

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

**ANALIZA STROŠKOV DELA V DEJAVNOSTI PROIZVODNJE
PAPIRJA IN KARTONA**

Ljubljana, julij 2016

JANA KOKALJ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Jana Kokalj, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza stroškov dela v dejavnosti proizvodnje papirja in kartona, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Simonom Čadežem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so se dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem ustrezno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico do reproduciranja ter pravico da dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 6.7.2016

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	2
1.1 Opredelitev plače.....	2
1.1.1 Osnovna plača, dodatki in delovna uspešnost	3
1.2 Nadomestila plače	4
1.3 Povračila stroškov v zvezi z delom	5
1.3.1 Povračilo stroškov za prehrano med delom	6
1.3.2 Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela	6
1.3.3 Povračilo stroškov za službeno potovanje	6
1.3.4 Terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje	8
1.4 Drugi prejemki iz delovnega razmerja	8
1.4.1 Regres za letni dopust	8
1.4.2 Jubilejna nagrada	9
1.4.3 Solidarnostna pomoč.....	9
1.4.4 Odpravnina ob upokojitvi	9
1.4.5 Odpravnina ob prekinitvi delovnega razmerja.....	9
1.5 Ugodnosti oziroma bonitete	10
1.6 Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje.....	11
2 OBDAVČITEV PLAČE IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA	12
2.1 Prispevki za socialno varnost	12
2.2 Dohodnina	14
2.3 Obdavčitev povračil stroškov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.....	15
3 STROŠKI DELA IN NJIHOVA PRIMERJAVA V PROIZVODNJI PAPIRJA IN KARTONA	16
3.1 Industrija in proizvodnja papirja in kartona	17
3.2 Analiza stroškov dela v proizvodnji papirja in kartona.....	18
3.2.1 Stroški dela v podjetjih v proizvodnji papirja in kartona.....	19
3.2.2 Primerjava povprečne plače in povprečni strošek na zaposlenega	21
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	24
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prispevki delojemalcev v %	13
Tabela 2: Prispevki delodajalcev v %	13
Tabela 3: Število registriranih podjetij od leta 2008 do leta 2014	17
Tabela 4: Povprečna letna plača v € od leta 2011 do leta 2015	18
Tabela 5: Stroški dela v podjetju Količevo Karton d.o.o. v letih 2012, 2013 in 2014.....	19
Tabela 6: Stroški dela v podjetju Vipap Videm Krško d.d. v letih 2012, 2013 in 2014	19
Tabela 7: Stroški dela v podjetju Goričane d.d. v letih 2012, 2013 in 2014.....	20
Tabela 8: Stroški dela v podjetju Papirnica Vevče d.o.o. v letih 2012, 2013 in 2014	21
Tabela 9: Povprečna plača na zaposlenega v € v letih 2012, 2013 in 2014	21
Tabela 10: Povprečni mesečni strošek dela na zaposlenega v € v letih 2012, 2013 in 2014.....	22

UVOD

Plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja predstavljajo plačilo za opravljeno delo po pogodbi o zaposlitvi ne glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, ki je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas. Pogodbo o zaposlitvi, plačo in nadomestila plač ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F, v nadaljevanju ZDR-1).

Za opravljeno delo mora delavec prejeti plačo. Poleg plače in nadomestila plač je delavec upravičen tudi do povračila materialnih stroškov ter drugih prejemkov določenih v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem zavezujočem aktu za delodajalca. Višina prejemkov je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti in internimi akti delodajalca.

Za delavca je pomembno, da pozna svoje pravice, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi in drugih aktov, ki zavezujejo delodajalca. Ob zaposlitvi bi delodajalec moral delavca seznaniti z njegovimi pravicami in plačnim sistemom, tako da bi bil delavec usposobljen sam izračunati svojo bruto in neto plačo ter na ta način preveriti pravilnost obračuna. Delavec s svojim znanjem in kreativnostjo namreč predstavlja pomembno prvino poslovnega procesa, zato zadovoljen delavec za podjetje predstavlja velik kapital. Zadovoljstvo delavcev in s tem dobro ime v javnosti delodajalcu omogoča pridobiti dobre in za delo kvalificirane ter usposobljene delavce. Te delavce mora delodajalec s primernim plačnim sistemom motivirati in jih na ta način obdržati v podjetju na dolgi rok.

Namen moje strokovne naloge je predstaviti prejemke iz delovnega razmerja. Predstaviti želim prejemke, do katerih so delavci upravičeni v skladu z veljavno zakonodajo, v kolikor izpolnjujejo pogoje za prejem dohodka, in sicer tako delovno pravni in kot tudi davčni vidik prejemkov iz delovnega razmerja. V praktičnem delu strokovne naloge pa je moj namen primerjati stroške dela izbranih podjetij v dejavnosti proizvodnje papirja in kartona.

Zaključna strokovna naloga je razdeljena na več poglavij. V prvem poglavju so predstavljeni sestavni deli bruto plače, povračila materialnih stroškov ter drugi prejemki iz delovnega razmerja, ki delavcu pripadajo s trenutno veljavno zakonodajo, v drugem delu pa je predstavljena obdavčitev plače in prejemkov iz delovnega razmerja ter davčna obravnava povračil materialnih stroškov dela.

Prejemki iz delovnega razmerja za podjetje v izkazu poslovnega izida predstavljajo stroške dela, zato sem v tretjem poglavju, ki predstavlja praktični del zaključne naloge, analizirala stroške dela v proizvodnji papirja in kartona izbranih podjetij. Izbrana podjetja sodijo v SKD dejavnost 17.120. Pripravila sem pregled števila ustanovljenih podjetij po letih in primerjala povprečno plačo v papirno predelovalni dejavnosti s slovenskim povprečjem in predelovalnimi dejavnostmi kot celoto.

Pri pisanju strokovne naloge sem izhajala iz zakonov in zakonskih predpisov, ki neposredno ali posredno opredeljujejo prejemke iz delovnega razmerja in njihovo obdavčitev. Pri praktičnem delu sem izhajala iz podatkov dostopnih na spletnem portalu GVIN in iz podatkov dostopnih na podatkovnem portalu Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) Si.Stat. Podatki o plačah, prejemkih iz delovnega razmerja in stroških dela so v večini podjetij zaupne narave in jih podjetja ne razkrijejo rada. Podjetja v letnih poročilih razkrijejo le podatke, ki so jih v skladu z zakonodajo dolžna razkriti.

1 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1.1 Opredelitev plače

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljeno delo, kar pomeni, da mu mora izplačati plačo v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Delavec je upravičen tudi do drugih vrst plačil za opravljeno delo, v kolikor je to določeno v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

S pojmom plača je mišljena bruto plača, to je znesek, od katerega še niso odšteti prispevki za socialno varnost delavca in dohodnina. Delavec na bančni račun prejme neto plačo, prispevke za socialno varnost in dohodnino obračuna in plača delodajalec na podračune za plačevanje obveznih dajatev.

Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov in dela plače za delovno uspešnost. Osnovna plača delavca se določi s pogodbo o zaposlitvi, višina osnovne plače je odvisna od zahtevnosti dela. Delavec je upravičen tudi do izplačila plače za poslovno uspešnost, v kolikor je to določeno v kolektivni pogodbi ali v internih aktih delodajalca.

Plačilo za delo mora biti vedno v denarni obliki, izplačano v domači valuti in nakazano na bančni račun delavca. Izplačilo plače v gotovini ni dovoljeno. Plača mora biti izplačana najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja, plačilno obdobje ne sme biti daljše od enega meseca. Druge vrste plačil, ki jih ima delavec določene v pogodbi o zaposlitvi, se lahko izplačujejo v nedenarni obliki, kot uporaba avtomobila v zasebne namene, parkirni prostor ipd.

Delavec mora, v kolikor dela polni delovni čas, za opravljeno delo prejeti najmanj minimalno plačo, določeno z zakonom. Minimalna plača je določena v mesečnem znesku in od januarja 2016 znaša 790,73 evrov (v nadaljevanju €) bruto. Minimalna plača se lahko izplača v nižjem, sorazmernem delu le v primeru, ko delavec dela krajši delovni čas. V minimalno plačo se ne všttevajo (Pirš, 2016, str. 21):

- dodatek za nočno delo,
- dodatek za delo v nedeljo,
- dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Delodajalec mora delavcu na izplačilni dan izstaviti pisni obračun, iz katerega je razviden podatek o izplačani plači, nadomestilih plače, povračilih stroškov iz delovnega razmerja, odtegljajih od plače, obračunu akontacije dohodnine in prispevkov za socialno varnost.

