadu troškova prehrane i drugih manjih izdataka koje radnik ima tijekom službenog putovanja ili rada na terenu. Pravo na dnevnicu ostvaruje se pod uvjetom da službeno putovanje traje određeni minimalni broj sati, pri čemu se visina dnevnice razlikuje ovisno o ukupnom trajanju putovanja.



Tablica 8. Neoporezive dnevnice u tuzemstvu

Vrsta dnevnice	Neoporezivi iznos
Dnevnicu za službeno putovanje dulje od 12 sati	do 30 €
Dnevnicu za službeno putovanje 8–12 sati	do 15 €

Ako je tijekom službenog putovanja radniku osiguran obrok na teret poslodavca, iznos dnevnice mora se odgovarajuće umanjiti. U slučaju osiguranog jednog obroka dnevnicu se smanjuje za 30 %, dok se u slučaju osigurana dva obroka smanjuje za 60%.

Kod službenih putovanja u inozemstvo neoporezivi iznosi dnevnica određuju se prema iznosima propisanim za korisnike državnog proračuna, odnosno prema posebnim propisima koji uređuju naknade troškova službenih putovanja.

Osim dnevnica, poslodavci radnicima mogu neoporezivo nadoknaditi i određene troškove koji nastaju u vezi s obavljanjem posla. Ove naknade predstavljaju povrat stvarno nastalih troškova ili paušalne naknade koje se isplaćuju do propisanih iznosa.

Tablica 9. Najčešće neoporezive naknade troškova

Vrsta naknade	Neoporezivi iznos
Korištenje privatnog automobila u službene svrhe	do 0,50 € po km
Paušalna naknada za prehranu radnika	do 100 € mjesečno (1.200 € godišnje)
Troškovi prehrane na temelju računa	do 1.800 € godišnje
Troškovi smještaja radnika	u visini stvarnih troškova
Troškovi vrtića za djecu radnika	u visini stvarnih troškova
Naknada za rad od kuće	do 4 € dnevno (70 € mjesečno)
Turističke usluge za odmor radnika	do 400 € godišnje

Važno je naglasiti da se neoporezivi primitci priznaju samo ako su ispunjeni uvjeti propisani poreznim propisima, uključujući postojanje odgovarajuće dokumentacije, kao što su računi, evidencije ili drugi vjerodostojni dokazi o nastanku troška.

Poslodavci radnicima mogu isplaćivati i određene prigodne nagrade ili darove koji se, do propisanih iznosa, ne smatraju oporezivim primitkom.

Tablica 10. Neoporezive nagrade i darovi

Vrsta primitka	Neoporezivi iznos
Prigodne nagrade (božićnica, regres i sl.)	do 700 € godišnje
Nagrade za radne rezultate	do 1.200 € godišnje
Dar u naravi	do 133 € godišnje
Dar djetetu radnika	do 140 € godišnje
Napojnice evidentirane u sustavu fiskalizacije	do 3.600 € godišnje

Ove nagrade predstavljaju važan instrument motivacije zaposlenika jer omogućuju dodatno nagrađivanje radnika uz relativno manji porezni trošak u odnosu na povećanje bruto plaće.

Porezni propisi omogućuju i neoporezivu isplatu određenih socijalnih potpora radnicima, koje su najčešće povezane s posebnim životnim okolnostima ili socijalnim potrebama zaposlenika.

Tablica 11. Potpore i premije osiguranja

Vrsta potpore	Neoporezivi iznos
Potpore za novorođenče	do 1.500 €
Potpore zbog invalidnosti radnika	do 600 € godišnje
Potpore zbog smrti radnika	do 1.200 €
Potpore zbog smrti člana uže obitelji	do 600 €
Potpore zbog dugotrajnog bolovanja	do 600 € godišnje
Premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja	do 804 € godišnje
Premije dopunskog zdravstvenog osiguranja	do 500 € godišnje

Jubilarnе nagrade predstavljaju primitke koje poslodavci isplaćuju radnicima povodom određenog broja godina radnog staža kod poslodavca.

Tablica 12. Jubilarne nagrade

Godine staža	Neoporezivi iznos
10 godina	do 300 €
15 godina	do 360 €
20 godina	do 420 €
25 godina	do 480 €
30 godina	do 540 €
35 godina	do 600 €
40 godina i svakih sljedećih 5 godina	do 720 €

Određeni primitci prema poreznim propisima uopće se ne smatraju dohotkom te stoga ne podliježu oporezivanju.

U ovu skupinu, između ostalog, ulaze:

- darovanja za zdravstvene potrebe radnika
- potpore za školovanje djece umrlog radnika
- stipendije učenika i studenata
- sportske stipendije i nagrade
- naknade za rad putem učeničkih i studentskih udruga.

Za 2026. godinu neoporezivi primitak za rad posredstvom učeničkih i studentskih udruga iznosi 4.800 € godišnje.

Neoporezivi primitci imaju značajnu ulogu u sustavu upravljanja troškovima rada i nagrađivanja zaposlenika. Za poslodavce oni predstavljaju fleksibilan instrument povećanja ukupnih primanja radnika uz relativno manji trošak u odnosu na povećanje bruto plaće. S druge strane, za radnike neoporezivi primitci predstavljaju dodatni oblik materijalne koristi jer se isplaćuju bez obračuna poreza na dohodak i doprinosa. Upravo zbog toga u praksi često čine važan dio sustava nagrađivanja zaposlenika. Prilikom njihove primjene poslodavci moraju voditi računa o pravilima poreznih propisa, dokumentiranju isplata i pravilnom iskazivanju primitaka u obrascu JOPPD, kako bi se osigurala njihova neoporezivost i usklađenost s poreznim zakonodavstvom.

