

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**OBRAČUN PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA
RAZMERJA: PRAKTIČNI PRIMER**

TATJANA MAVRIČ

IZJAVA

Študent/ka Tatjana Mavrič izjavljam, da sem avtor/ica te zaključne strokovne naloge, ki sem jo napisal/a pod mentorstvom dr. Simona Čadeža.

V Ljubljani, dne 30.04.2008 Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 PRAVNE PODLAGE PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA.....	1
1.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH	2
1.2 ZAKON O PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST	2
1.3 ZAKON O DOHODNINI.....	3
1.4 ZAKON O DAVKU NA IZPLAČANE PLAČE.....	4
1.5 ZAKON O DAVČNEM POSTOPKU.....	4
2 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	5
2.1 OPREDELITEV PLAČE IN NJENI ELEMENTI	5
2.1.1 Osnovna plača.....	5
2.1.2 Plača za delovno uspešnost.....	6
2.1.3 Dodatki.....	7
2.1.4 Nadomestila plače.....	7
2.1.5 Plača na podlagi poslovne uspešnosti.....	8
2.2 POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	9
2.2.1 Prehrana med delom	9
2.2.2 Prevoz na delo in iz dela	9
2.2.3 Stroški službene poti in potovanja.....	10
2.2.4 Terenski dodatek	10
2.2.5 Nadomestilo za ločeno življenje.....	11
2.3 DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	11
2.3.1 Regres za letni dopust	11
2.3.2 Odpravnina ob upokojitvi.....	11
2.3.3 Jubilejna nagrada	12
2.3.4 Solidarnostna pomoč.....	12
2.3.5 Boniteta	13
3 OBDAVČITEV PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV	14
3.1 DOHODNINA	14
3.2 PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	16
3.3 DAVEK NA IZPLAČANE PLAČE	17
4 OBRAČUN PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA.....	17
4.1 POSTOPEK IZRAČUNA PLAČE.....	18
4.2 DOKUMENTI POVEZANI Z IZPLAČILOM PREJEMKOV	22
4.2.1 Obrazec REK - I	22
4.2.2 Obrazec Davek na izplačane plače	22
4.2.3 Obrazec I-ZAP/M	23
SKLEP	23
LITERATURA.....	25
VIRI.....	25
PRILOGE	

UVOD

Prejemki iz delovnega razmerja za delodajalca predstavljajo posebno ekonomsko-pravno kategorijo. Plača ni pojem nekega časa in stanja, kakor to velja za osnovna sredstva in material, temveč je pojem nekega procesa v obravnavanem obdobju (Koletnik, 2004, str. 146). Plača in drugi prejemki so izplačila delavcu, ki s svojo kreativnostjo in zmožnostmi predstavlja pomembno če ne celo glavno prvino poslovnega procesa. Zato je za delodajalca ključno, da na podlagi veljavnih zakonskih predpisih, zgradi tak plačni sistem, ki mu bo pomagal pridobiti dobre delavce in jih visoko motivirane tudi zadržati v podjetju. Le na ta način si bo zmanjšal tveganje v zvezi s pridobivanjem in ohranjanjem delovne sile. Danes se namreč poslovno tekmovanje seli s področja kakovostnih in raznovrstnih proizvodov na trg delovne sile.

Tudi za slehernega delavca, ki je v delovnem razmerju, je pomembno, da pozna pravice, ki jih ima glede izplačil. Delavec bi si moral ob poznavanju plačnega sistema delodajalca sam znati izračunati svojo bruto in neto plačo. Vsak ima namreč interes, da dobi, kar mu pripada.

Kljub pomembnosti plačnega področja za uspešno poslovanje, pa delodajalci še vedno v veliko primerih izkoriščajo nevednost in neznanje delavcev glede izplačil tako, da ne izplačajo vseh svojih obveznosti oziroma pri obračunih in izplačilih zamujajo ali ravnajo napačno.

Namen moje zaključne naloge je predstaviti prejemke iz delovnega razmerja. Predstaviti želim vse elemente bruto plače ter druge prejemke, do katerih so delavci upravičeni, če izpolnjujejo predpisane pogoje. Ker je za pravilen obračunanih plač in drugih prejemkov pomembno dosledno upoštevati vrstni red opravil in časovne roke za obračun dajatev ter predložitev zahtevanih obrazcev pristojnim institucijam, na praktičnem primeru prikažem tudi celoten postopek obračuna plače za tekoči mesec.

Vsebinsko sem zaključno nalogo, poleg uvoda in sklepa, razdelila na štiri dele. V prvem delu po uvodu vsem predstavila pravni okvir, ki opredeljuje plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja. V drugem delu so predstavljeni sestavni deli bruto plače, vrste povračil stroškov v zvezi z delom ter drugi prejemki iz delovnega razmerja. V tretjem delu sem opisala davke in prispevke, ki jih obračunavamo od plač in drugih prejemkov. Četrty del zaključne naloge je praktičen. Prvenstveno sem želela prikazati postopek obračuna plače vse od določitve bruto plače do izpolnitve zakonskih zahtev glede predložitve ustreznih obrazcev pristojnim institucijam.

1 PRAVNE PODLAGE PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Najpomembnejši zakoni, ki urejajo področje plač, so:

- Zakon o delovnih razmerjih;
- Zakon o prispevkih za socialno varnost;
- Zakon o dohodnini;
- Zakon o davku na izplačane plače;
- Zakon o davčnem postopku.

Namen tega poglavja ni podrobna predstavitev vseh navedenih zakonov, temveč opisati le najpomembnejše značilnosti ter novosti, ki trenutno zadevajo plače in druge prejeme iz delovnega razmerja.

1.1 Zakon o delovnih razmerjih

Trenutno veljavni Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) je pričel veljati s 01. januarjem 2003. Zakon je nadomestil predhodni Zakon o delovnih razmerjih in spremenil prej veljavno asociativno razmerje med delavcem in delodajalcem v pogodbeno razmerje, ki je sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je opredeljena kot poseben institut delovnega prava oziroma delovno-pravni predpis, ki ob uveljavljenih splošnih pravilih civilnega prava, ureja delovno razmerje.

Tretje poglavje ZDR posebej ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavca iz delovnega razmerja. Med elementi je zajeta tudi ureditev temeljnih splošnih vprašanj glede plač. Višina osnovne plače, druge sestavine plače, plačno obdobje, plačni dan in način izplačila so bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki je z vidika plačila vedno odplačna pogodba. Poleg tega ZDR na splošno ureja višino dodatkov, ki delavcu pripadajo v posebnih pogojih dela, obveznost delodajalca do povračila stroškov prehrane med delom, prevoza na delo in iz dela ter drugih stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog. Definirana je tudi pravica delavca do regresa za letni dopust, pravica do odpravnine ob upokojitvi ter pogoji upravičenosti do nadomestila.

ZDR sicer neposredno ne definira zneskov plač, nadomestil, regresa ter drugih prejemkov iz delovnega razmerja. To natančneje določajo splošna, panožne in podjetniške kolektivne pogodbe. Zakon pa vendarle glede višine predpisuje dve načeli, in sicer: znesek minimuma, ki mora biti ob upoštevanju zavezujoče kolektivne pogodbe delavcu vedno izplačan ter enako plačilo za enako opravljanje dela ne glede na spol.

1.2 Zakon o prispevkih za socialno varnost

Zakon o prispevkih za socialno varnost enotno ureja obveznost obračunavanja in plačevanja prispevkov za socialno varnost od plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja ter veljavne stopnje. To so prispevki za: obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zaposlovanje.

Delavec plačuje prispevke za socialno varnost iz bruto plače in bruto nadomestil plače za čas

odsotnosti z dela ter tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami. Od povračil stroškov v zvezi z delom, jubilejnih nagrad, solidarnostnih pomoči in odpravnin delavec plačuje prispevke le od razlik, ki presegajo z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov določene zneske. Delodajalec plačuje prispevke za socialno varnost od bruto plač in od bruto nadomestil plač za čas odsotnosti delavca z dela, ki bremenijo delodajalca. Delodajalec plačuje prispevke tudi od vseh drugih bruto izplačil delavcu, razen od kategorij, za katere jih tudi delavec ne plačuje.

1.3 Zakon o dohodnini

Plača, nadomestila plače in drugi prejemki fizične osebe iz delovnega razmerja so obdavčeni z dohodnino. Obdavčenje ureja Zakon o dohodnini (v nadaljevanju ZDoh-2), veljaven od 01. januarja 2007. Omenjeni zakon je nadomestil predhodni Zakon o dohodnini (ZDoh-1), ki je bil v uporabi od 01. januarja 2005. Že kmalu po izvedbi celovite davčne reforma in sprejetju ZDoh-1, so se pokazale pomanjkljivosti, zato je bila vlada primorana sprejeti nov zakon.

Z novim ZDoh-2 je zakonodajalec poskušal v praksi znižati obdavčitev dohodkov fizičnih oseb. Uvedel je novo dohodninsko lestvico, ki ima le tri davčne razrede in tri stopnje (16 %, 27 % in 41 %).

Opredelitev dohodka iz delovnega razmerja je v ZDoh-2 glede na predhodni zakon ostala nespremenjena. Je pa med dohodke iz zaposlitve uvrščeno plačilo za opravljeno malo delo. Gre za nov institut, ki naj bi poskušal preprečiti delo in zaposlovanje na črno. Malo delo lahko traja največ 20 ur na teden in ne več kot 40 ur na mesec. Opravlja ga lahko oseba, ki ni zaposlena za polni delovni čas in ne opravlja samostojne dejavnosti ali prejema pokojnine. Plačilo za tako opravljeno delo lahko znaša največ do zneska, ki predstavlja 50 % minimalne plače. Oseba, ki opravlja takšno delo, z delodajalcem sklene pogodbo o malem delu, od dohodka pa mu delodajalec obračuna akontacijo dohodnine, prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pavšalni prispevek za zdravstveno zavarovanje in poseben davek na določene prejemke.