1.1.1 Osnovna plača, dodatki in delovna uspešnost

Osnovna plača se določi v pogodbi o zaposlitvi, pri tem se upošteva zahtevnost delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec zahtevnost delovnega mesta opredeli v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Na višino osnovne plače pa lahko vpliva tudi ponudba in povpraševanje na trgu dela.

Delavcu za delo v posebnih pogojih dela pripadajo dodatki za delo, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa. To so dodatki za (Kruhar Puc & Galič, 2005, str. 45):

- nočno delo,
- delo preko polnega delovnega časa,
- delo v nedeljo,
- delo na praznike in dela proste dneve (po zakonu).

Višina dodatkov v zakonu ni določena in je prepuščena pogajanjem med socialnimi partnerji. Višina dodatkov se tako določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Dodatki pripadajo delavcu le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Delavcu pripada še dodatek za delovno dobo, njegova višina se določi v kolektivni pogodbi.

Delovna uspešnost delavca se meri ob upoštevanju (Krašovec, 2013, str. 611)

- gospodarnosti,
- kvalitete,
- obsega opravljanja dela.

Natančnejša merila za določanje plače iz naslova delovne uspešnosti so urejena v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ali v internih aktih delodajalca. Dogovor o plači iz naslova delovne uspešnosti je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi.

1.2 Nadomestila plače

Nadomestilo plače pripada delavcu za čas odsotnosti z dela. Pravico do nadomestila ima iz (Čižman, 2013, str. 47):

- razlogov, določenih z zakonom,
- razlogov na strani delodajalca in
- osebnih razlogov.

Nadomestila plače izplačuje delodajalec v svoje breme v velikosti 100% osnove, če ni z ZDR-1 ali drugim zakonom ali podzakonskim predpisom določeno drugače. Praviloma je osnova za obračun delavčeva povprečna mesečna plača za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev (PPZTM) oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za izračun nadomestila enaka osnovi za izračun nadomestila plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo v velikosti osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Izjeme od tega pravila so nadomestila za čas odsotnosti iz zdravstvenih razlogov. Nadomestilo plače ne sme presežati plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal (Čižman, 2013, str. 47).

Delavec je upravičen do 100 % nadomestila plače za sledeče odsotnosti od dela:

- Izrabe letnega dopusta. Pravico do letnega dopusta dobi delavec s sklenitvijo delovnega razmerja. V kolikor je delovno razmerje sklenjeno ali zaključeno znotraj koledarskega leta, ima delavec pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta oziroma 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. Delavec se pravici do letnega dopusta ne more odpovedati. Denarno nadomestilo za letni dopust se lahko izplača le ob prekinitvi delovnega razmerja.
- Zaradi osebnih okoliščin. Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi lastne poroke, smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojencev in staršev, selitve, rojstva otroka ali hujše nesreče, ki zadene delavca.
- Zaradi izobraževanja. Delodajalec je delavcu dolžan zagotoviti izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu. Delodajalec in delavec uredita trajanje in potek izobraževanja ali usposabljanja ter pravice s pogodbo o izobraževanju.
- Zaradi praznikov in dela prostih dni. Pravica za nadomestilo na praznik in dela prosti dan se lahko omeji, v kolikor poteka delovni proces tudi na praznični dan.
- Zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu. Delodajalec plačuje 100 % nadomestilo do 30 delovnih dni za vsako odsotnost, v primeru daljše odsotnosti delodajalec plačuje nadomestilo v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS).

- Zaradi opravljanja funkcij ali obveznosti po posebnih zakonih kot so sodniki porotniki, delavci, ki so pozvani k opravljanju vojaške dolžnosti, dolžnosti opravljanja zaščitne reševanja in pomoči itd.

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela in do nadomestila plače iz zdravstvenih razlogov zaradi bolezni, poškodbe izven dela in poškodbe izven dela po tretji osebi. Po ZDR-1 pripada delavcu nadomestilo plače v višini 80 % plače preteklega meseca za polni delovni čas. Do 30 delovnih dni za vsako odsotnost nadomestilo plačuje delodajalec, po 30. dneh nadomestilo izplačuje delodajalec v breme ZZZS.

Delavec ima pravico tudi do odsotnosti z dela in s tem do nadomestila plače, ki jih od prvega dne izplačuje delodajalec v breme ZZZS in sicer zaradi darovanja krvi, nege ožjega družinskega člana, spremstva in presaditve živega tkiva v korist druge osebe.

Delavec ima pravico do odsotnosti in s tem do nadomestila plače tudi za čas prepovedi opravljanja dela, za čas neopravljanja dela zaradi višje sile, za čas čakanja na delo in za odsotnost ob prekinitvi pogodbe za iskanje zaposlitve.

1.3 Povračila stroškov v zvezi z delom

ZDR-1 določa, da je delavec upravičen do povračila materialnih stroškov, ki mu nastajajo v zvezi z opravljanjem dela. Delodajalec mora delavcu povrniti naslednje materialne stroške (Krašovec, 2013, str. 617):

- povračilo stroškov za prehrano med delom,
- povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela,
- povračilo stroškov, ki jih ima delavec na službenem potovanju (stroški prevoza, stroški nočitev, dnevnic, kot nadomestilo stroškov prehrane ter terenski dodatek).

ZDR-1 določa pravice, ne določa pa višine povračila stroškov. Višina in obseg povračil stroškov v zvezi z delom se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Pri izplačilu je potrebno upoštevati Uredbo o davčni obravnavi stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 140/06 in 76/08, v nadaljevanju davčna uredba). Davčna uredba ne določa višine povračila materialnih stroškov, določa pa maksimalno višino, ki se lahko izplača neobdavčeno.

Delavec je upravičen do izplačila stroškov v zvezi z delom, v kolikor so ti stroški dejansko nastali. Delodajalec mora delavcu povračila stroškov v zvezi z delom plačati najkasneje skupaj s plačo na bančni račun delavca.

1.3.1 Povračilo stroškov za prehrano med delom

Povračilo stroškov za prehrano med delom pripada delavcu, ki je na delu prisoten najmanj 4 ure. Višina povračila stroškov za prehrano je določena v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ali internih aktih delodajalca.

Sindikati podjetja in delodajalec se lahko dogovorita, da delodajalec namesto izplačila povračil stroškov za prehrano organizira prehrano oziroma delavcem zagotovi topel obrok med delom.

1.3.2 Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z njega pripada delavcem, ki se morajo dnevno pripeljati na delovno mesto in odpeljati z njega z javnim ali osebnim prevozom. Običajno predpisi določajo, da se povrnejo stroški za javni prevoz, za osebni prevoz (kilometrini) pa le, če javni ni možen (Čižman, 2013, str. 52).

1.3.3 Povračilo stroškov za službeno potovanje

Delodajalci zaposlene napotujejo na službena potovanja in sicer iz različnih razlogov, npr. zaradi udeležbe na izobraževanjih, seminarjih, sestankih ipd. Tudi za čas službenih potovanj delavcem pripadajo določeni prejemki, predvsem v obliki povračil stroškov v zvezi z delom (Peterca, 2014, str. 17).

Delodajalec delavca napoti na službeno potovanje s potnim nalogom, ki mora biti izstavljen vnaprej, iz njega mora biti razvidno ime in priimek delavca, ki je napoten na službeno potovanje, njegov naslov, delovno mesto, namen potovanja, odobritev vozila (službeno ali privatno vozilo), datum in ura odhoda, navedba, ali je delavec prejel predujem in podpis odredbodajalca. Po končanem službenem potovanju je delavec dolžan vrniti izpolnjen potni nalog, ki vsebuje vse podatke, na podlagi katerih bo delodajalec obračunal stroške službene poti. To je točna ura in datum odhoda in prihoda, na podlagi katerega bo delodajalec obračunal ustrezno višino dnevnic, točna navedba relacije, ki je podlaga za obračun kilometrine v primeru uporabe privatnega vozila. Delavec priloži tudi račune, na podlagi katerih uveljavlja stroške prenočevanja, parkirnine ipd. Potni nalog mora biti podpisan s strani predlagatelja.

