

Резиме

Квалитет је приоритет број један сваког тржишно оријентисаног пословног система. Организациона култура значајно утиче на квалитет, а главни актери у свему томе су запослени. У нашим условима велике незапослености и ниских зарада налазимо се на дну Масловљеве скале, где је тешко задовољити и физиолошке потребе. Стога се зарада може сматрати, поред здравља, најважнијим елементом живљења запослених. Зарада је истовремено основни предиктор мотивације запослених да што више допринесу подизању квалитета пословног система. Од нивоа зараде зависи ефикасност и ефективност запослених у обављању радних задатака.

Плате и накнаде плате уређују се уговором између запосленог и послодавца, у складу са прописима о раду, колективним уговорима и интерним правилницима послодавца. Појединачним уговорима између запосленог и послодавца, износи плата могу бити уговорени као обавеза послодавца у бруто или у нето износу. Тим уговором се такође утврђује да ли се плата односи на пуно радно време и нормалне услове рада, за краће или дуже радно време, за рад у отежаним условима или слично. Сва права и обавезе радника и послодаваца прописана су законом о раду.

Овај рад се бави обрачуном зарада радника у пракси, у складу са актуелним законским прописима у овој области. Видећемо да за обрачун плата фирме користе специјализоване програме. Радници који раде на обрачуну плата иницирају обраду штампањем образаца за евиденцију рада (карнета) за наредни месец, уносе потребне податке из попуњених карнета за текући обрачун, контролишу податке и пуштају процедуре за обрачун плате. Један радник може да обрачунава плате за једну или више организационих целина. Он води рачуна о ажурности података и о текућим обуставима радника. Уколико се открију грешке у обрачуну пре исплате, обрачун се може неограничен број пута поништити, кориговати и поново обрачунати. У зависности од врсте грешке могуће је поништити цео обрачун или обрачун само једног радника. Ако се грешке открију након исплате корекција се врши у наредном обрачуну.

У почетним деловима рада упознаћемо се са основним елементима зарада радника, а након тога и са законским оквирима за обрачун истих. Затим ћемо видети како функционише процедура обрачуна зарада радника на једном примеру из пословне праксе. Свака фирма примењује неку од варијанти програма за обрачун зарада, чему је посвећена последња тачка овог рада. Ова тачка ће презентовати иновативна софтверска решења у домену обрачуна зарада запослених, у складу са актуелним законским прописима у овој области. На крају, осврт како зарада утиче на мотивацију и подизање квалитета пословног система.