V ZDoh-2 je dodana novost v zvezi z odpravo dvojnega obdavčevanja dohodkov rezidenta, doseženega izven Slovenije, če ta z državo v kateri je dosežen, nima sklenjene pogodbe o izogibanju dvojnega obdavčevanja. Tako je tudi detaširanemu delavcu omogočeno, da uveljavlja odbitek dohodnine, plačane v tujini.

Delavec, ki dela v tujini in posebej ne prejema povračil za stroške prehrane in prevoza na delo in iz dela, lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove za navedene stroške.

Povsem nov instrument ZDoh-2 je donacija davčnega zavezanca-rezidenta za financiranje splošnih koristnih dejavnosti (invalidskih, ekoloških, dobrodelnih,...). Tako se lahko rezident odloči, da do 0,5 % zneska odmerjene dohodnine ne dodeli proračunu Republike Slovenije, temveč nepridobitnim organizacijam, političnim strankam in reprezentativnim sindikatom.

Seznam upravičencev do teh sredstev določi vlada.

1.4 Zakon o davku na izplačane plače

Z Zakonom o davku na izplačane plače je določeno, da mora izplačevalec plač obračunavati in plačevati davek na izplačane plače. V zakonu sicer ni izrecno določeno, da se davek na izplačane plače obračunava in plačuje tudi od nadomestil plač, vendar se v praksi ta plačuje od vseh izplačanih plač in nadomestil plač, ki gredo v breme delodajalca in zanje plačuje prispevke za socialno varnost. Zakon o davku na izplačane plače se je spremenil leta 2005 in uvedel postopno zniževanje davčnih stopenj vse do 01. januarja 2009, ko bo obveznost plačevanja davka na izplačane plače prenehala. S tem ukrepom vlada želi razbremeniti delodajalce, zmanjšati ceno dela in povečati konkurenčnost gospodarstva.

1.5 Zakon o davčnem postopku

Zakon o davčnem postopku (v nadaljevanju ZDavP-2) ureja obračunavanje, odmero, plačevanje, nadzor in izvršbo davkov.

ZDavp-2 je začel veljati 17.11.2007, njegove določbe so se začele uporabljati s 01. januarjem 2007. Zakon je z vidika plač aktualen predvsem v delu, ki se nanaša na vsebino in način vodenja davčnih evidenc ter način posredovanja podatkov Davčni upravi. Zakon je zasnovan tako, da želi zavezance čim bolj spodbuditi k elektronskemu komuniciranju z davčnim organom. To pomeni, da zavezanci vse davčne obračune Davčni upravi predlagajo v elektronski obliki. Trenutno za male in mikro gospodarske družbe ter samostojne podjetnike posameznike še velja prehodno obdobje, ko lahko obračune oddajajo bodisi v papirnati obliki ali na elektronski način. S 01. januarjem 2009 pa bo za vse gospodarske družbe in samostojne podjetnike posameznike obstajala le možnost elektronskega oddajanja, kar pa od 1. aprila 2007 že velja za srednje in velike gospodarske družbe.

Posebne določbe ZDavP-2 že veljajo za področje odmere dohodnine. Tako so morali vsi zavezanci (tudi miko in male gospodarske družbe ter samostojni podjetniki posamezniki) že za leto 2006 Davčni upravi posredovati letne kontrolne podatke za odmero dohodnine na elektronski način. Tako določilo je veljalo tudi za leto 2007. ZDavP-2 določa tudi, da morajo izplačevalci dohodkov voditi evidence o višini prejemkov, odtegnjenih davkih in prispevkih ločeno za vsakega posameznega delavca. To določilo bodo morali upoštevati vsi izplačevalci dohodkov najpozneje do 1. julija 2008, ko bo vzpostavljen sistem tako imenovanih »individualnih REK-ov«. Izplačevalec bo moral ob vsakokratnem izplačilu dohodkov Davčni upravi predložiti obračun davčnih odtegljajev, ki bo vseboval zbirne podatke, ki so že sedaj predpisani z REK obrazcem, ter individualne podatke za vsakega posameznega delavca. Z zbranimi podatki bo Davčna uprava pripravljala letne informativne izračune dohodnine ter razkritja o plačanih prispevkih za socialno varnost po posameznih delavcih v kolikor bodo ti to zahtevali.

2 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

2.1 Opredelitev plače in njeni elementi

Plača je plačilo delavcu za opravljanje dela. Je pravica delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja, sklenjenega s pogodbo o zaposlitvi. Če ni sklenjeno delovno razmerje, ne moremo govoriti o plači, ampak o drugih oblikah prejemkov. Druge oblike prejemkov so povezane z delom, niso pa povezane z delovnim razmerjem.

Pri opredelitvi plače vedno izhajamo iz pogodbe o zaposlitvi. Delavec se po tej pogodbi zaveže opravljati delo, delodajalec pa plačati za opravljeno delo. Delavec je glede plače upnik delodajalca, delodajalec pa dolžnik, ki je delavcu dolžan izpolniti svojo pogodbeno obveznost. Plača je bistven in nujen element pogodbe o zaposlitvi, zato je to tudi ena glavnih obveznosti delodajalca, kajti rizika poslovanja ni mogoče prenesti na delavca. Vedno ga namreč nosi delodajalec.

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače (fiksni del);
- dela plače za delovno uspešnost (stimulativni del);
- dodatkov (dodatek na delovno dobo, dodatek za neugodne vplive, dodatek za delo v manj ugodnem času;
- nadomestila plače.

Sestavni del plače je lahko tudi plača za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

2.1.1 Osnovna plača

Osnovna plača je osnovni prejemek delavca iz delovnega razmerja in je osnova za izračun vseh ostalih vrst nadomestil in dodatkov k plači (dodatka za delovno dobo, dodatka za posebne obremenitve). Osnovna plača delavca je definirana v pogodbi o zaposlitvi glede na dogovorjen delovni čas in predvidene delovne rezultate v normalnih delovnih pogojih. Pri tem višina osnovne plače ni prepuščena poljubnemu dogovoru obeh pogodbenih strank, pač pa je pri njeni določitvi potrebno upoštevati določbe ZDR in kolektivnih pogodb, ki urejajo višino plače oziroma način določitve le-te. Tako osnovna plača za polni delovni čas in predvidene delovne rezultate v normalnih delovnih pogojih ne more biti nižja od zneska izhodiščne plače za ustrezn tarifni razred delavca, določenega v kolektivni pogodbi, veljavni za tega delavca. Izjemoma se plača lahko zniža pod raven izhodiščne vrednosti, če delavec ne dosega predvidenih delovnih rezultatov.

Delodajalca zavezuje tudi Zakonom o določitvi minimalne plače, ki določa znesek minimalne plače oziroma najnižje plače. Minimalna plača se ne uporablja neposredno kot najnižja osnovna plača delavca. V kolikor pa je osnovna plača delavca, skupaj z dodatkom za delovno

dobo, nižja od z zakonom določenega zneska, mora delodajalec zaposlenemu izplačati razliko do minimalne plače, tako, da skupno izplačilo za delo v polnem delovnem času dosega znesek minimalne plače. Delavcu, ki ne dela polni delovni čas, pripada sorazmerni del minimalne plače, glede na obseg delovnega časa. Nižje izplačilo od minimalne plače je možno samo v primerih, ko delavec prejema nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela, in se mu nadomestilo izračuna v določenem odstotku od osnove, ki predstavlja plačo delavca v preteklem mesecu ali letu za polni delovni čas. Minimalna plača je institut socialne varnosti delavca in predstavlja absolutni minimum. Vsem zaposlenim v Sloveniji je tako z Zakonom o minimalni plači zagotovljeno, da imajo, ne glede na delo in poklic, ki ga opravljajo, in ne glede na tarifni razred, v katerega so uvrščeni, minimalno socialno varnost. Minimalna plača se usklajuje z rastjo cen življenjskih potrebščin na način, kot se usklajujejo izhodišče plače.

Zajamčena plača se kot prejemek, ki bi zagotavljal minimalno socialno varnost delavcev, ne uporablja več. Z zakonom ga je nadomestila minimalna plača. Znesek zajamčene plače se uporablja samo še kot meja oziroma vstopni cenzus pri uveljavljanju določenih socialnih pravic (npr. izračunu kadrovskih štipendij, pridobitvi republiške štipendije, izračunu najnižjega denarnega nadomestila za čas brezposelnosti) in ni več kategorija delovnega razmerja.

Osnovno plačo v podjetju običajno določimo z vrednotenjem dela, kar pomeni sistematično ocenjevanje elementov dela, ki jih ugotovimo s postopkom analize. Za vrednotenje dela poznamo različne metode (npr. metodo rangiranja, točkovno metodo), ki vključujejo različna merila za določanje vrednosti dela. Pri tem moramo paziti, da vrednost vsebine dela prilagajamo pomembnosti dela za doseganje ciljev podjetja in za ceno, ki je priznana na trgu dela. Nesmiselno je namreč določiti enako višino osnovne plače za enako delovno mesto v različnih podjetjih.