Višina in pogoji za povračilo stroškov so določeni v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Iz kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti izhaja, da so do povračila stroškov na službenem potovanju upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje. Pri tem za povračilo stroškov, ki so jih delavci imeli pri opravljanju določenih del in nalog na

službenem potovanju šteje: dnevnic kot povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz (Peterca, 2014, str. 17).

Večina kolektivnih pogodb se za službena potovanja v Sloveniji sklicuje na davčno uredbo. V skladu z davčno uredbo pripada delavcu dnevnic glede na trajanje službenega potovanja. Glede na trajanje službenega potovanja se izplačajo tri različne višine dnevnic:

- za službeno potovanje v Sloveniji nad 6 do 8 ur,
- za službeno potovanje v Sloveniji od 8 do 12 ur,
- za službeno potovanje v Sloveniji nad 12 do 24 ur.

Delavcu pripada povračilo stroškov za prenočevanje v višini dejanskih stroškov. V kolikor je v stroške prenočevanja vključen zajtrk, se dnevnic, glede na trajanje službenega potovanja, zniža za 10 % oziroma 15 %. Dejanski stroški prenočevanja se dokazujejo z računi.

Delavcu na službenem potovanju v Sloveniji pripada dejansko povračilo stroškov za prevoz z javnimi sredstvi, v kolikor pa za službeno potovanje uporablja lastno vozilo pa je upravičen do kilometrine. Višina dejanskih stroškov za prevoz z javnimi sredstvi se dokazuje s predloženimi računi.

Pri povračilih stroškov za službeno potovanje v tujini, se kolektivna pogodba na ravni dejavnosti lahko sklicuje na davčno uredbo ali na Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur. l. RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09 in 51/12, v nadaljevanju uredba za tujino).

Če se kolektivna pogodba dejavnosti sklicuje pri določitvi povračil za službena potovanja v tujino na davčno uredbo, potem velja (Peterca, 2014, str. 18):

- za službeno potovanje nad 6 do 8 ur se obračuna dnevnic višini 25 % zneska iz uredbe za tujino;
- za službeno potovanje nad 8 do 14 ur se obračuna dnevnic v višini 75 % zneska iz uredbe za tujino;
- za službeno potovanje nad 14 do 24 ur se obračuna dnevnic v višini 100 % zneska iz uredbe za tujino;
- če stroški potovanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 8 do 14 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnic zmanjša za 15 %;
- če stroški prenočevanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 14 do 24 ur vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnic zmanjša za 10 %;
- delavcu pripada povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju v višini dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi;

- v primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, mu pripada povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju v višini 0,37 € za vsak prevožen kilometer;
- delavcu pripada povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju v višini dejanskih stroškov za prenočevanje.

Davčna uredba za službena potovanja v tujino ne predvideva znižanja dnevnic za zagotovljeno kosilo oziroma večerjo. Namen dnevnic za službeno potovanje je povračilo stroškov, ki so delavcu dejansko nastali, zato je smiselno, da se pri izračunu dnevnic za tujino uporabijo določbe iz uredbe za tujino, ki v 6. členu določa, da se

- za službeno potovanje v tujino, ki traja nad 14 do 24 ur obračuna cela dnevnic,
- za službeno potovanje v tujino, ki traja nad 10 do 14 ur obračuna 75 % dnevnice.

Za službeno potovanje nad 14 do 24 ur pripadajo delavcu 3 obroki, nad 10 do 14 ur pa pripadata delavcu 2 obroka. Pri odsotnosti nad 14 do 24 ur se za zagotovljeni zajtrk odšteje 10 %, za brezplačno kosilo oziroma večerjo 35 %, pri odsotnosti nad 10 do 14 ur se za brezplačni zajtrk odšteje 15 %, za brezplačno kosilo oziroma večerjo pa 40 %. Dnevnice se obračunavajo za celoten čas službenega potovanja in se izračunajo v urah od datuma in ure začetka službenega potovanja do zaključka službenega potovanja. Najprej se izračuna število celih dnevnic za 24 ur potovanja in preostanek dnevnic.

1.3.4 Terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje

Terenski dodatek pripada delavcu, ki najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega bivanja in izven kraja sedeža delodajalca, nadomestilo za ločeno življenje pa pripada delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo izven kraja bivanja (najmanj 100 km) in zato zaradi službenih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine.

1.4 Drugi prejemki iz delovnega razmerja

1.4.1 Regres za letni dopust

Delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, mora delodajalec izplačati regres za letni dopust. Pravica do regresa je pravica, ki se ji delavec ne more odpovedati. Regres mora biti izplačan najmanj v višini minimalne plače, najkasneje do 1. julija tekočega leta. V kolikor regres ni izplačan od 2. julija dalje delodajalec delavcu dolguje tudi zamudne obresti. V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko določi kasnejši rok, vendar se mora izplačati najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

Pravica do regresa je vezana na pravico do letnega dopusta, pri tem ni pomembno ali je delavec letni dopust izrabil in tudi ne, v kolikšnem obsegu je izrabil letni dopust. Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa v sorazmernem delu. Do regresa je upravičen tudi delavec, ki je zaradi bolezni odsoten celo koledarsko leto.

1.4.2 Jubilejna nagrada

ZDR-1 ne predvideva jubilejnih nagrad, predvidevajo pa jih kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Delavcu pripada jubilejna nagrada za dopolnjenih 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe. Kriteriji za izplačilo, višina jubilejne nagrade in rok za izplačilo se določijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

1.4.3 Solidarnostna pomoč

V kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti se določi pravica do solidarnostne pomoči, ki pripada delavcu ali družini delavca običajno ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana, daljši bolniški odsotnosti, v primeru invalidnosti, elementarni nesreči in požaru. Višina solidarnostne pomoči se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

1.4.4 Odpravnina ob upokojitvi

Do odpravnine ob upokojitvi je upravičen delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let. Najmanjša zakonsko dovoljena zneska odpravnine sta (Čižman, 2014a, str. 31)

- 2 povprečni plači v RS za pretekle 3 mesece ali
- 2 povprečni mesečni plači delavca za pretekle 3 mesece, če je to za delavca ugodneje.

1.4.5 Odpravnina ob prekinitvi delovnega razmerja

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. Delodajalec je delavcu dolžan izplačati odpravnino. Odpravnina je pravica delavca, ki izhaja iz zakona in se ji delavec ne more odpovedati.

Osnova za izračun odpravnine je (Krašovec, 2013, str. 498):

- povprečna (bruto) plača, ki jo je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- če delavec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni prejemal plače pač pa nadomestilo plače oziroma mu delodajalec plače sploh ni izplačeval, pa znaša osnova za izračun

odpravnine (bruto) plača, ki jo bo delavec prejel, če bi delal oziroma če bi jo delodajalec izplačeval.

Višina odpravnine je odvisna od časa zaposlitve pri delodajalcu in njegovih pravnih predhodnikih. V skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada delavcu odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto do 10 let,
- 1/4 osnove za vsako leto pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 10 let do 20 let,
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Delavec je upravičen maksimalno do desetih povprečnih bruto plač, ki jih je prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec lahko sklene pogodbo z delavcem za določen čas. Pogodba za določen čas preneha po poteku pogodbe brez odpovednega roka, delavcu pa ob poteku pogodbe pripada odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delavec nima pravice do odpravnine v zakonsko določenih primerih in tudi ne, v kolikor po poteku pogodbe za določen čas z delodajalcem sklene pogodbo za nedoločen čas.

Osnova za izračun odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas je določena v 4. odstavku 79. člena ZDR-1. To je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Združenje delodajalcev Slovenije, 2014, str. 41). Delavec prejme odpravnino v višini 1/5 osnove za izračun.

1.5 Ugodnosti oziroma bonitete

Delodajalec lahko delavcu ali njegovemu družinskemu članu nudi ugodnosti v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi.

