

Питања из области обрачуна зараде

**која је неопходно сагледати и разликовати као различите елементе зараде,
а која су у радним споровима непотребан и озбиљан трошак за послодавце**

1) Да ли вршите обрачун зараде без евиденције присутности запослених на раду?

Шта значи на обрачунској листи исправна евиденција струкутре сати рада, сати празника који се плаћа као нерадни дан, сати искоришћеног годишњег одмора и др.?

Ако сте нпр. у месецу јануару евидентирали 184 сата као редован рад, а требало је да их евидентирате као редован рад 168 сати и 16 сати државни празник као нерадни дан, да ли сте свесни последица такве структуре сати на обрачунској листи и чија је то одговорност?

Да ли запослени који поседује такву обрачунску листу може да потражује од послодавца увећану зараду од 110%, за 16 сати државног празника који није радио, али је на обрачунској листи обрачунат као редован рад, у износу редовног рада без увећања зараде по основу рада на празник?

2) Ако не поседујете евиденцију сати рада за запослене у току месеца рада, које последице трпи послодавац?

На основу чега ће се утврдити сати прековременог рада?

Да ли сваки сат рада дужи од радног времена представља прековремени рад? Да ли запослени може **самовољно да ради дуже од пуног радног времена** код послодавца и да од послодавца захтева да му сати рада преко пуног радног времена буду плаћени као увећана зарада по основу прековременог рада?

Шта је то институт прековременог рада?

Прековремени рад према *одредбама члана 53 Закона о раду* уводи се **само на захтев послодавца и у случајевима који нису планирани и то**, како је прописано за случај више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када треба завршити посао у року, а да није планиран.

Ако је запослени самовољно радио дуже од пуног радног времена, да ли има право да му ти сати буду плаћени?

3) Када се редован рад обављао ван седишта послодавца тада се редован рад обавља на службеном путу. Тако да у конкретним околностима, када је у питању утврђивање прековременог рада, околности су специфичне, јер треба разликовати сате радног времена од сати временаведеног на службеном путу и при том неизоставно узети у

обзир **прописани услов непредвиђених околности за увођење прековременог рада**, како то Законска норма прописује.

Подаци о раду на службеном путу (место рада и сати рада), неопходно је **документовати**, како би се на недвосмислен начин утврдили како сати рада, тако и сати provedени на службеном путу.

4) Када се **редован рад обавља на терену**, да ли и кад запослени има **право на трошкове дневнице** за службено путовање у земљи, јер је послодавац према одредбама члана 118 Закона о раду дужан да накнади трошкове службеног пута.

5) Поштујете ли или не поштујете најнижу основицу за социјалне доприносе у околностима рада по Уговору о привременим и повременим пословима, по Уговору о делу, по Уговору о раду на одређено време?

6) Када и у којим околностима рада је послодавац дужан да поштује институт минималне зараде?

7) Да ли софтвер за обрачун зараде омогућава примену прописа којима је регулисан обрачун зараде по сваком прописаном елементу?

Зашто? Зато што ОБРАЧУН ЗАРАДЕ ПРЕДСТАВЉА ОБРАЧУНСКИ ИЗРАЗ РАДНОГ ПРАВА. То значи, да свака ставка при обрачуну зараде је прописана, и да не поступање по прописима за последицу има казнене одредбе које трпи послодавац, било да је обрачун зараде предмет контроле од инспекције рада, контроле од пореског органа или да своја права запослени потражује на суду.

Аутор: Мира Зељковић