2.1.2 Plača za delovno uspešnost

Z upoštevanjem delovne uspešnosti delavca pri določitvi plače se uveljavlja motivacijski vidik plače. Ta del plače delavca stimulira tako, da svoje delo opravlja čim bolj vestno in natančno. Pretirana odvisnost višine plače od delovnih uspehov danes ni primerna, saj v kompleksnem in soodvisnem delovnem procesu delovni rezultati niso odvisni samo od prizadevanj in naporov posameznega delavca, temveč od celotne skupine, v kateri vsak opravlja svoje naloge in katerih rezultat se integrira v skupni dosežek vseh. Pri opredelitvi meril za delovno uspešnost je potrebno razlikovati med delavcem, ki dela v proizvodnji za trakom in delavcem, katerega delo ni rutinsko temveč pretežno kreativno in umsko.

Osnova za izračun plače za delovno uspešnost je običajno osnovna plača. Merila za določanje delovne uspešnosti so lahko: količina dela, kvaliteta dela, dosežen promet, inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupino po vnaprej določenih objektivnih merilih, ki morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela. Le tako namreč lahko zagotovimo motivacijsko vlogo tega dela plače na delavca.

2.1.3 Dodatki

Plača poleg osnovne plače in plače na podlagi delovne uspešnosti vsebuje še dodatke. Delavcu pripadajo:

- dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe;
- dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer:
 - za nočno delo,
 - za delo preko polnega delovnega časa,
 - za delo ob nedeljah,
 - za delo ob praznikih in dela prostih dnevih.
- dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu.

Dodatki se delavcu obračunavajo le za čas, ko ta dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatki pripadajo.

2.1.4 Nadomestila plače

Do nadomestila plače ima delavec pravico, ko ne dela zaradi določenih okoliščin, ki jih kot upravičene priznava ZDR, kolektivne pogodbe ali akt podjetja.

Zavezanec za plačilo nadomestila je delodajalec, v nekaterih primerih pa tudi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ali Zavod za zdravstveno varstvo. Delodajalec mora plačati nadomestilo, ko delavec ne dela iz razlogov, ki so na njegovi strani ali ko tako določa zakon in to so:

- izraba letnega dopusta;
- državni prazniki in dela prosti dnevi po zakonu;
- nezmožnost delavca za delo zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost;
- nezmožnost delavca za delo do 30 delovnih dni zaradi bolezni in poškodbe, ki ni povezana z delom za vsako posamezno odsotnost z dela, vendar največ 120 delovnih dni v koledarskem letu;
- izobraževanje, ki je v interesu delodajalca;
- druge plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (smrt v družini, lastna poroka).

V vseh zgoraj navedenih primerih, razen v primeru bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, delodajalec izplača 100 % nadomestilo, za izvzet primer pa 80 %. Osnova za izračun nadomestila je plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. V to osnovo se ne všteva del plače za nadure in delovno uspešnost. Nadomestilo delavcu pripada za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost.

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače tudi v primeru, ko ta ne dela zaradi

višje sile in sicer v višini najmanj 70 % minimalne plače. Kot višja sila po splošnih načelih civilnega prava pomeni dogodek, ki ga ni bilo mogoče pričakovati in se mu tudi ne izogniti.

V primeru, ko je delavec nezmožen za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom več kot 30 delovnih dni, za posamezno odsotnost z dela ali zaradi nje več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu, delodajalec izplača nadomestilo plače v breme Zavoda za zdravstveno varstvo. Ravno tako delodajalec izplača nadomestilo plače v njegovo breme, ko gre za dve ali več zaporedne odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni in traja prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni.

Primeri, ko nadomestilo plače bremeni Zavod za zdravstveno varstvo od prvega dne odsotnosti, so:

- presaditev živega tkiva in organov v korist druge osebe;
- posledice darovanja krvi;
- nega ožjega družinskega člana ali njegovega spremstva, ki jo izrecno odredi zdravnik;
- poškodbe, nastale v posebnih okoliščinah (npr. poškodbe pri opravljanju reševalnih akcij, opravljanju vojaške službe).

Osnova za nadomestilo plače v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje je povprečna mesečna plača oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala zadržanost od dela. Višina nadomestila znaša 100 % od osnove ob zadržanosti zaradi posledic poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditvi živega tkiva, organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi; 90 % od osnove ob zadržanosti od dela zaradi bolezni in 80 % od osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodbe izven dela ali nege družinskega člana. Nadomestilo ne more biti manjše od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo delavec dobil, če bi v času zadržanosti delal.

Nadomestilo plače se šteje kot dohodek iz delovnega razmerja in se z vidika dohodnine in prispevkov za socialno varnost obravnava enako kot plača za delo.

2.1.5 Plača na podlagi poslovne uspešnosti

ZDR določa, da se lahko plačilo za poslovno uspešnost izplača le, če je to določeno v kolektivni pogodbi, pisnem dogovoru med delodajalcem in sindikatom ali v pogodbi o zaposlitvi. Vsekakor je izplačilo v prvi vrsti stvar prostovoljne odločitve delodajalca oziroma delničarjev in ni obvezujoče, če podjetje dobro posluje. Zakon in kolektivne pogodbe ne določajo izvršljivega sistema izvajanja plačila, določajo le splošno načelo, da se del plače lahko izplača iz naslovna poslovne uspešnosti, če je tak dogovor na ravni podjetja. Ob sprejemu odločitve o izplačilu nagrad za poslovno uspešnost, mora delodajalec sprejeti odločitev o višini izplačila ter o tem ali se bo ta del sredstev izplačal v denarju ali v delnicah. Sistem nagrajevanja mora biti delavcu znan vnaprej, mora biti jasen in razumljiv, predvsem pa ga mora delodajalec dosledno izvajati.

Najbolj pogoste oblike plačila delavcu za poslovno uspešnost so:

- izplačilo trinajste plače ali poračun plač za koledarsko leto;
- izplačilo posameznim zaslužnim delavcem ali skupini;
- izplačilo deleža dobička v obliki gotovinskega izplačila ali možnost zamenjave le-tega za nakup novih delnic ali deležev.

Delodajalec, ki vnaprej ni predvidel možnosti izplačila plače na podlagi poslovne uspešnosti, tega dela plače ne sme izplačati.

Plača, izplačana na podlagi poslovne uspešnosti, se šteje kot dohodek iz delovnega razmerja, zato se obračuna in plača akontacija dohodnine, prispevki za socialno varnost ter davke na izplačane plače.

2.2 Povračilo stroškov v zvezi z delom

ZDR določa obveznost delodajalca do povračila stroškov v zvezi z delom, višina povračil pa je določena v splošni ali panožnih kolektivnih pogodbah. Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki velja od 01. januarja 2007, določa najvišje zneske povračil, ki se ne všttevajo v osnovo za dohodnino. Uredbo, ki je bila sprejeta zaradi uveljavitve novega ZDoh-2, upoštevamo zgolj v davčne namene, saj določa le višino povračil stroškov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. Sicer pa uredba z ničemer ne omejuje oziroma ne preprečuje izplačilo višjih zneskov, če je tako določeno v kolektivni pogodbi.

2.2.1 Prehrana med delom

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve, ko je prisoten na delu, če delodajalec prehrane ne organizira. Delavec je do povračila upravičen, če je prisoten na delu najmanj 4 ure ali več. Delavcu, ki je prisoten na delu več kot 8 ur, pripada še dodatek povračila za vsako dopolnjeno uro po osmih urah prisotnosti do višine 0,69 EUR. Znesek povračila za prehrano, določen v kolektivnih pogodbah, se dvakrat letno usklajuje s količnikom rasti cen prehrabnih izdelkov. Trenutno veljaven minimalni znesek povračila, določen z Uredbo o povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, znaša 3,13 EUR, maksimalni znesek pa 5,54 EUR.

2.2.2 Prevoz na delo in iz dela

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in iz dela najmanj v višini 60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza, če je mesto opravljanja dela oddaljeno od delavčevega običajnega postajališča vsaj en kilometer. Če delavec nima možnosti prevoza z javnim prevoznim sredstvom, se mu povrnejo stroški za prevoz do višine 0,15 EUR za vsak prevožen kilometer razdalje med delavčevim bivališčem in krajem opravljanja dela. Do enakega zneska povračila je delavec upravičen tudi v primeru, ko je najbližje postajališče od

njegovega bivališča oddaljeno več kot en kilometer, če delavec za prevoz na delo uporablja sredstva javnega prevoza.

2.2.3 Stroški službene poti in potovanja

Za povračila stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju, se štejejo:

- dnevnic;
- povračilo stroškov za prevoz;
- povračilo stroškov za prenočišče;
- povračilo drugih stroškov, ki nastanejo na službeni poti.
-

Dnevnic je povračilo stroškov prehrane na službenem potovanju. Znesek dnevnice se ne všteva v davčno osnovo, če je izplačan za potovanje, ki traja:

- od 6 do 8 ur - do višine 5,26 EUR;
- od 8 do 12 ur - do višine 7,51 EUR;
- nad 12 ur - do višine 15,02 EUR.

Če delavec potuje v tujo državo, se mu obračuna dnevnic za tujo državo, v katero službeno potuje, in se obračuna za čas bivanja v tej državi. Za čas bivanja v neki državi se šteje čas od trenutka prestopa njene državne meje.

Povračilo stroškov za prevoz predstavlja znesek dejansko nastalih stroškov prevoza s sredstvi javnega prevoza na podlagi računa. Če delavec potuje z lastnim prevoznim sredstvom, se v davčno osnovo ne všteva izplačilo zneska do višine 0,29 EUR za vsak prevožen kilometer. Med povračila stroškov za prevoz na službeni poti se šteje tudi povračilo stroškov za cestnine, parkirnine.

Povračilo stroškov prenočišča zajema dejansko nastale stroške, dokazljive na podlagi računa. Če stroški prenočevanja na službenem potovanju, ki traja nad 8 do 12 ur, vključujejo tudi stroške zajtrka, se delavcu zmanjša dnevnic za 15 %, če pa potovanja traja nad 12 ur, se znesek dnevnice zmanjša za 10 %.