Bonitete, ki jih delojemalec zagotavlja delojemalcu, vključujejo zlasti (Finančna uprava Republike Slovenije, 2015, str. 3):

- uporabo osebnega vozila za privatne namene,
- nastanitev,
- posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne,

- popust pri prodaji blaga in storitev (če je popust pod enakimi pogoji dostopen vsem strankam, se skladno s 7. točko 19. člena Zakona o dohodnini - ZDoh-2 ne šteje za dohodek),
- izobraževanje delojemalca ali njegovega družinskega člana,
- zavarovalne premije in podobna plačila (zavarovalne premije sklenjene v korist delojemalca, če so premije plačane v breme delodajalca, premije za kolektivno zavarovanje odgovornosti članov uprave in nadzornih svetov v breme delodajalca, ipd.),
- darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu.

Izobraževanje delavca se ne šteje za boniteto, v kolikor delodajalec napoti delavca na izobraževanje ali usposabljanje, ki je v zvezi z dejavnostjo delodajalca in v skladu s potrebami delovnega procesa.

Zavarovalne premije in podobna plačila, ki jih je delodajalec zakonsko dolžan plačati, ravno tako ne predstavljajo bonitete delavcu.

Plačila delodajalca za zdravstvene preglede delavcev, ki jih je dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu, in katerih opustitev oziroma neplačilo bi pomenila kršitev zakona in s tem kazensko odgovornost delodajalca, niso boniteta (Čižman, 2014b, str. 14).

Za bonitete se ne štejejo tudi ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem zaposlenim, ugodnosti, ki jih delodajalec ne zagotavlja redno ali pogosto in skupni znesek vseh bonitet v mesecu ne presega 13,00 €, parkirni prostor in uporaba računalniške ter telekomunikacijske opreme.

1.6 Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje

Dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja zbiranje denarnih sredstev na osebnih računih zavarovancev, vključenih v to obliko zavarovanja, z namenom, da se jim ob dopolnitvi določene starosti ali v drugih primerih, določenih s pokojninskim načrtom ali Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15, v nadaljevanju ZPIZ-2), zagotovi pravica do dodatne pokojnine ali druge pravice. Gre za namensko varčevanje na osebnih varčevalnih računih z namenom zagotovitve dodatnih prihodkov po upokojitvi v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Dodatno pokojninsko zavarovanje, 2016).

Delodajalec lahko delno ali v celoti za svoje zaposlene vplačuje sredstva v pokojninski načrt, ki je odobren in vpisan v register pokojninskih načrtov. V primeru, ko delodajalec vplačuje sredstva v pokojninski načrt za svoje zaposlene, govorimo o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju.

Višina neobdavčene premije za dodatno pokojninsko zavarovanje je odvisna od vplačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju prispevki za PIZ). Delojemalec in delavec skupno vplačata 24,35 % prispevkov za PIZ. V osnovo za obračun premije se všttevajo vsi dohodki, izplačani v koledarskem letu, od katerih je bil plačan prispevek za PIZ. Vplačilo oziroma premija se ne všteva v davčno osnovo delavca do zneska, ki je enak 24 % vplačanih prispevkov za PIZ oziroma trenutno največ 2.819,09 €. V kolikor premija presega zakonsko določen znesek, je od zneska nad zakonsko določenim potrebno plačati prispevke za socialno varnost in dohodnino.

2 OBDAVČITEV PLAČE IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Delodajalec mora od plače, drugih prejemkov iz delovnega razmerja, bonitet in povračil materialnih stroškov praviloma obračunati prispevke za socialno varnost in akontacijo dohodnine. Izjeme, od katerih se prispevki za socialno varnost in akontacija dohodnine ne plačujejo, določa Zakon o dohodnini (Ur. l. RS, št. 13/11, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15 in 55/15, v nadaljevanju ZDoh-1). V kolikor je glede na ZDoh-1 potrebno obračunati akontacijo dohodnine, mora delodajalec obračunati tudi prispevke za socialno varnost.

Povračila materialnih stroškov kot so povračila stroškov za prehrano med delom, povračilo stroškov za prihod na delo in z dela, povračilo stroškov službene poti, terenski dodatek, nadomestilo za ločeno življenje in drugi prejemki iz delovnega razmerja kot jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi in solidarnostna pomoč se izplačujejo neobdavčeno do višine, kot to določa davčna uredba. V kolikor znesek povračila materialnih stroškov in drugih prejemkov preseže maksimalni znesek določen v davčni uredbi, je od zneska nad uredbo potrebno obračunati prispevke za socialno varnost in akontacijo dohodnine.

2.1 Prispevki za socialno varnost

V Sloveniji se plača in prejemki izplačujejo v bruto znesku. To pomeni, da mora delodajalec dohodek zmanjšati za prispevke za socialno varnost in za z zakonom določeno dohodnino. Delavec na svoj račun prejme neto znesek, to pomeni dohodek, ki je že zmanjšan za znesek prispevkov za socialno varnost in akontacijo dohodnine.

Ločimo prispevke za socialno varnost delojemalca - delavca in prispevke za socialno varnost delodajalca. Zavezanec za plačilo prispevkov za socialno varnost delavca je delavec sam, zavezanec za plačilo prispevkov delodajalca pa je delodajalec. Delodajalec obračuna, odtegne in plača prispevke delodajalca in tudi delavca.

Tabela 1: Prispevki delojemalcev v %

Prispevek za PIZ	15,50
Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36
Prispevek za starševsko varstvo	0,10
Prispevek za zaposlovanje	0,14
Skupaj	22,10

Vir: Finančna uprava Republike Slovenije, Prispevki za socialno varnost, Plačevanje prispevkov za zavarovance-delavce v delovnem razmerju, 2016.

Tabela 2: Prispevki delodajalcev v %

Prispevek za PIZ	8,85
Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,56
Prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53
Prispevek za starševsko varstvo	0,10
Prispevek za zaposlovanje	0,06
Skupaj	16,10

Vir: Finančna uprava Republike Slovenije, Prispevki za socialno varnost, Plačevanje prispevkov za zavarovance-delavce v delovnem razmerju, 2016.

V tabeli 1 so prikazani prispevki in stopnje, ki jih plačuje delavec od bruto plače, v tabeli 2 pa so prikazi prispevki in stopnje, ki jih plačuje delodajalec na bruto plačo.

Osnova za plačilo prispevkov je plača, nadomestilo plače ter vsi drugi prejemki iz delovnega razmerja, bonitete in povračila stroškov v zvezi z delom.

V skladu s 3. odstavkom 144. člena ZPIZ-2 so za nekatere dohodke posebej določene osnove za obračun prispevkov za socialno varnost in sicer:

- od jubilejnih nagrad, solidarnostnih pomoči, odpravnin ob upokojitvi, povračil stroškov, bonitet in odpravnin zaradi prekinitve pogodbe o zaposlitvi, se plačujejo prispevki od zneska, od katerega se v skladu z ZDoh-1 plačuje dohodnina,
- od vplačanih premij dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki jih plačuje delodajalec, se plačujejo prispevki od zneska, od katerega se v skladu z ZDoh-1 plačuje dohodnina,
- od regresa se plačujejo prispevki od zneska, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca v Republiki Sloveniji.

Najnižja osnova za plačilo prispevkov za socialno varnost znaša 60 % zadnje znane povprečne plače v Sloveniji, vendar je uvedeno prehodno obdobje, tako je v letu 2016 najnižja osnova za plačilo prispevkov znesek 52 % povprečne plače v Sloveniji.

2.2 Dohodnina

Ob obračunu plače, nadomestil plače, drugih prejemkov iz delovnega razmerja, bonitet in povračil stroškov z delom mora delodajalec obračunati in plačati akontacijo dohodnine. Ob izplačilu dohodka delodajalec predloži obračun davčnih odtegljajev.

Zavezanci za dohodnino so fizične osebe, ki so lahko rezidenti ali nerezidenti Slovenije. Rezidenti plačujejo dohodnino od svetovnega dohodka, nerezidenti pa plačujejo dohodnino od dohodkov z virom v Sloveniji.