8. Primjer obračuna plaća i računovodstvenog evidentiranja

Radi potpunijeg razumijevanja primjene poreznih i računovodstvenih pravila u praksi, u nastavku se prikazuje primjer obračuna mjesečne plaće zaposlenika te pripadajućeg računovodstvenog evidentiranja poslovnog događaja. Cilj primjera je prikazati cjelokupan proces obračuna plaće; od utvrđivanja bruto plaće, obračuna doprinosa i poreza na dohodak pa sve do utvrđivanja neto-plaće i ukupnog troška poslodavca te evidentiranja tih poslovnih događaja u poslovnim knjigama.

Primjer je izrađen prema važećim propisima koji uređuju područje doprinosa i poreza na dohodak u Republici Hrvatskoj uz primjenu umanjena osnovice za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (MIO I. stup).

Radnik je zaposlen kod poslodavca sa sjedištem u Zagrebu te ostvaruje mjesečnu bruto plaću u iznosu od 1.125,00 €. Zaposlenik je osiguranik I. i II. stupa mirovinskog osiguranja, što znači da se doprinosi iz plaće obračunavaju po stopama od 15 % za prvi stup i 5 % za drugi stup mirovinskog osiguranja.

Na poreznoj kartici (PK) kod poslodavca evidentirano je jedno uzdržavano dijete, zbog čega radnik ostvaruje pravo na povećani osobni odbitak. Osnovni osobni odbitak iznosi 600,00 €, dok se za prvo dijete primjenjuje dodatni osobni odbitak od 300,00 €, pa ukupni osobni odbitak iznosi 900,00 €.

S obzirom na visinu bruto plaće, radnik ostvaruje pravo na umanjene osnovice za obračun doprinosa za mirovinsko osiguranje I. stupa, jer njegova bruto plaća ne prelazi propisani prag od 1.300,00 €.

Umanjenje osnovice izračunava se prema sljedećoj formuli:

$$(1300,00 - \text{bruto plaća}) \times 0,5$$

U konkretnom slučaju iznos umanjena osnovice iznosi:

$$(1.300,00 - 1.125,00) \times 0,5 = 87,50 \text{ €}$$

Osnovica za obračun doprinosa za MIO I. stup dobiva se tako da se bruto plaća umanjí za iznos umanjena osnovice:

$$1.125,00 - 87,50 = 1.037,50 \text{ €}$$

Doprinos za MIO I. stup:

$$1.037,50 \times 15\% = 155,62 \text{ €}$$

Doprinos za MIO II. stup obračunava se na puni iznos bruto plaće:

$$1.125,00 \times 5\% = 56,25 \text{ €}$$

Ukupni doprinosi iz plaće iznose:

$$155,62 + 56,25 = 211,87 \text{ €}$$

Dohodak od nesamostalnog rada utvrđuje se kao razlika između bruto plaće i doprinosa iz plaće:

$$1.125,00 - 211,87 = 913,13 \text{ €}$$

Od tog iznosa oduzima se osobni odbitak:

$$913,13 - 900,00 = 13,13 \text{ €}$$

Dobiveni iznos predstavlja poreznu osnovicu.

U Gradu Zagrebu primjenjuje se niža porezna stopa od 23 %.

$$13,13 \times 23\% = 3,02 \text{ €}$$

Neto-plaća dobiva se oduzimanjem doprinosa iz plaće i poreza na dohodak od bruto plaće:

$$1.125,00 - 211,87 - 3,02 = 910,11 \text{ €}$$

Radnik u ovom primjeru ostvaruje **neto plaću od 910,11 €**.

Poslodavac je dužan obračunati i doprinos za zdravstveno osiguranje koji iznosi 16,5%.

$$1.125,00 \times 16,5\% = 185,62 \text{ €}$$

Ukupni trošak rada dobiva se zbrajanjem bruto plaće i doprinosa na plaću:

$$1.125,00 + 185,62 = 1.310,62 \text{ €}$$

Tablica 13. Konačni obračun plaće

Opis	Iznos (€)
Bruto plaća	1.125,00
Doprinos MIO I	155,62
Doprinos MIO II	56,25
Ukupni doprinosi iz plaće	211,87
Porez na dohodak	3,02
Neto plaća	910,11
Doprinos za zdravstveno osiguranje	185,62
Ukupni trošak poslodavca	1.310,62

Priznani primjer obračuna plaće ilustrira način na koji se u praksi primjenjuju porezni i doprinosni propisi prilikom utvrđivanja mjesečne plaće radnika. Postupak obračuna započinje utvrđivanjem bruto plaće, koja predstavlja osnovicu za obračun doprinosa iz plaće i doprinosa na plaću.

Bruto plaća obuhvaća ukupni iznos primitka koji radnik ostvaruje za obavljeni rad prije obračuna doprinosa i poreza. Iz bruto plaće najprije se obračunavaju doprinosi za mirovinsko osiguranje, koji terete radnika i stoga se nazivaju doprinosima iz plaće. U hrvatskom sustavu mirovinskog osiguranja doprinosi se dijele na:

- doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (MIO I. stup)
- doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (MIO II. stup).

Nakon obračuna doprinosa iz plaće utvrđuje se dohodak od nesamostalnog rada, koji predstavlja razliku između bruto plaće i doprinosa za mirovinsko osiguranje.

Na tako utvrđeni iznos primjenjuje se osobni odbitak, koji predstavlja neoporezivi dio dohotka. Osobni odbitak ovisi o osobnim okolnostima poreznog obveznika te se može povećati u slučaju uzdržavanih članova obitelji ili invaliditeta.

Dobiveni iznos predstavlja poreznu osnovicu, na koju se primjenjuju porezne stope propisane odlukama jedinica lokalne samouprave.