Povračilo drugih stroškov na službeni poti zajema druge nastale stroške v višini, ki jih izkazujejo računi. To so predvsem različne takse, stroški za prevoz in prenos stvari oziroma prtljage, telefonski stroški.

2.2.4 Terenski dodatek

Delavec je upravičen do terenskega dodatka, ki se ne všteva v davčno osnovo, samo ob izpolnjevanju obeh pogojev hkrati, in sicer:

1. da najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega bivališča;

2. da delodajalec za ves čas zagotovi prehrano in prenočišče.

Praviloma se terenski dodatek in dnevnicata izključujeta. To pomeni, da v primeru, ko delodajalec na terenu delavcu zagotovi le delno prehrano, je ta upravičen do povračila stroškov prenočevanja v dejanskem znesku in dnevnice in ne do terenskega dodatka. Glede na Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov znaša terenski dodatek dnevno 3,13 EUR.

2.2.5 Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje je delodajalec delavcu dolžan izplačati v primeru, ko ga napoti na opravljanje del in nalog izven kraja njegovega stalnega delovnega mesta in izven kraja stalnega bivališča ter tako zaradi opravljanja službenih obveznosti prebiva ločeno od svoje ožje družine (žene ali moža oziroma izven zakonskega partnerja, otok do dopolnjenega 18. oziroma 26. leta starosti, če se ti šolajo) in se delavec za to ne odloči prostovoljno. Nadomestilo, ki se delavcu ne všteva v davčno osnovo znaša 334,00 EUR na mesec in je namenjeno za povračilo stroškov bivanja.

2.3 Drugi prejemki iz delovnega razmerja

2.3.1 Regres za letni dopust

Osnovni predpis, ki določa obveznost delodajalca, da izplača regres, je ZDR. Določa tudi najnižji znesek regresa in roke do katerih je regres potrebno izplačati. Najnižji možni znesek regresa predstavlja minimalna plača, vendar mora vsak delodajalec upoštevati minimalni znesek, določen v kolektivni pogodbi za dejavnost, v katero spada. Regres je potrebno izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, v primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko rok podaljša do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Pravica do regresa ni povezana z delovnim časom, temveč s pravico do izrabe letnega dopusta. Delavec, ki pridobi pravico do celotnega ali sorazmernega dela letnega dopusta, hkrati v enakem sorazmerju pridobi tudi pravico do regresa.

Regres je v skladu z Zakonom o dohodnini dohodek iz delovnega razmerja. Ker gre za izplačilo, ki je ponavadi izplačano enkrat letno za celo leto skupaj, se akontacija dohodnine izračuna od celotnega izplačila po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka. Prispevki za socialno varnost se obračunavajo le za del, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji.

2.3.2 Odpravnina ob upokojitvi

Delavec ima ob upokojitvi po ZDR pravico do odpravnine v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekla tri meseca ali v višini treh svojih povprečnih mesečnih

plač za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodnejše. Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštrevajo v davčno osnovo, določa znesek do višine 3.443,00 EUR. Če delodajalec izplača višjo odpravnino, od razlike nad neobdavčenim zneskom, obračuna akontacijo dohodnine in prispevke za socialno varnost.

2.3.3 Jubilejna nagrada

Izplačilo jubilejne nagrade ZDR posebej ne določa, ravno tako ni opredeljeno v Splošni kolektivni pogodbi. Jubilejno nagrado opredeljujejo posamezne panožne kolektivne pogodbe, ki imajo to področje urejeno različno. Zato mora delodajalec pri izplačilu jubilejne nagrade upoštevati določila tiste kolektivne pogodbe, ki je zanj zavezujoča. Jubilejna nagrada se lahko delavcu izplača za dopoljenih 10, 20, 30 ali 40 let skupne delovne dobe iz vseh delovnih razmerij in ali za 10, 20, 30, 40 dopoljenih let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo ali za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se v skladu z ZDoh-2 ne vštrevava v davčno osnovo in se ne obračunajo prispevki za socialno varnost do zneska, ki jo je predpisala vlada z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov.

Tabela 1: Zneski jubilejnih nagrad glede na dopolnjena leta delovne dobe, ki se ne vštrevajo v davčno osnovo

Število let delovne dobe	Znesek izplačila v EUR
10 let	460,00
20 let	689,00
30 let	919,00
40 let	919,00

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, 2006.

Z vidika obdavčenja je pomembno razlikovanje med izplačilom jubilejne nagrade za skupno delovno dobo iz vseh delovnih razmerij in jubilejne nagrade za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu za isto število let. Namreč, če je izplačevalec isti delodajalec, potem je znesek izplačane jubilejne nagrade za določeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v celoti obdavčen, pri pogoju, da je bila delavcu predhodno že izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo iz vseh delovnih razmerij za isto število let s strani istega delodajalca. Če pa sta izplačevalca različna, potem oba izplačana zneska jubilejne nagrade, tako za skupno delovno dobo iz vseh delovnih razmerij za določeno število let kakor tudi za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu za isto število let, nista obdavčena, in se od njih ne plača akontacija dohodnine ter prispevki za socialno varnost.

2.3.4 Solidarnostna pomoč

ZDR področju solidarnostne pomoči kot pravice iz delovnega razmerja ne namenja nobene pozornosti, določajo jo nekatere panožne kolektivne pogodbe. Vsebinski pomen solidarnostne

pomoči je pripravljenost delodajalca pomagati delavcu v primeru njegove ekonomske ali socialne ogroženosti. Šlo naj bi za izplačilo enkratnega zneska delavcu, da mu bi bil olajšan izhod iz finančne stiske, ki ni nastala po njegovi volji. Vendar sama vsebina, višina in merila, na podlagi katerih delavcu solidarnostna pomoč pripada, niso dovolj natančno in jasno določena. Ravno tako ni definirano, kolikokrat je delavec do nje upravičen. Nekatere panožne kolektivne pogodbe poimensko določajo primere, ko je delavec upravičen do solidarnostne pomoči, vendar so te opredelitve precej ohlapne in pomanjkljive. Najbolj pogosti primeri so: smrt delavca ali ožjega družinskega člana, težja invalidnost in daljša bolezen, elementarne nesreče.

Vlada je z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, določila enkratno solidarnostno pomoč:

- za smrt delavca ali njegovega družinskega člana (povračilo stroškov za pogreb) do višine 3.443,00 EUR;
- za težjo invalidnost ali daljšo bolezen delavca ter elementarno nesrečo do višine 1.252,00 EUR.

Za vse ostale razloge omenjena Uredba izplačila solidarnostne pomoči ne predvideva, zato je znesek izplačila v vseh drugih primerih v celoti obdavčen z dohodnino.

2.3.5 Boniteta

Boniteta je vsaka posebna korist oziroma ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delodajalec zagotovi delavcu ali njegovemu družinskemu članu.

Delodajalec se za odobritev bonitete odloči, ker želi z njo doseči določen cilj (nagraditev lojalnosti delavca, nagrada za dobro opravljeno delo).

Bonitete so predvsem: uporaba osebnega vozila za privatne namene, popusti pri prodaji blaga ali storitvah, posojilo brez obresti ali z obrestno mero, manjšo od tržne, pravica delavca do nakupa delnic in druge. Za boniteto se ne štejejo ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotovi vsem delavcem pod enakimi pogoji. To so predvsem: uporaba počitniških kapacitet, plačilo preventivnega zdravstvenega pregleda, uporaba parkirnega prostora. Vendar velja, da je potrebno naravo bonitete vedno presojsati za vsak primer posebej. Tako je denimo brezplačen parkirni prostor, ki ga lahko uporabljajo samo nekateri zaposleni, boniteta, če pa je to omogočeno vsem zaposlenim, o boniteti ne moremo več govoriti.

Boniteta ni obdavčena, če je izplačana do zneska, določenega v ZDoh-2, v nasprotnem primeru se v celoten znesek všteta v davčno osnovo. Boniteta je navadno izplačana v naravi, zato je osnova za določanje vrednosti primerljiva tržna cena oziroma strošek, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete. Kot omejitev oziroma prag, do katerega boniteta ni obdavčena, velja (ZDoh-2, 39. člen):

- darilo, ki ga delodajalec podari otroku delavca do starosti 15 let z omejitvijo, da je darilo podarjeno v mesecu decembru in da ta vrednost ne presega 42,00 EUR;

- na splošno za bonitete iz delovnega razmerja, ki v mesecu ne presegajo 13,00 EUR ob pogoju, da jih delodajalec ne zagotavlja redno ali pogosto.

3 OBDAVČITEV PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV

Plača in drugi prejemki iz delovnega razmerja so osnova za obračun davkov in prispevkov. V Republiki Sloveniji že od uvedbe prvega Zakona o dohodnini velja sistem bruto plač. To pomeni, da je osnova za obračun vseh dajatev bruto plača. Ob obračunu plače mora delodajalec vedno obračunati naslednje dajatve:

- akontacijo dohodnine;
- prispevke za socialno varnost;
- davek na izplačane plače.

3.1 Dohodnina

Dohodnina je davek od dohodkov fizičnih oseb – rezidentov in nerezidentov. Kot temeljno merilo za opredelitev rezidentstva se upošteva stalno oziroma začasno bivališče osebe v Republiki Sloveniji.