Oseba je za davčne namene lahko opredeljena kot rezident, če izpolnjuje katerega od pogojev, naštetih v 6. členu ZDoh-2 (Prislan, 2015, str. 105-106):

- ima uradno prijavljeno stalno bivališče v Sloveniji;
- ima običajno prebivališče ali središče svojih osebnih in ekonomskih interesov (središče življenjskih interesov) v Sloveniji;
- je v kateremkoli času v davčnem letu v Sloveniji skupaj več kot 183 dni (presoja se po izdanih dovoljenjih za začasno prebivanje);
- prebiva zunaj Slovenije zaradi zaposlitve v diplomatskem predstavništvu, konzulatu, mednarodni misiji Republike Slovenije ali misiji Republike Slovenije pri Evropski komisiji, kot javni uslužbenec z diplomatskim ali konzularnim statusom ali pa kot zakonec ali vzdrževani član takega javnega uslužbenca in prebiva s to osebo;
- je bila rezident Slovenije v kateremkoli obdobju preteklega ali tekočega leta in prebiva zunaj Slovenije
 - zaradi zaposlitve v diplomatskem predstavništvu, konzulatu, mednarodni misiji Republike Slovenije ali misiji Republike Slovenije pri Evropski komisiji ali pa kot javni uslužbenec v tehnični ali administrativni funkciji brez diplomatskega ali konzularnega statusa;
 - kot javni uslužbenec ali funkcionar v državnem organu ali organu lokalne skupnosti, in sicer v državi, ki na podlagi vzajemnosti takega uslužbenca ne šteje za svojega rezidenta;
 - kot uslužbenec v institucijah EU, Evropski centralni banki, Evropskem monetarnem inštitutu ali Evropski investicijski banki ali pa kot zakonec, ki ni zaposlen in ne opravlja dejavnosti, ali vzdrževan otrok takega uslužbenca, in prebiva s to osebo;
 - kot poslanec v Evropskem parlamentu.

Pri obračunu akontacije dohodnine je potrebno opredeliti glavnega delodajalca. Pri izplačilu dohodkov iz delovnega razmerja se za glavnega delodajalca šteje delodajalec, ki izplačuje dohodke iz delovnega razmerja kontinuirano na podlagi dalj časa trajajočega razmerja, pri katerem kriterij pretežnega dela dohodka ne prevlada (pojasnilo FURS, št. 060-31/2014-5, 6.11.2014). Primer je izplačilo dohodka po sodni odločbi. V kolikor pa zavezanec dosega dohodke pri dveh ali več rednih delodajalcih, je glavni element, na podlagi katerega se določa glavni delodajalec, višina bruto dohodka iz delovnega razmerja (pretežni del dohodka) (pojasnilo FURS, št. 060-31/2014-5, 6.11.2014).

Akontacijo dohodnine obračuna glavni delodajalec v skladu z lestvico za odmero dohodnine, ki jo vsako leto objavi minister pristojen za finance. Trenutno veljavna dohodninska lestvica ima štiri dohodninske razrede, glede na višino neto osnove se plačuje 16 %, 27 %, 41 % ali 50 % akontacije dohodnine. Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga mesečno od plače oziroma nadomestil plače obračuna in plača glavni delodajalec, se letna lestvica preračuna na 1/12 leta. Trenutno veljavna lestvica za odmero dohodnine je prikazana v prilogi, priloga 1.

Osnova za obračun akontacije dohodnine je bruto plača oziroma bruto prejemek delavca, zmanjšan za prispevke za socialno varnost delojemalca in zmanjšan za davčne olajšave in sicer za splošno olajšavo, za posebne olajšave za vzdrževane otroke, za olajšavo za drugega vzdrževanega družinskega člana in za druge osebne olajšave. Višina splošne olajšave je odvisna od skupnega dohodka delavca v davčnem letu. Delavec se pri izračunu akontacije dohodnine lahko odpove povečani splošni olajšavi, za kar delodajalcu predloži izjavo, s katero se povečani splošni olajšavi odpoveduje do preklica. Davčne olajšave pripadajo rezidentom Slovenije. Trenutno veljavne davčne olajšave in zneski so prikazani v prilogi, priloga 2.

Lestvico za odmero dohodnine in davčne olajšave pri izračunu akontacije dohodnine upošteva glavni delodajalec, drugi delodajalec obračuna akontacijo v višini 25 %, davčnih olajšav ne upošteva.

2.3 Obdavčitev povračil stroškov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja

V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se ne všttevajo povračila stroškov v zvezi z delom kot so prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, dnevnice, prevoz in prenočevanje na službenem potovanju, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje, ter drugi prejemki kot jubilejne nagrade, odpravnina ob upokojitvi in solidarnostna pomoč in sicer do maksimalne višine in pod pogoji, ki so določeni v davčni uredbi. V kolikor izplačilo presega znesek iz davčne uredbe, je od zneska nad maksimalno določenim

zneskom v davčni uredbi potrebno obračunati in plačati prispevke za socialno varnost in dohodnino. Zneski, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, so prikazani v prilogi, priloga 3.

Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, to je zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, se ne všteta v davčno osnovo delavca največ do višine desetih povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Znesek, ki presega znesek določen v ZDoh-1, je predmet obdavčitve s prispevki za socialno varnost in dohodnino.

Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas se ne všteta v davčno osnovo delavca, če je izplačana pod pogoji iz ZDR-1 in največ do višine treh povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji. Znesek, ki presega znesek določen v ZDoh-1, je predmet obdavčitve s prispevki za socialno varnost in dohodnino.

3 STROŠKI DELA IN NJIHOVA PRIMERJAVA V PROIZVODNJI PAPIRJA IN KARTONA

Zasluzki delavcev so vse vrste plačil, ki jih podjetje plača svojim zaposlenim za opravljanje dela. Podjetje jih v izkazu poslovnega izida obravnava kot stroške dela. Z zaslužki so povezane tudi dajatve, ki stroške dela povečujejo.

Zasluzki pripadajo zaposlencem med njihovim službovanjem ali na koncu njihovega službovanja. Med njihovim službovanjem so to plače, nadomestila plač in njim sorodne postavke pa tudi deleži v razširjenem dobičku, po koncu njihovega službovanja pa v glavnem odpravnine in pokojnine (Slovenski računovodski standardi, 2007, str. 123).

Stroški dela se pripoznajo na podlagi listin, ki dokazujejo opravljeno delo in druge podlage za obračun plač v kosmatem znesku oziroma upravičenost do nadomestila plač in plačam sorodnih postavk pa tudi odpravnin ter ustreznih dajatev (Slovenski računovodski standardi, 2007, str. 124). Za zunanje poslovno poročanje podjetje stroške dela prikazuje v izkazu poslovnega izida, kjer prikaže:

- stroške plač, to je plače in nadomestila plač v bruto znesku,
- stroške socialnih zavarovanj, kjer so ločeno prikazani stroški pokojninskih in stroški drugih socialnih zavarovanj,
- druge stroške dela, kjer so prikazani drugi prejemki iz delovnega razmerja, vključno z dolgoročnimi rezervacijami za odpravnine, jubilejne nagrade in podobno.

3.1 Industrija in proizvodnja papirja in kartona

Industrija je močno prispevala k razvoju Slovenije. Do osamosvojitve Slovenije je bil največji poudarek v Sloveniji na industriji, po osamosvojitvi je Slovenija doživela velik padec proizvodnje. Danes je Slovenija poindustrijska dežela, v kateri se več prebivalcev ukvarja in dela v storitvenih dejavnostih. Industrija se je močno preobrazila in sicer od delovno intenzivne panoge v tehnološko intenzivno, od cenene delovne sile do visoko usposobljenih zaposlenih, usmerila se je v izdelavo zahtevnejših izdelkov. Velike tovarne so nadomestila manjša in srednje velika podjetja, ki iščejo svoje priložnosti na najbolj zahtevnih svetovnih trgih.

V Sloveniji je močno razvita papirno in papirno predelovalna dejavnost, ki sodi med najstarejše in tradicionalne industrijske dejavnosti v Sloveniji.

