****

Seminarska naloga za modul Davki

ZNAČILNOSTI PLAČ V SLOVENIJI V LETU 2019 IN 2020

Kandidatka: Tjaša Mazi

2. letnik, smer Ekonomist

Mentor: Janez Černilec, univ. dipl. ekon.

November 2020

Kazalo vsebine

[1. UVOD 3](#_Toc56900999)

[1.1 PREDSTAVITEV IN NAMEN 3](#_Toc56901000)

[1.2 CILJI SEMINARSKE NALOGE 3](#_Toc56901001)

[1.3 METODOLOGIJA 3](#_Toc56901002)

[1.3.1 METODE ZBIRANJA IN OBDELAVE PODATKOV 3](#_Toc56901003)

[2 KAKO JE SESTAVLJENA PLAČA 4](#_Toc56901004)

[2 ZNAČILNOSTI PLAČ V SLOVENIJI V LETU 2019 glede davčnega primeža 6](#_Toc56901005)

[3 TOP PLAČE V SLOVENIJI V LETU 2020 7](#_Toc56901006)

[4 NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH: 5 PRIMEROV DOBRE PRAKSE 8](#_Toc56901007)

[4. SKLEPNE UGOTOVITVE 10](#_Toc56901008)

[5. LITERATURA 12](#_Toc56901009)

# 1. UVOD

## 1.1 PREDSTAVITEV IN NAMEN

V seminarski nalogi želim predstaviti, katere postavke sestavljajo plačo v Sloveniji za leto 2019 in 2020 ter kateri so dodatki k plači. Ukvarjala se bom tudi s povračilom stroškov, regresom, minimalno plačo, kar vse sodi v sklop plač. Na kratko bom opisala tudi njihove značilnosti. Lotila se bom tudi značilnosti plač v Sloveniji v letu 2019 glede obremenjenosti povprečne plače z davki in prispevki oziroma s t.i. davčnim primežom. Zanimale pa me bodo tudi top plače v Sloveniji v letu 2020 in način nagrajevanja zaposlenih v teh podjetjih.

S seminarsko nalogo želim predstaviti nekatere značilnosti plač v Sloveniji v letu 2019 in 2020 s pomočjo analize člankov, ki so na spletu.

## 1.2 CILJI SEMINARSKE NALOGE

V seminarski nalogi bomo skušali doseči naslednje cilje:

* predstaviti postavke, ki sestavljajo plače, dodatke k plači, povračilo stroškov, regres, minimalno plačo;
* spoznati značilnosti plač v Sloveniji glede obremenjenosti z davki in prispevki v letu 2019;
* ugotoviti, katera podjetja so imela najvišje plače v Sloveniji v letu 2020 in način nagrajevanja v teh podjetjih.

## 1.3 METODOLOGIJA

### 1.3.1 METODE ZBIRANJA IN OBDELAVE PODATKOV

V seminarski nalogi bomo uporabljali naslednje metode zbiranja podatkov:

* opazovanje;
* analizo dokumentov.

# 2 KAKO JE SESTAVLJENA PLAČA

Kako je sestavljeno plačilo za delavca?

Oseba, ki je v delovnem razmerju, mora za svoje delo prejeti plačilo. Plačilo za delo sestavlja plača, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če so slednja določena v kolektivni pogodbi.

Kaj mora pri izplačilu upoštevati delodajalec?

Pri izplačilu mora delodajalec upoštevati minimum – minimalno plačo, določeno z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca. Plačo lahko v nadaljevanju razdelimo na osnovno plačo, del plače za delovno uspešnost ter nekatere dodatke. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Kako je sestavljena osnovna plača?

Ta predstavlja fiksni del plače in se določi glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. V kolektivnih pogodbah po posameznih panogah so lahko predpisane minimalne osnovne plače glede na vrsto dela ali predpisano izobrazbo.

**Dodatki plače**

Kako se določi delovna uspešnost?

Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Kaj je še sestavni del plače?

Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Kaj so dodatki za posebne pogoje dela?

Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Kako se določi dodatek za delovno dobo?

Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti in v veliki večini primerov znaša 0,5% od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe.

**Povračilo stroškov**

Katere so značilnosti povračila stroškov v zvezi z delom?

Povračilo stroškov v zvezi z delom predstavlja samostojno celoto in ni vključeno v plačilo za delo. Posledično se tudi ne vključuje v osnovo za odmero davka in socialnih prispevkov do višin, predpisanih z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov v zvezi s delom.

Katero povračilo stroškov mora zagotoviti delodajalec delavcu?

V skladu z zakonom mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov: za prehrano med delom,

 za prevoz na delo in z dela, povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

**Regres**

Kdo je opravičen do regresa?

Vsakemu delavcu, ki mu pripada pravica do letnega dopusta, je delodajalec dolžan izplačati regres najmanj v višini ene minimalne plače.