Za rezidenta šteje oseba (ZDoh-2, 6. člen):

- ki ima uradno prijavljeno bivališče v Sloveniji;
- ki biva izven Slovenije zaradi zaposlitve v okviru državnih in drugih organov ter organov lokalnih skupnosti ali organizacij v sestavi ministrstev ali kot uslužbenec z diplomatskim ali konzularnim statusom ali je zakonec ali vzdrževani družinski član tega uslužbenca in prebiva s to osebo;
- ki ima svoje običajno bivališče ali središče svojih osebnih in ekonomskih interesov v Sloveniji;
- ki je v kateremkoli času v davčnem letu v Sloveniji prisotna skupno več kot 183 dni.

Rezident je zavezanec za plačilo dohodnine od vseh prejemkov, ki imajo vir v Sloveniji ali izven nje. To pomeni, da je rezident obdavčen po načelu obdavčitve svetovnega dohodka.

Nerezident je fizična oseba, ki nima stalnega bivališča v Sloveniji. Nerezident je zavezanec za dohodnino, ko (ZDoh-2, 7. člen):

- opravlja delo kot oseba z diplomatskim ali konzularnim statusom v Sloveniji v diplomatskem predstavništvu, konzulatu ali mednarodni misiji skupine tujih držav ali tuje države, ali zakonec ali vzdrževani družinski član tako osebe in prebiva s to osebo, če ni slovenski državljan;
- bi postal rezident samo zaradi opravljanja dela kot funkcionar, strokovnjak ali uslužbenec mednarodne organizacije, če ni slovenski državljan;
- bi postal rezident samo zaradi zaposlitve:
 - v diplomatskem predstavništvu, konzulatu ali mednarodni misiji tuje države v Sloveniji kot javni uslužbenec v tehnični ali administrativni funkciji brez

- diplomatskega ali konzularnega statusa in ni slovenski državljan;
- kot uslužbenec tuje države v Sloveniji v funkciji, ki ni diplomatska, konzularna ali mednarodna, pod pogojem, da ta tuja država na podlagi vzajemnosti podobnega uslužbenca Republike Slovenije ne šteje za svojega rezidenta;
- kot uslužbenec v institucijah Evropske skupnosti, Evropski centralni banki, Evropskem monetarnem institutu ali Evropski investicijski banki v Sloveniji;
- je fizična oseba, ki izpolnjuje naslednje pogoje:
 - bo bivala v Sloveniji izključno zaradi zaposlitve kot tuj strokovnjak za dela, za katera v Sloveniji ni dovolj ustreznega kadra,
 - ni bila rezident v kateremkoli času petih let pred prihodom v Slovenijo,
 - ni lastnik nepremičnine v Sloveniji, in
 - bo bivala v Sloveniji skupno manj kot 365 dni v dveh zaporednih davčnih letih.

Nerezident postane zavezanec za dohodnino v Republiki Sloveniji, če v posameznem koledarskem letu na njenem območju doseže prejemke, ki so v zakonu opredeljeni kot vir dohodnine. Iz tega sledi, da je nerezident obdavčen v skladu z načelom obdavčitve po viru (teritorialno načelo). Obračunana akontacija dohodnine na viru je za zavezanca-nerezidenta končni davek.

Dosledno upoštevanje zakonskih določil in striktno razlikovanje med rezidentom in nerezidentom je pomembno zaradi izogibanja dvojne obdavčitve prejemkov.

Z dohodnino je obdavčena plača, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije. Regres za letni dopust, jubilejna nagrada, odpravnina, solidarnostna pomoč, povračila stroškov v zvezi z delom pa so izplačila, ki so z dohodnino obdavčeni le v delu, ki presegajo višino zneskov, določenih z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov. Dohodnina je opredeljena kot letni davek, saj so obdavčeni vsi izplačani dohodki, prejeti v času od 01. januarja do 31. decembra določenega leta. Med letom sicer plačujemo akontacije dohodnine, se pa davčna obveznost dokončno obračuna konec leta, ko so znani vsi obdavčljivi dohodki delavca. Za dohodnino je značilna subjektivnost, saj se obdavčijo dohodki vsakega delavca posebej (ne dohodki celotne družine skupaj). Pri obdavčitvi se upoštevajo le osebne razmere delavca in ne razmere drugih v obliki davčnih olajšav. Dohodki iz zaposlitve so obdavčeni sintetično. To pomeni, da je končni obračun dohodnine izveden od skupne letne davčne osnove, zmanjšane za uveljavljene davčne olajšave.

Dohodnina je progresiven davek, saj z rastočo davčno osnovo narašča tudi povprečna davčna stopnja, ki je izračunana kot razmerje med celotno plačano dohodnino v letu in davčno osnovo. Čim višja je osnova za dohodnino, tem višja je davčna stopnja in s tem tudi davčna obremenitev. To pomeni, da imajo v posameznih davčnih razredih davčne osnove različne mejne davčne stopnje. Spremenjene mejne davčne stopnje se uporabljajo samo za vrednost davčne osnove nad določenim zneskom. Lestvica za dohodnino je vedno predpisana in znana v naprej in se v teku koledarskega leta ne spreminja.

Tabela 2: Letna lestvica za dohodnin, veljavna od 01. januarja 2007 dalje

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR
nad	do	
	7.187,60	16%
7.187,60	14.375,20	1.150,02 + 27% nad 7.187,60
14.375,20		3.090,67 + 41% nad 14.375,20

Vir: ZDoh-2, 122. člen.

Delodajalec od vsakega izplačila delavcu, ki je obdavčen z dohodnino, ob izplačilu obračuna akontacijo dohodnine. Osnova za obračun je bruto dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost delojemalca. Izračun dohodnine se opravi po stopnjah iz davčne lestvice, preračunane na 1/12 leta. Pri obračunu akontacije dohodnine upošteva tudi zmanjšanje davčne osnove za uveljavljene olajšave, preračunane na 1/12 leta.

V ZDoh-2 so olajšave, ki se upoštevajo od 01. januarja 2007 dalje, določene v nominalnih zneskih. Vsakemu zavezancu, ki je rezident, je priznana **splošna olajšava** v višini 2.800 EUR letno. Zavezancu, ki vzdržuje družinske člane, je priznana **posebna osebna olajšava za vzdrževane družinske člane**, in sicer:

- za prvega otroka znaša 2.066,00 EUR letno;
- za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo znaša 7.486,00 EUR letno;
- za vsakega nadaljnjega vzdrževanega otroka se določi tako, da se olajšava za prvega vzdrževanega otroka oziroma za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, poveča:
 - za drugega vzdrževanega otroka za 180,00 EUR letno;
 - za tretjega vzdrževanega otroka za 1.680,00 EUR letno;
 - za četrtega vzdrževanega otroka za 3.180,00 EUR letno;
 - za petega vzdrževanega otroka za 4.680,00 EUR letno;
 - za šestega in vse nadaljnje vzdrževane otroke za 1.500,00 EUR letno glede na višino olajšave za predhodnega otroka;
- posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana znaša 2.066,00 EUR letno.

Posebna olajšava za istega vzdrževanega člana je priznana le enemu zavezancu za čas, ko ga dejansko vzdržuje. **Seniorska olajšava** v višini 1.205,00 EUR letno je priznana zavezancu po dopolnjenem 65. letu starosti.

Vse navedene olajšave se priznajo le rezidentu, nerezidentu pa, razen v izjemnih primerih, ne.

3.2 Prispevki za socialno varnost

Zavezanca za plačevanje prispevkov za socialno varnost sta delavec in delodajalec, obračunava in plačuje pa jih delodajalec oziroma izplačevalec plač sočasno z obračunom plače. Prispevki delavca in delodajalca za socialno varnost se obračunajo od vseh bruto plač,

bruto nadomestil ter od vseh drugih bruto prejemkov iz delovnega razmerja vključno s stimulacijami in bonitetami ter od povračili stroškov v zvezi z delom, jubilejnih nagrad, solidarnostnih pomoči od zneska, ki presega zneske, določene v Uredbi o višini povračila stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov. Pri regresu za letni dopust se prispevki za socialno varnost plačujejo od zneska, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji. Izjema je odpravnina, izplačana zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov, ki je v celoti oproščena plačila prispevkov za socialno varnost. Od nadomestil, ki jih povrne Zavod za zdravstveno varstvo, delodajalec ni zavezan za obračun in plačilo prispevkov za socialno varnost.

Prispevki za socialno varnost, za katere je zavezanec delavec, znašajo skupaj 22,10 %, prispevki za socialno varnost, za katere je zavezanec delodajalec, znašajo skupaj 16,10 %.

3.3 Davek na izplačane plače

Davek na izplačane plače obračunava in plačuje delodajalec, ki je po zakonu zavezanec za plačevanje prispevkov za socialno varnost. Davek na izplačane plače obračunava in plačuje od bruto plač in, čeprav v Zakonu o davku na izplačane plače ni izrecno določeno, tudi od nadomestil, ki gredo v breme delodajalca. Obračun in plačilo se opravi hkrati z obračunom plač oziroma najkasneje šesti dan po izplačilu plač.

4 OBRAČUN PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Obračun plače temelji na pogodbi o zaposlitvi in kolektivnih pogodbah. Delodajalec mora plačo izplačati najmanj enkrat mesečno najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec. Morebitne finančne ali poslovne težave delodajalca ne morejo biti razlog za neizplačilo plače. Delodajalec je delavcu dolžan dati pisni obračun plače ob vsakem izplačilu in pisni povzetek vseh izplačanih plač ter drugih prejemkov v preteklem koledarskem letu do 31. januarja. Plačo mora delodajalec delavcu izplačati v gotovini ali jo nakazati na njegov osebni račun.