Danes je papirna in papirno predelovalna dejavnost zgled trajnostnih principov v industriji, saj uporablja obnovljive surovine, iz katerih v sodobnih, avtomatiziranih in ekološko prilagojenih proizvodnih procesih, ki so rezultat dolgoletnega sistematičnega dela, proizvaja izdelke, ki jih po uporabi reciklira. Tudi gospodarsko velja papirna in papirno predelovalna dejavnost za pomembno vejo predelovalne dejavnosti; vse papirnice se uvrščajo med največje slovenske izvoznike. Papirnice so energetska in kapitalno intenzivna podjetja, papirno predelovalni del panoge je bolj delovno intenziven. Predvsem večja podjetja v panogi imajo tuje lastnike (Inštitut za celulozo in papir, 2014, str. 2).

Proizvodnja papirja in kartona sodi v papirno predelovalno dejavnost, ta pa se uvršča med predelovalne dejavnosti. V predelovalne dejavnosti po SKD klasifikaciji uvrščamo še proizvodnjo živil, pijač, tobačnih izdelkov, tekstilij, oblačil, usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov, obdelavo in predelavo lesa, proizvodnjo kemikalij, kemičnih izdelkov, izdelkov iz gume in plastičnih mas, proizvodnjo kovin, proizvodnjo računalnikov, itd.

Tabela 3: Število registriranih podjetij od leta 2008 do leta 2014

Leto	SKD - Skupaj	C - Predelovalne dejavnosti	C17 - Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja
2008	152.541	17.644	206
2009	160.931	17.672	188
2010	165.959	17.605	181
2011	169.360	17.419	175
2012	173.305	17.690	182
2013	182.089	18.718	185
2014	186.433	19.136	181

Vir: SURS, Podjetja po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo, v obdobju 2008-2014, Slovenija, letno, 2015.

Iz tabele 3 je razvidno število podjetij, to je registrirano število pravnih in fizičnih oseb, ki so v letu opazovanja izkazovala prihodke ali imela zaposlene. Število podjetij v Sloveniji se je od leta 2008 do leta 2014 povečalo za 33.892 podjetij, povečalo tudi število podjetij v predelovalnih dejavnostih, medtem ko se je število podjetij v proizvodnji papirja in izdelkov iz kartona od leta 2008 do leta 2014 zmanjšalo za 25 podjetij.

Eden od pokazateljev uspešnosti podjetja je lahko primerjava povprečne plače. V tabeli 4 je prikazana letna povprečna bruto plača zaposlenega v Sloveniji, letna povprečna bruto plača zaposlenega v predelovalnih dejavnostih in letna povprečna bruto plača zaposlenega v proizvodnji papirja in kartona.

Tabela 4: Povprečna letna plača v € od leta 2011 do leta 2015

Leto	SKD - Skupaj	C –Predelovalne dejavnosti	C17.120 -Proizvodnja papirja in kartona
2011	1.525	1.363	1.577
2012	1.526	1.397	1.601
2013	1.523	1.436	1.653
2014	1.545	1.483	1.681
2015	1.556	1.514	1.717

Vir: SURS, Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnosti v obdobju od januarja 2011 do decembra 2014, Slovenija, mesečno, 2015; SURS, Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnosti v obdobju od januarja 2014 do decembra 2015, Slovenija, mesečno, 2016; lastni izračun.

Iz tabele 4 je razvidno, da se je najvišja letna povprečna plača zaposlenega izplačevala v proizvodnji papirja in kartona in je v letu 2015 znašala 1.717 €. Povprečna plača zaposlenega v predelovalni dejavnosti in proizvodnji papirja in kartona je v obdobju od leta 2011 do leta 2015 rasla, medtem ko je bila povprečna slovenska letna plača od leta 2011 do leta 2013 na enakem nivoju in se je rahlo povišala šele v letu 2014.

3.2 Analiza stroškov dela v proizvodnji papirja in kartona

Podjetja, ki glede na kriterije o velikosti družbe sodijo med velike družbe in katerih glavna dejavnost je proizvodnja papirja in kartona so:

- Količevo Karton d.o.o., Vir, Papirniška cesta 1, 1230 Domžale,
- Goričane d.d., Ladja 10, 1215 Medvode,
- Vipap Videm Krško d.d., Tovarniška ulica 18, 8270 Krško,
- Papirnica Vevče d.o.o., Papirniška pot 25, 1261 Ljubljana Dobrunje.

3.2.1 Stroški dela v podjetjih v proizvodnji papirja in kartona

Iz tabele 5 je razvidno, da so se stroški dela v podjetju Količevo Karton d.o.o. obdobju od leta 2012 do 2014 povečevali. Skupni stroški dela so se leta 2014 glede na leto 2013 povečali za 4,1 % oziroma za 441.065 €. Delež skupnih stroškov dela v celotnih odhodkih v primerjanih letih je konstanten.

Tabela 5: Stroški dela v podjetju Količevo Karton d.o.o. v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014	Realna rast 2014/2013 v %	Absolutna rast 2014/2013
Stroški dela skupaj	10.219.493	10.804.903	11.245.968	4,1	441.065
Stroški plač	7.596.750	8.030.529	8.353.885	4,0	323.356
Stroški pokojninskih zavarovanj	760.816	880.003	919.650	4,5	39.647
Stroški drugih socialnih zavarovanj	553.614	578.564	600.130	3,7	21.566
Drugi stroški dela	1.308.313	1.315.807	1.372.303	4,3	56.496
Delež stroškov dela v celotnih odhodkih v %	8,50	8,37	8,69	3,9	

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetja Količevo Karton d.o.o. v obdobju 2012-2014, 2015; lastni izračun.

Tabela 6: Stroški dela v podjetju Vipap Videm Krško d.d. v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014	Realna rast 2014/2013 v %	Absolutna rast 2014/2013
Stroški dela skupaj	10.019.067	9.464.819	10.031.316	6,0	566.497
Stroški plač	7.265.685	6.952.903	7.283.203	4,8	330.300
Stroški pokojninskih zavarovanj	830.356	745.533	735.567	-1,3	-9.966
Stroški drugih socialnih zavarovanj	550.739	519.812	542.969	4,5	23.157
Drugi stroški dela	1.372.287	1.246.571	1.469.577	17,9	223.006
Delež stroškov dela v celotnih odhodkih v %	9,72	9,59	10,18	6,1	

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetja Vipap Videm Krško d.d. v obdobju 2012-2014, 2015; lastni izračun.

V tabeli 6 so prikazani stroški dela v podjetju Vipap Videm Krško d.d. Skupni stroški dela v podjetju so se leta 2014 glede na leto 2013 povečali za 6,0 %. Delež stroškov dela v celotnih odhodkih se giblje okoli 10 % in se je leta 2014 glede na leto 2013 povečal za

6,1 %. Drugi stroški dela so se v letu 2014 povečali za 17,9 % glede na leto 2013. Drugi stroški dela vključujejo stroške prevoza in prehrane med delom, regres za letni dopust, stroške članov uprave, rezervacije za pokojnine in jubilejne nagrade in druge stroške dela (Vipap Videm Krško d.d., 2014).

Tabela 7: Stroški dela v podjetju Goričane d.d. v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014	Realna rast 2014/2013 v %	Absolutna rast 2014/2013
Stroški dela skupaj	5.171.666	5.106.850	5.386.439	5,5	279.589
Stroški plač	3.768.616	3.762.191	3.908.496	3,9	146.305
Stroški pokojninskih zavarovanj	326.132	278.049	342.079	23,0	64.030
Stroški drugih socialnih zavarovanj	364.659	337.838	284.034	-15,9	-53.804
Drugi stroški dela	712.259	728.772	851.830	16,9	123.058
Delež stroškov dela v celotnih odhodkih v %	7,93	8,51	8,52	0,1	

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetja Goričane d.d. v obdobju 2012-2014, 2015; lastni izračun.

Tabela 7 prikazuje stroške dela podjetja Goričane d.d. Skupni stroški dela leta 2014 glede na leto 2013 povečali za 279.589 € oziroma 5,5 %. Delež stroškov dela v skupnih odhodkih v letih 2013 in 2014 je konstanten. Drugi stroški dela so se povečali za 123.058 €. Med drugimi stroški dela so všteta povračila stroškov prehrane in prevoza na delo in z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo, drugi prejemki iz delovnega razmerja ter rezervacije iz naslova plač. Med drugimi stroški dela je izkazana tudi premija za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (Goričane d.d., 2014).

V tabeli 8, ki prikazuje stroške dela v Papirnici Vevče d.o.o., je razvidno, da so se skupni stroški dela leta 2014 glede na leto 2013 le rahlo povečali, drugi stroški dela pa so se znižali za 38.198 €. Delež stroškov dela v celotnih odhodkih se je zmanjšal za 4,5 %.

Tabela 8: Stroški dela v podjetju Papirnica Vevče d.o.o. v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014	Realna rast 2014/2013 v %	Absolutna rast 2014/2013
Stroški dela skupaj	7.984.261	8.818.461	8.835.154	0,2	16.693
Stroški plač	5.965.797	6.616.805	6.668.336	0,8	51.531
Stroški pokojninskih zavarovanj	528.905	577.773	576.918	-0,1	-855
Stroški drugih socialnih zavarovanj	433.281	480.554	484.769	0,9	4.215
Drugi stroški dela	1.056.278	1.143.329	1.105.131	-3,3	-38.198
Delež stroškov dela v celotnih odhodkih v %	8,76	9,67	9,23	-4,5	

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetja Papirnica Vevče d.o.o. v obdobju 2012-2014, 2015; lastni izračun.

3.2.2 Primerjava povprečne plače in povprečni strošek na zaposlenega

V tabeli 9 je prikazana povprečna plača na zaposlenega v obdobju od leta 2012 do 2014. Povprečna plača na zaposlenega je v vseh podjetjih z izjemo Vipap Videm Krško d.d. v letu 2013 in v Količevo Karton d.o.o. v letu 2014, rasla. Najvišjo povprečno plačo na zaposlenega so v letu 2014 izplačevali v Papirnici Vevče d.o.o. najnižjo pa v podjetju Goričane d.d. V primerjavi s povprečno slovensko plačo, ki je za leto 2014 znašala 1.556 €, so vsa podjetja izplačevala plačo nad slovenskim povprečjem.

Tabela 9: Povprečna plača na zaposlenega v € v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014
Količevo Karton d.o.o.	1.783	1.854	1.848
Vipap Videm Krško d.d.	1.648	1.590	1.673
Goričane d.d.	1.512	1.522	1.562
Papirnica Vevče d.o.o.	1.894	2.042	2.181

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetij Količevo Karton d.o.o., Vipap Videm Krško d.d., Goričane d.d. in Papirnica Vevče d.o.o. v obdobju 2012-2014, 2015.

Tabela 10: Povprečni mesečni strošek dela na zaposlenega v € v letih 2012, 2013 in 2014

	2012	2013	2014
Količevo Karton d.o.o.	2.399	2.494	2.488
Vipap Videm Krško d.d.	2.273	2.165	2.305
Goričane d.d.	2.075	2.066	2.152
Papirnica Vevče d.o.o.	2.535	2.721	2.889

Vir: GVIN, Finančni podatki podjetij Količevo Karton d.o.o., Vipap Videm Krško d.d., Goričane d.d. in Papirnica Vevče d.o.o. v obdobju 2012-2014; 2015; lastni izračun.

Tabela 10 prikazuje povprečni mesečni strošek dela na zaposlenega v podjetjih. Strošek dela na zaposlenega je v vseh letih najvišji v Papirnici Vevče d.o.o., sledi podjetje Količevo Karton d.o.o. Najnižje stroške dela na zaposlenega imajo v podjetju Goričane d.d.

SKLEP

V strokovni nalogi sem predstavila plačo, sestavne dele plače in druge prejeme iz delovnega razmerja, ki pripadajo delavcu v skladu s pogodbo o zaposlitvi in drugimi zakoni. Za delavca je pomembno, da pozna svoje pravice, saj le na ta način lahko preveri, ali je za opravljeno delo prejel vse, kar mu skladno s pogodbo o zaposlitvi in z zakonodajo pripada.

Kot je na eni strani pomembno za delavca, da pozna svoje pravice, mora na drugi strani tudi delodajalec poznati svoje dolžnosti, saj le tako lahko pravilno izpolni vse svoje zakonske obveznosti do delavcev. Delodajalec lahko s pravilnim in transparentnim plačnim sistemom delavce motivira in jih tako obdrži v podjetju na dolgi rok. Delavec predstavlja pomembno prvino v proizvodnem procesu in le zadovoljen delavec lahko veliko pripomore k uspešnosti podjetja in vpliva na dobro ime podjetja v javnosti.

V strokovni nalogi sem predstavila delovno pravni vidik prejemkov iz delovnega razmerja in tudi davčni vidik. Delodajalec mora glede na delovno pravno zakonodajo najprej vedeti, kaj mora delavcu za opravljeno delo izplačati v skladu z delovno zakonodajo, nato pa mora prejemek pravilno davčno obravnavati, obračunati in plačati vse dajatve skladno z davčno zakonodajo.

V praktičnem delu naloge sem se osredotočila na stroške dela podjetij, katerih osnovna registrirana dejavnost je 17.120 – proizvodnja papirja in kartona. Papirno in papirno predelovalna dejavnost je v Sloveniji močno razvita, v proizvodnji uporablja obnovljive surovine, proizvaja pa izdelke, ki jih po uporabi reciklira. Podjetja sodijo v delovno intenzivno panogo, kjer delavcem zaradi dela v posebnih pogojih pripadajo različni

datki, skupni stroški dela to je bruto plača in nadomestila plač, dajatve povezane z njimi in drugi stroški dela, pa predstavljajo 8 % - 10 % celotnih odhodkov podjetja.

Povprečna plača na zaposlenega v izbranih podjetjih v proizvodnji papirja in kartona je višja od povprečne plače na zaposlenega v Sloveniji. Pri primerjavi povprečne plače na zaposlenega izbranih podjetij pa vidimo, da so razlike v povprečni plači med podjetji kar precejšnje, posledično so tudi stroški dela na zaposlenega različno visoki. Konec leta 2013 je bila podpisana kolektivna pogodba za papirno predelovalno dejavnost z veljavnostjo od 1.1.2014 dalje, ki je zavezujoča tudi za podjetja, ki imajo opredeljeno SKD dejavnost 17.120, in opredeljuje minimalno višino prejemkov, ki jih mora delodajalec izplačati delavcu. Podjetja, ki dosegajo boljše poslovne rezultate, imajo posledično tudi višje stroške dela, iz česar lahko sklepamo, da izplačujejo višje prejemke, kot so določeni v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Ta pomeni, da se sklenila podjetniško kolektivno pogodbo ali pa so višje prejemke opredelila v internih aktih podjetja. Razlike v povprečni plači in stroških dela so tudi posledica dodatnih izplačil delavcem, to je izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti, kar je razvidno tudi iz statističnih podatkov, saj je povprečna plača za mesec november precej višja od ostalih mesecev, kar pomeni, da so podjetja konec leta izplačevala božičnico oziroma so izplačala plačo iz naslova poslovne uspešnosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Čižman, M. (2013). O plačah, nadomestilih, povračilih in drugih prejemkih iz delovnega razmerja. *Iks*, 40(6), 46-61.
2. Čižman, M. (2014a). Drugi prejemki iz delovnega razmerja. *Iks*, 41(8-9), 25-34.
3. Čižman, M. (2014b). Bonitete in drugi dohodki iz delovnega razmerja. *Iks*, 41(10), 10-16.
4. *Dodatno pokojninsko zavarovanje*. Najdeno 12. maja 2016 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/dodatno_pokojninsko_zavarovanje/
5. Finančna uprava Republike Slovenije. (2015). *Dohodnina - Dohodek iz zaposlitve, Bonitete*. Ljubljana: Finančna uprava Republike Slovenije.
6. Finančna uprava Republike Slovenije. (2016). *Prispevki za socialno varnost, Plačevanje prispevkov za zavarovanje-delavce v delovnem razmerju*. Ljubljana: Finančna uprava Republike Slovenije.
7. Goričane d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Goričane d.d. za leto 2014*. Medvode: Goričane d.d.
8. GVIN. *Finančni podatki podjetja Goričane d.d.* Najdeno 16. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.gvin.com/GvinFipo/Pages/Company.aspx?Mode=GvinSI&App=GvinFipo2012SI&CompanyId=40682&CompanyDetailType=BalanceSheet&CompanyDetailSubType=Profit&Lang=sl-SI>
9. GVIN. *Finančni podatki podjetja Količevo Karton d.o.o.* Najdeno 16. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.gvin.com/GvinFipo/Pages/Company.aspx?Mode=GvinSI&App=GvinFipo2012SI&CompanyId=40458&CompanyDetailType=BalanceSheet&CompanyDetailSubType=Profit&Lang=sl-SI&HistoryNavCall=1>
10. GVIN. *Finančni podatki podjetja Papirnica Vevče d.o.o.* Najdeno 16. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.gvin.com/GvinFipo/Pages/Company.aspx?CompanyDetailType=BalanceSheet&CompanyId=40461&App=GvinFipo2012SI&Mode=GvinSI&Lang=sl-SI&CompanyDetailSubType=Profit>
11. GVIN. *Finančni podatki podjetja Vipap Videm Krško d.d.* Najdeno 16. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.gvin.com/GvinFipo/Pages/Company.aspx?CompanyDetailType=BalanceSheet&CompanyId=86594&App=GvinFipo2012SI&Mode=GvinSI&Lang=sl-SI&CompanyDetailSubType=Profit>
12. Inštitut za celulozo in papir. (2014). *Katalog podjetij papirno in papirno predelovalne dejavnosti*. Najdeno 16. maja 2016 na spletnem naslovu https://www.gzs.si/zdruzenje_za_papirno_in_papirno_predelovalno_industrijo/vsebina/Katalog-Zdru%C5%BEenja-papirne-in-papirno-predelovalne-industrije