Ob zaposlitvi delavca, je potrebno o njem zbrati ustrezne podatke, ki omogočajo pravilen obračun plače in drugih prejemkov. Potrebni so: priimek in ime, naslov stalnega bivališča oziroma naslov začasnega bivališča, EMŠO, stopnja izobrazbe, oddaljenost od stalnega ali začasnega bivališča in način prevoza, datum nastopa dela, minulo delo, višina dopusta oziroma stanje neizkoriščenega dopusta pri predhodnem delodajalcu, osebni račun pri poslovni banki, podatki o morebitnih administrativnih prepovedih (krediti), vrsta davčnih olajšav.

Smotno je, da delodajalec zbrane podatke podkrepí s fizičnimi dokazi (fotokopije originalov in prilog), saj le tako lahko jamči za verodostojnost zbranih podatkov.

Skladno z ZDR, splošno ter panožnimi kolektivnimi pogodbami ter glede na obveznosti iz

pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavcu obračunati in izplačati tudi vse druge prejemke iz delovnega razmerja v rokih in višini kot jih določajo pravne podlage.

4.1 Postopek izračuna plače

Obračun plače bom predstavila na podlagi hipotetičnega primera.

Podjetje ABC d.o.o. s sedežem na Dalmatinovi ulici 5 v Krškem ima zaposlenih 7 oseb. Delavka Andreja Novak opravlja dela in naloge na delovnem mestu pomočnik vodje kuhinje. Skupaj ima 21 let in 2 meseca delovne dobe, za 2 otroka uveljavlja davčno olajšavo. Stalno bivališče ima v Boštanju. V mesecu marcu 2008 je delavka opravila 125 ur rednega dela od katerih je 3 ure delala v nedeljo, 6 dni je imela redni letni dopust.

Obračun plače opravimo na podlagi notranjih knjigovodskih listin (dnevnika opravljenih delovnih ur) in statističnih podatkov (število delovnih dni, skupno število delovnih ur glede na mesec, število ur paznikov).

Izračun bruto plače

Bruto znesek plače izračunamo na podlagi delovnih ur in urne postavke, ki je določena z razvrstitvijo delovnega mesta v tarifno skupino. Delovno mesto delavke je uvrščeno v tarifni razred 2,028, urna postavka za uro delo pa znaša 4,09763 EUR. Urna postavka za delo v nedeljo je povečana za 50 %. Opravljene ure pomnožimo z urno postavko. Seštevek bruto zneskov brez zneska za nadurno delo in državni praznik predstavlja osnovo, od katere obračunamo minulo delo. Delavki za vsako leto delovne dobe pripada 0,5 % dodatka. Delovna doba delavke je 21 let, zato znaša dodatek za minulo delo 10,5 % (0,5 % * 21 let).

Za mesec marec 2008 je znašal mesečni fond 168 ur, od katerih je bilo 8 ur državnega praznika, 160 je bilo delovnih ur. Iz dnevnika delovnih ur ugotovimo, da je imela delavka ure razporejene takole:

Redno delo.....	109 ur
Delo v nedeljo	3 ure
Nadurno delo.....	13 ur
Letni dopust.....	48 ur
Državni praznik	8 ur
SKUPAJ181 UR

Iz izplačilne liste, ki sledi v nadaljevanju, je razvidno, da znaša bruto plača delavke 817,31 EUR.

Izračun prispevkov za socialno varnost iz bruto plače in na bruto plačo

Bruto znesek plače je osnova za obračun vseh prispevkov za socialno varnost delojemalca in

delodajalca. Vse prispevke obračuna in plača delodajalec na dan izplačila plače.

Obračun prispevkov za socialno varnost delojemalcev je razvidne iz plačilne liste. Obračun prispevkov za socialno varnost delodajalcev je prikazan v tabeli.

Tabela 3: Obračun prispevkov za socialno varnost delodajalca

PRISPEVKI NA BRUTO PLAČO	%	ZNESEK
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85	72,33
Prispevek za zdravstveno varstvo	6,56	53,62
Prispevek za zaposlovanje	0,06	0,49
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	0,82
Prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,33
SKUPAJ PRISPEVKI	16,10	131,59

Vir: Izmišljeni podatki.

Izračun akontacije dohodnine

Davčna osnova za obračun akontacije dohodnine je znesek bruto plače, zmanjšan za obračunane prispevke za socialno varnost delojemalca in uveljavljene davčne olajšave. Delavka Andreja Novak tako poleg splošne olajšave v višini 246,63 EUR (1/12 letne splošne olajšave) uveljavlja še olajšavo za vzdrževane družinske člane v višini 379,82 EUR (1/12 olajšave za prvega vzdrževanega otroka 181,98 EUR + 1/12 olajšave za drugega vzdrževanega družinskega otroka 197,84 EUR).

Davčna osnova = bruto plača - prispevki za soc. varnost delojemalca - uveljavljene olajšave

Davčna osnova = 817,31 - 180,62 - (246,63 + 379,82) = 10,24 EUR

Znesek akontacije dohodnine izračunamo tako, da ugotovljeno davčno osnovo uvrstimo v ustrezen razred dohodninske lestvice, preračunane na 1/12.

Tabela 4: Mesečna lestvica za dohodnino, veljavna od 01. januarja 2007 dalje

Če znaša neto mesečna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR		
Nad	Do			
-	598,97	16%		
598,98	1.197,93	+27%	nad	598,97
1.197,94	-	+41%	nad	1.197,94

Vir: računovodja.com.

Davčno osnovo 10,24 EUR v celoti uvrstimo v prvi razred dohodninske lestvice, zato je davčne osnove v celoti obdavčena z 16 %, kar znaša 1,64 EUR.

Davek na izplačane plače

Davek na izplačane plače obračunamo od bruto zneska.

Tabela 5: Stopnje davka na izplačane plače, veljavne od 01. januarja 2008 dalje

Če znaša mesečna bruto plača v EUR	Znaša stopnja davka
Do 688,53	0 %
Od 688,53 do 1.669,17	1,1 %
Od 1.669,17 do 3.129,69	2,3 %
Nad 3.129,69	4,4 %

Vir: Zakon o davku na izplačane plače, 2005.

Bruto plača delavke znaša 817,31 EUR in skladno z lestvico spada v razred s stopnjo 1,1 %, kar znaša 8,99 EUR davka na izplačane plače (817,31 EUR * 1,1 %). Obveznost za davek na izplačane plače moramo poravnati najkasneje v roku 6 dni od dneva izplačila plače.

Neto plača in znesek za izplačilo

Neto plača je preostanek zneska, ko od bruto zneska odštejemo prispevke za socialno varnost delojemalca (22,10 %) in akontacijo dohodnine. Iz plačilne liste je razvidno, da je delavkina neto plača 635,05 EUR.

Znesku neto plače prištejemo še dodatke, ki pripadajo delavki glede na Uredbo o povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ter odštejemo morebitne odbitke kot so administrativna prepoved, obveznosti prostovoljnega zavarovanja in drugi.

Delavki obračunamo povračilo stroškov prevoza na delo in iz dela v višini 0,15 EUR za prevožen kilometer glede na določila uredbe, ker na relaciji Boštanj – Krško ni javnega prevoza. Od doma do kraja delovnega mesta je delavka oddaljena 26 kilometrov, tako vsak dan prevozi v obe smeri 52 kilometrov. Glede na to, da je bila delavka na delovnem mestu prisotna 23-krat, znaša znesek povračila stroškov prevoza na delo in iz dela:

$$52 \text{ km} \times 23 \text{ dni} \times 0,15 \text{ EUR} = 179,40 \text{ EUR}$$

Delavka ima na delovnem mestu zagotovljen topel obrok malice, zato ji regres za prehrano med delom ne pripada. Od neto plače odtegnemo znesek 21,10 EUR za dodatno zdravstveno zavarovanje in ga nakažemo Vzajemni zdravstveni zavarovalnici. Znesek za izplačilo po poročunu pribitkov in odbitkov znaša 793,35 EUR, ki ga delavki na plačilni dan 15.04.2008, nakažemo na njen osebni račun.

Tabela 6: Plačilna lista

PLAČILNA LISTA ZA MAREC 2008			Podjetje: ABC d.o.o.
Zaposleni:	NOVAK ANDREJA		DALMATINOVA 5
Naslov:	BOŠTANJ 15 D 8294 BOŠTANJ		8270 KRŠKO
Šifra zaposlenega:	0000010		
EMŠO			
zaposlenega:	2811968505123		
Davčna številka:	32112345		
Tarifni razred:	2.028		
Del. razmerje:	01/07/1986 do / /		
Obračun za čas od 01/03/2008 do 31/03/2008			
Urna postavka: 4,0976		Št. ur v mesecu:168	
	%	Št. ur	Znesek
Redno delo	0,00	109	446,64
Nadurno delo	0,00	13	53,27
Nedeljsko delo	50,00	3	18,44
Redni dopust	0,00	48	196,69
Državni praznik	0,00	8	32,78
Minulo delo	10,50		69,49
BRUTO SKUPAJ			817,31
Prisp. iz bruto za zdravstveno varstvo	6,36%		51,98
Prisp. iz bruto za SPIZ	15,50%		126,68
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0,14%		1,14
Prisp. iz bruto za porodniško varstvo	0,10%		0,82
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ			180,62
Splošna olajšava			246,63
Olajšava vzdrževani družinski člani			379,82
Osebna olajšava			0,00
Davčna olajšava SKUPAJ			626,45
Davčna osnova			10,24
DAVEK SKUPAJ			1,64
NETO SKUPAJ			635,05
Prevoz			179,40
Prostovoljno zavarovanje			-21,10
SKUPAJ ZA IZPLAČILO			793,35

Vir: Izmišljeni podatki

4.2 Dokumenti povezani z izplačilom prejemkov

Na dan izplačila prejemkov delavcem, moramo predložiti:

- Davčni upravi: obrazec REK-1 in obračun davka na izplačane plače
- AJPES-u: Obrazec 1-ZAP/M

4.2.1 Obrazec REK - 1

Na dan izplačila prejemkov, ki od obdavčeni, moramo Davčnemu organu, predložiti obrazec REK-1. V obrazec vpisujemo kumulativne podatke o obračunanih in plačanih prispevkih ter davčnem odtegljaju. Podatke vpisujemo v EUR s centi. V stolpec »obračunani« vpišemo podatke le v primeru, ko prispevke le obračunamo in jih ne plačamo, v stolpec »za plačilo« vpisujemo tiste obračunane prispevke, ki jih tudi plačamo.