13. Krašovec, D. (2013). *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013*. Ljubljana: Reforma.
14. Kruhar Puc, R. & Galič, J. (2005). *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Lesce: Legat.
15. Peterca, N. (2014). Ureditev povračil stroškov za službena potovanja. *Delodajalec* 5(11), 17-20.
16. Pirš, S. (2016). Zakon o dopolnitvi zakona o minimalni plači. *Delodajalec*, 7(1), 21.
17. *Pojasnilo FURS, št. 060-31/2014-5, 6.11.2014*. Najdeno 12. maja 2016 na spletnem naslovu
http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=8341/Opredelitev_glavnega_delodajalca_po_Zakonu_o_dohodnini
18. Prisljan, B. (2015). Zakaj je določitev rezidentskega statusa tako pomembna?. *Iks*, 42(5), 105-106.
19. Slovenski računovodski standardi 2006. (2007). Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo, Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
20. Statistični urad Republike Slovenije. *Podjetja po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo*. Najdeno 30. aprila 2016 na spletnem naslovu
http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1418801S&ti=&path=../Database/Ekonomsko/14_poslovni_subjekti/01_14188_podjetja/&lang=2
21. Statistični urad Republike Slovenije. *Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih*. Najdeno 30. aprila 2016 na spletnem naslovu
http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701011S&ti=&path=../Database/De_m_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2
22. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. *Uradni list RS*, št. 140/06 in 76/08.
23. Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino. *Uradni list RS*, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07, 30/09 in 51/12.
24. Vipap Videm Krško d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Vipap Videm Krško d.d. za leto 2014*. Krško: Videm Vipap Krško d.d.
25. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F.
26. Zakon o dohodnini. *Uradni list RS*, št. 13/11, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15 in 55/15).
27. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15).
28. Združenje delodajalcev Slovenije. (2014). *Delodajalec 2014/1*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
29. Združenje delodajalcev Slovenije. (2016). *Delodajalec 2016/5*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2016.....	1
Priloga 2: Letne davčne olajšave v letu 2016	1
Priloga 3: Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki do višine, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.....	2
Priloga 4: Seznam uporabljenih kratic.....	3

Priloga 1: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2016

LESTVICA ZA ODMERO DOHODNINE V LETU 2016				
Če znaša NETO mesečna davčna osnova v €	znaša dohodnina v €			
nad	do			
	8.021,34	1.283,41	16 %	
8.021,34	20.400,00	4.625,65	+27 %	nad 8.021,34
20.400,00	70.907,20	25.333,60	+41 %	nad 20.400,00
70.907,20			+50 %	nad 70.907,20

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, Podlage za obračun dohodnine, 2016, str. 42.

Priloga 2: Letne davčne olajšave v letu 2016

LETNE DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2016		v €
1. SPLOŠNA OLAJŠAVA		3.302,70
DODATNA SPLOŠNA OLAJŠAVA	za zavezance s skupnimi dohodki do 10.866,37 €	3.217,12
	za zavezance s skupnimi dohodki nad 10.866,37 € do 12.570,89 €	1.115,94
2. OSEBNE OLAJŠAVE	invalidu s 100% telesno okvaro	17.658,84
3. POSEBNA OLAJŠAVA ZA REZIDENTA, KI SE IZOBRAŽUJE IN IMA STATUS DIJAKA ALI ŠTUDENTA		2.477,03
4. POSEBNA OLAJŠAVA ZA PRVEGA VZDRŽEVANEGA OTROKA		2.436,92
5. POSEBNA OLAJŠAVA ZA VZDRŽEVANEGA OTROKA, KI POTREBUJE POSEBNO NEGO IN VARSTVO		8.830,00
6. ZA VSAKEGA NADALJNEGA VZDRŽEVANEGA OTROKA SE OLAJŠAVA ZA PRVEGA VZDRŽEVANEGA OTROKA OZIROMA OLAJŠAVA ZA OTROKA, KI POTREBUJE POSEBNO NEGO IN VARSTVO POVEČA ZA:	drugega vzdrževanega otroka	212,32
	tretjega vzdrževanega otroka	1.981,62
	četrtga vzdrževanega otroka	3.750,93
	petega vzdrževanega otroka	5.520,22
	vse nadaljnje vzdrževane otroke za glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	1.769,30
7. POSEBNA OLAJŠAVA ZA VSAKEGA DRUGEGA VZDRŽEVANEGA DRUŽINSKEGA ČLANA		2.436,92
8. OLAJŠAVA ZA PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE		2.819,09

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, Podlage za obračun dohodnine, 2016, str. 42.

Priloga 3: Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki do višine, ki se ne všteta v davčno osnovo

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE V €
PREHRANA MED DELOM	delavec prisoten na delu vsaj 4 ure	6,12
	za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur ali več na dan)	0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA	z javnim prevoznim sredstvom	strošek javnega prevoza
	ni možnosti javnega prevoza, za km	0,18
SLUŽBENO POTOVANJE	kilometrina, za dopoljen km	0,37
	dnevnica v RS nad 12 ur	21,39
	dnevnica v RS nad 8 do 12 ur	10,68
	dnevnica v RS nad 6 do 8 ur	7,45
	dnevnica v RS nad 12 ur, zajtrk zagotovljen	19,25
	dnevnica v RS nad 8 do 12 ur, zajtrk zagotovljen	9,08
	dnevnica za tujino nad 14 ur	100 % dnevnice
	dnevnica za tujino nad 8 do 14 ur	75 % dnevnice
	dnevnica za tujino nad 6 do 8ur	25% dnevnice
	dnevnica za tujino nad 14 ur, zajtrk zagotovljen	dnevnica, zmanjšana za 10%
	dnevnica za tujino nad 8 do 14 ur, zajtrk zagotovljen	dnevnica, zmanjšana za 15%
TERENSKI DODATEK	na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	na mesec	334,00
JUBILEJNA NAGRADA	10 let delovne dobe	460,00
	20 let delovne dobe	689,00
	30 let delovne dobe	919,00
	40 let delovne dobe	919,00
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063,00
SOLIDARNOSTNA POMOČ	ob smrti delavca ali družinskega člana	3.443,00
	težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	1.252,00

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, 2016, str.

Priloga 4: Seznam uporabljenih kratic

Evro - €,

Evropska Unija – EU,

Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – prispevki za PIZ,

Republika Slovenija – RS,

Standardna klasifikacija dejavnosti – SKD,

Statistični urad Republike Slovenije – SURS,

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1,

Zakon o dohodnini - ZDoh-1,

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2,

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije – ZZZS.