V uvodnem delu obrazca vpišemo osnovne podatke o delodajalcu, opredelimo vrsto prejemka (plača in nadomestilo, regres za letni dopust), navedemo mesec in leto na katerega se izplačilo nanaša, datum izplačila, število oseb, ki jim prejemek izplačamo.

V nadaljevanju je obrazec razdeljen na osem delov. Izpolnujemo samo določene rubrike skladno z vrsto in značilnostmi izplačanega prejemka. Pojasnila bom tiste rubrike, ki so izpolnjene v obrazcu REK-1 (Priloga 1).

V rubriko 101 vpišemo bruto dohodek, ki je osnova za obračun prispevkov. V znesek so vključena tudi nadomestila plač, ki bremenijo delodajalca (npr. boleznine do 30 dni) in tudi tista nadomestila, ki jih povrnejo drugi. Znesek vsebuje tudi izplačane bonitete in znesek razlike do minimalne plače. Rubrika 201 vsebuje seštevek osnov za izračun akontacije dohodnine od prejemkov delavcem, ki jih delodajalec ugotovi za vsakega posameznega delavca. Osnovo za obračun prispevkov za socialno varnost, ki bremenijo delodajalca ali mu jih povrnejo drugi, vpišemo v rubriko 301. V osnovo je zajet tudi znesek bonitete in razlika do minimalne plače. Hkrati je to tudi osnova za prispevke za socialno varnost delojemalca. Seštevek obračunanih davčnih odtegljajev od izplačanih prejemkov zaposlenim vpišemo v rubriko 401. V rubrike od zaporedne številke 501 do 504 vpišemo ločeno po vrstah zneske prispevkov za socialno varnost delojemalca, obračunane od osnove, navedene v rubriki 301. V šestem delu pa od zaporedne številke 601 do 605 vpišemo prispevke za socialno varnost delodajalca ravno tako ločene po vrstah.

4.2.2 Obrazec Davek na izplačane plače

Obrazec Davek na izplačane plače izpolnujemo le, ko izplačujemo plače in nadomestila plač. Izpolnjen Obrazec predložimo Davčni upravi na dan izplačila plač. V obrazec ločeno glede na razrede, ki so opredeljeni z mejnimi zneski bruto plače in stopnjo, vpišemo kumulativne podatke o višini bruto izplačanih plač, številu zaposlenih, ki so prejeli plačo v posameznem razredu, ter seštevke zneskov obračunanih davkov na izplačane plače (Priloga 2).

4.2.3 Obrazec 1-ZAP/M

Podatke o plačah in nadomestilih plač, ter regresu za letni dopust, ki jih ureja in javno objavlja Statistični urad Republike Slovenije, zbira Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES). Na dan izplačila plač oziroma najkasneje do zadnjega dne v mesecu moramo na obrazcu 1-ZAP/M posredovati sledeče podatke: seštevek bruto izplačanih plač vsem zaposlenim ter število zaposlenih, ki so plačo prejeli, znesek najnižje izplačane bruto plače, preračunane na polni delovni čas ter število zaposlenih, ki jim je izplačana plača v tem znesku. Navesti moramo tudi skupni znesek neto plač ter število vseh opravljenih ur vključno z urami za nadomestila. Vpisati moramo še podatek o skupnem številu opravljenih nadur, seštevek bruto plač za opravljene in plačane nadure ter število zaposlenih, ki so plačo za opravljene nadure prejeli (Priloga 3).

SKLEP

V zaključni nalogi sem predstavila vrste prejemkov iz delovnega razmerja ter postopek obračuna plače na praktičnem primeru. Teoretični in praktični del pa temelji na pravno veljavnih predpisih.

ZDR ureja le osnove plačnega sistema in za delodajalca ne predstavlja ovir za uvedbo fleksibilnejše plačne politike. Odločitve o natančnejši ureditvi zakon prepušča splošni in panožnim kolektivnim pogodbam ter pogodbi o zaposlitvi, v kateri delodajalec in delavec glede na zavezujočo kolektivno pogodbo definirata znesek osnovne bruto plače in druge prejemke.

Osnovna bruto plača je plačilo delavcu za delo v normalnih delovnih razmerah in za vnaprej predvidene delovne rezultate. Delavcu pripada na osnovno bruto plačo še dodatek za delovno dobo ter morebitni drugi dodatki za delo v izjemnih pogojih dela in za posebne obremenitve. Znesek bruto plače je lahko povečan za del plače na podlagi poslovne uspešnosti. V bruto plači so zajeti tudi zneski nadomestil plače, ki delavcu pripadajo zaradi odsotnosti, ki jih določa ZDR. Med nadomestila so uvrščena plačila za državne praznike, letni dopust, poškodbe in bolezni pri delu ali izven dela ter drugi.

Znesek celotne bruto plače je osnova, od katere delodajalec obračuna prispevke za socialno varnost delojemalca in prispevke za socialno varnost delodajalca. Bruto plača, zmanjšana za obračunane prispevke za socialno varnosti delojemalca in splošno olajšavo ter morebitne druge osebne olajšave, je osnova za obračun akontacije dohodnine.

Neto plača je znesek plače po odbitku prispevkov delojemalca za socialno varnosti in obračunane akontacije dohodnine. Delavec je v skladu z ZDR in splošno ter panožnimi kolektivnimi pogodbami upravičen do povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in iz dela, prehrana med delom, terenski dodatek...), ki predstavljajo pribitek k neto plači. Morebitni odbitki (administrativna prepoved, odtegljaj za dodatno zdravstveno

zavarovanje,...) pa znesek neto plače znižujejo.

Delodajalec je zavezan obračunati še davek na izplačane plače. Davek se obračuna od bruto plače po stopnji iz razreda, v katerega je uvrščen znesek bruto plače.

Delodajalec mora delavcu poleg plače izplačati tudi druge prejemke, do katerih je ta upravičen. Pri tem je pomembno, da ravno tako kot pri obračunu in izplačilu plač, upošteva vse pravne podlage ter tako zagotavlja urejen in transparenten plačni sistem.

LITERATURA

1. Dizi davki: Zbirka davčnih predpisov. Ljubljana : Davčno izobraževalni inštitut, 2006. 286 str.
2. Galič Jana: Obdavčitev plač in drugih dohodkov iz zaposlitve po novi davčni zakonodaji. Ljubljana : Založba Legat d.o.o., 2007. 205 str.
3. Koletnik Franc: Računovodstvo za notranje uporabnike informacij. Ljubljana : Naroda in univerzitetna knjižnica, 2004, str. 146-159.
4. Kruhar Puc Romana : Vsa povračila zaposlenim. Ljubljana : Založniška hiša Primath, 2007. 271 str.
5. Lipičnik Bogdan: Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1998. 191-254 str.

VIRI

1. Kako bomo obračunavali plače in druge dohodke v letu 2007. Novo mesto : Društvo računovodij, finančnikov in revizorjev, 2007.
2. Kokalj Franc e tal.: Del plače za poslovno uspešnost, finančna paticipacija zaposlenih v dobičku in davčna obravnava teh plačil. Ljubljana : Združenje delodajalcev Slovenije, 2007.
3. Obrazec REK-1.
[<http://www.sigov.si/durs/other/obrazci/rs20042505285obp0020000.pdf>], 10.02.2005.
4. Obrazec 1-zap/m.
[<http://www.ajpes.si/docdir/obrazci1-z.pdf>], 10.02.2005.
5. Zakon o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 117/06).
6. Zakon o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 21/06).
7. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).
8. Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 117/06).
9. Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06).
10. Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98 in 81/00).

PRILOGE

Priloga 1: Obrazec REK-1

		Obrazec REK-1
Obračun davčnih odtegljajev od dohodkov iz delovnega razmerja		šifra uslužbenca davčne uprave
PODATKI O IZPLAČEVALCU		
001 Firma:	ABC d.o. o.	
002 Naslov:	Dalmatinova 5 Krško	
003 Davčna številka:	22003344	
004 Invalidsko podjetje: DA	NE	
PODATKI O POOBLAŠČENCU		
005 Firma oziroma ime in priimek:		
006 Naslov:		
007 Davčna številka:		
PODATKI O IZPLAČANEM DOHODKU		
010 Vrsta dohodka: PLAČA IN NADOMESTILA PLAČE	013 Število oseb - rezydentov:	7
	013a Število zaposlenih invalidov:	0
011 Izplačilo za mesec/leto: MAREC/2008	014 Število oseb - nerezidentov:	0
012 Datum izplačila: 15.04.2008	015 Neto izplačilo:	5.378,29
		zneski v EUR s centi
I. DOHODKI, OD KATERIH SE IZRAČUNAVA, ODTEGNE IN PLAČA DAVČNI ODTEGLJAJ ALI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST DELOJEMALCEV		
		Znesek
101 Plača in nadomestila plače		7.173,88
102 Plača in nadomestila plače - detaširani delavci - dohodki, od katerih se izračuna, odtegne in plača davčni odtegljaj		
103 Plača in nadomestila plače - detaširani delavci, v delu, ki se všteta v osnovo za prispevke za socialno varnost		
104 Razlika do minimalne plače		
105 Nadomestila plač, ki ne bremenijo pravnih oseb		
106 Nadomestila po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja		
107 Neplačana odsotnost		
108 Bonitete		
109 Povračila stroškov nad višino, določeno s strani vlade		
110 Premije za prostovoljno dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje nad določeno višino		
111 Drugi dohodki iz delovnega razmerja (razen regresa) v delu, od katerih se izračunava davčni odtegljaj		
112 Drugi dohodki iz delovnega razmerja (razen regresa) v delu, ki se všteta v osnovo za prispevke za socialno varnost		
113 Regres za letni dopust		
114 Regres za letni dopust, ki presega 70% povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v Republiki Sloveniji		
115 Dohodki, izplačani zaposlenim invalidom nad predpisano kvoto - osnova za prispevke za socialno varnost		

II. OSNOVE ZA IZRAČUN DAVČNEGA ODTEGLJAJA		Znesek
201	- glavni delodajalec	1.313,74
202	- drugi delodajalec	
203	- od dohodkov nerezidentov, ki uveljavljajo ugodnosti iz mednarodnih pogodb	
204	- od dohodkov rezidentov, ki uveljavljajo ugodnosti iz mednarodnih pogodb	

III. OSNOVE ZA IZRAČUN PRISPEVKOV DELODAJALCEV ZA SOCIALNO VARNOST		Znesek
301	Osnova za prispevke	7.173,88
302	Osnova za prispevke - detaširani delavci	
303	Osnova za prispevke - neplačana odsotnost	
304	Osnova za prispevke od bonitet in stimulacij ter drugih prejemkov iz delovnega razmerja- nadomestila	
305	Osnova za prispevke od premij za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje - nadomestila	
306	Osnova za prispevke - zaposleni po programu zagotavljanja sredstev družbam za sofinanciranje plač (1)	
307	Osnova za prispevke - zaposleni po programu zagotavljanja sredstev družbam za sofinanciranje plač (2)	
308	Osnova za prispevke - zaposleni invalidi nad predpisano kvoto	

IV. DAVČNI ODTEGLJAJ		Podračun	Znesek
401	glavni delodajalec	xxxx	210,18
402	- od tega po nižji stopnji (260. člen ZDavP-2)	xxxx	
403	drugi delodajalec	xxxx	
404	- od tega po nižji stopnji (260. člen ZDavP-2)	xxxx	
405	odbitek davka, plačanega v tujini	xxxx	
406	ZA PLAČILO:	01100-844	210,18

V. PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST DELOJEMALCEV				
Naziv prispevka	Stopnja	Podračun	Obračunani	Za plačilo
501	zdravstveno zavarovanje	6,36%	01100-3000370762	456,28
502	pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50%	01100-2000014903	1.111,93
503	zaposlovanje	0,14%	01100-1000076823	10,04
504	porodniško varstvo	0,10%	01100-1000701794	7,16
505	pokojninsko in invalidsko zavarovanje (razlika do minimalne plače)	15,50%	01100-2000014903	
506	pokojninsko in invalidsko zavarovanje (neplačana odsotnost)	15,50%	01100-2000014903	
507	SKUPAJ:			1.585,41

VI. PRISPEVKI DELODAJALCEV ZA SOCIALNO VARNOST				
Naziv prispevka	Stopnja	Podračun	Obračunani	Za plačilo
601	zdravstveno zavarovanje		01100-3000160660	470,62
602	pokojninsko in invalidsko zavarovanje		01100-2000012866	634,84
603	zaposlovanje		01100-1000074786	4,31
604	porodniško varstvo		01100-1000700145	7,16
605	poškodbe pri delu		01100-3000167450	38,00
606				
607	SKUPAJ:			1.154,93

VII. PRISPEVKI ZA ZAVAROVALNO DOBO, KI SE ŠTEJE S POVEČANJEM				
Povečanja	Stopnja	Podračun	Osnova	Za plačilo
701	od 12 na 14 mesecev	4,20%	01100-2001385998	
702	od 12 na 15 mesecev	6,25%	01100-2001385998	
703	od 12 na 16 mesecev	8,40%	01100-2001385998	
704	od 12 na 17 mesecev	10,55%	01100-2001385998	
705	od 12 na 18 mesecev	12,60%	01100-2001385998	
706	SKUPAJ:		xxxx	

VIII. PRISPEVEK ZA OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE IN PREMIJE PROSTOVOLJNEGA

DODATNEGA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA		Število zavarovancev	Vplačano
801	Prispevek za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje		
802	Premija za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje		

Tatjana Mavrič 07 49 00 560

Ime in priimek ter tel. št. osebe, odgovorne za sestavo obrazca

Krško, **15.04.2008**

Kraj, datum

Tatjana Mavrič

Žig in podpis
odgovorne osebe

Priloga 2: Obrazec za davek na izplačane plače

Obračun davka na izplačane plače za mesec MAREC 2008

Naziv davčnega zavezanca:
ABC D.O.O.
Naslov davčnega zavezanca:
Dalmatinova 5, 8270 KRŠKO
Davčna številka:
SI22003344
Šifra dejavnosti:
56.100

Mesečna bruto plača zaposlenega delavca v eurih		Število zaposlenih	Znesek bruto plače vseh zaposlenih v razredu	Stopnja davka v %	Znesek davka
		01	02	03	04
01.	do 688,53	4	4.208,54	0%	0,00
02.	od 688,53 do 1.669,17	3	2.965,34	1,1%	32,62
03.	od 1.669,17 do 3.129,69	0		2,3%	0,00
04.	nad 3.129,69	0		4,4%	0,00
Skupaj		7	7.173,88	/	32,62

Datum: 15.04.2008

Žig:

Podpis odgovorne osebe:
Tatjana Mavrič

Priloga 3: Obrazec 1-ZAP/M



AJPES
Agencija Republike
Slovenije za javnopravne
evidence in storitve

4.2.4 OBRAZEC
ZAP/M

1-

0718



STATISTIČNI URAD REPUBLIKE SLOVENIJE

Zakon o državni statistiki (Uradni list RS, št.45/95 in št. 9/01)
Letni program statističnih raziskovanj za leto 2005 (Uradni list RS, št. 133/04)
Sporočanje podatkov je obvezno.

MESEČNO POROČILO O IZPLAČANIH
PLAČAH PRI PRAVNIH OSEBAH

IZPLAČILO PLAČ ZA MESEC MAREC 2008

Ime:

Matična številka

Šifra proračunskega uporabnika:

Šifra dejavnosti:

Ime kolektivne pogodbe in šifra

Številka računa, s katerega se plača izplačuje:

Status enote

Oseba, odgovorna za sestavljanje obrazca:

Telefonska številka osebe, odgovorne za sestavljanje obrazca: 07 49 00 560

A B C d. o. o.

1	2	3	4	5	6	7	0	0	0
0	0	0	0	0					
5	6	1	0	1					
0	1	5							
0	2	3	7	9	1	1	0	0	1
								1	1
								0	0
								8	8

TA TJ ANA MA VR IC

Zap. št.	Opis	Oznaka za AOP	ZNESEK																				
A.	PLAČA ZA TEKOČI MESEC	xxx	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
1. A	BRUTO IZPLAČANE PLAČE ZA TEKOČI MESEC (AOP 002 + AOP 003)	001													7	1	7	4	x	x			
A	po kolektivni pogodbi	002													7	1	7	4	x	x			
A	po individualni pogodbi	003																		x	x		
2. A	ŠTEVILO ZAPOSLENIH NA PODLAGI OPRAVLJENIH UR, KI SO PREJELI PLAČO ZA TEKOČI MESEC (AOP 005+ AOP 006)	004																7					
A	po kolektivni pogodbi	005																7					
A	po individualni pogodbi	006																					
A	NAJNIŽJA BRUTO IZPLAČANA PLAČA	007														5	6	7	x	x			
A	ŠTEVILO ZAPOSLENIH, KI SO PREJELI PLAČO NA RAVNI MINIMALNE PLAČE	008																2	x	x			
3. (del zap. A 1)	BRUTO IZPLAČANA PLAČA ZA NADURE	009														1	2	5	x	x			
B.	ZAOSTALA IZPLAČILA IN NADOMESTILA PLAČ, KI BREMENIJO DELODAJALCA -število mesecev izplačil (dve mesti)	010	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
4. A	BRUTO ZAOSTALA IZPLAČILA IN NADOMESTILA PLAČ (AOP 012 + AOP 013)	011																			x	x	
A	po kolektivni pogodbi	012																			x	x	
A	po individualni pogodbi	013																			x	x	
5. A	ŠTEVILO ZAPOSLENIH NA PODLAGI OPRAVLJENIH UR, KI SO PREJELI ZAOSTALO IZPLAČILO PLAČ (AOP 015+ AOP 016)	014																					
A	po kolektivni pogodbi	015																					
A	po individualni pogodbi	016																					
6. (del zap. B 4)	BRUTO IZPLAČANE PLAČE ZA NADURE	017																				x	x
D. (del zap. 1, 4 in 7)	NETO PLAČE	024													5	3	7	8	x	x			
E.	ŠTEVILO ZAPOSLENIH OSEB, KI SO PREJELI:	xxx	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
9.	1. plačo	025																	7	x	x		
10. (del zap. 9)	2. izplačilo za nadurno delo	026																4	x	x			
F.	PODATKI O ŠTEVILU PLAČANIH UR	xxx	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
11.	VSE URE	027													1	2	0	9	x	x			
12. (del zap. 11)	PLAČANE NADURE	028																3	3	x	x		

15.04.2008

Dne

Žig

Podpis odgovorne osebe

Tatjana Mavrič