Kdaj se izplačuje regres?

Regres se izplačuje enkrat letno, najkasneje do 1. julija tekočega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

**Minimalna plača**

Kaj je minimalna plača?

Minimalna plača je najnižja z zakonom predpisana plača, ki jo lahko prejema delavec za delo za polni delovni čas. Če delavec opravlja krajši delovni čas, mu pripada najmanj sorazmerni del minimalne plače.

Kaj zajema minimalno plačo?

Minimalna plača zajema: osnovno plačo delavca za določen mesec, del plače za delovno uspešnost

dodatki, ki pripadajo plači

Koliko znaša minimalna plača?

Minimalna plača znaša: od januarja 2019 dalje 886,63 EUR bruto, od januarja 2020 dalje 940,58 EUR bruto.

**Sestava plače**

**A Neto plača**

Kaj je neto plača?

Neto plača je plača, ki jo delavec prejme na svoj transakcijski račun brez upoštevanja povračil stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz, dodatki ).

**B Osnovna bruto plača**

Kaj je osnovna bruto plača?

Osnovna bruto plača je osnovna plača, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi brez upoštevanja dodatkov.

**C. Bruto bruto plača**

Kaj predstavlja bruto bruto plača?

Bruto bruto plača predstavlja končni strošek delodajalca in vključuje osnovno bruto plačo, h kateri se prištejejo vsi dodatki ter socialni prispevki delodajalca (16,10 %) ter povračilo stroškov v zvezi s delom (prevoz, prehrana, dodatki ).

# 2 ZNAČILNOSTI PLAČ V SLOVENIJI V LETU 2019 glede davčnega primeža

Na katerem mestu je Slovenija po izračunih OECD glede obremenjenosti povprečne plače z davki in prispevki (davčnim primežem?

Vsako leto Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj izračuna, kako obremenjene so povprečne plače z davki in prispevki oziroma tako imenovanim davčnim primežem. Letošnja raziskava, v kateri je zajeto leto 2019, kaže, da po deležu, ki ga imajo v povprečni bruto plači prispevki delodajalca in zaposlenega ter dohodnina, ostaja Slovenija s 43,6-odstotnim davčnim bremenom na osmem mestu med državami OECD[[1]](#footnote-1). Uvrstitev Slovenije se ni spremenila že nekaj let, a davčni primež vse bolj stiska, lani še za slabe pol odstotne točke, pri čemer učinki lanskih davčnih sprememb še niso bili vidni – izračun je za samsko zaposleno osebo.

Kolikšen del bruto plače dobimo nakazan?

Slovenski zaposleni s povprečno plačo domov odnese 65,5 odstotka svoje bruto plače, medtem ko je povprečje v OECD 74,1 odstotka.

Kakšne so davčne obremenitve?

V Sloveniji se sicer davčne obremenitve postopno večajo že od leta 2013, od začetka krize leta 2009 do lani za 1,4 odstotne točke, kar je precej več kot na območju OECD, kjer so se v istem obdobju povečale za pol odstotne točke.

Kakšen je davčni primež pri 4 članski družini?

Pri štiričlanski družini se je davčni primež najbolj povečal prav v Sloveniji, in sicer za 3,32 odstotne točke na 28,5 odstotka. Naj ob tem poudarimo, da OECD uporablja kot glavno predpostavko družino z dvema otrokoma, kjer je zaposlen zgolj en starš. Na ravni OECD je davčni primež sicer 26,4-odstoten in se je medletno zrahljal za 0,1 odstotne točke.

Ob upoštevanju, da sta zaposlena oba starša, pa znaša obremenitev za štiričlansko družino v Sloveniji 35,8 odstotka, v območju OECD pa 30,5 odstotka.

Povprečen zaposleni Slovenec v štiričlanski družini (kjer dela samo en starš) z dvema otrokoma tako domov odnese 83,05 odstotka bruto plače, v družini, kjer delata oba starša, pa 74,5 odstotka bruto plače.

Kaj je ključna težava v Sloveniji?

Slovenija je sicer do lani ohranjala primat v OECD na lestvici po deležu prispevkov delavca, ki znaša 19 odstotkov. Lani jo je po davčni reformi prehitela Litva; prispevke delodajalca so sklestili s 23,8 na 1,8 odstotka, prispevke delavca pa povečali s 6,9 na 19,2 odstotka.

A bolj kot obdavčitev povprečne plače ostaja v Sloveniji težava velika progresija – torej višja je plača, bolj izstopamo v primerjavi z drugimi evropskimi državami po plačanih davkih.

# 3 TOP PLAČE V SLOVENIJI V LETU 2020

Kdo ima najboljše plače v Sloveniji?

Na vrh se je postavilo slovensko predstavništvo Microsofta, kjer je povprečna bruto plača ob 55 zaposlenih 8.848 evrov, kar je približno petkrat toliko, kot je povprečna bruto plača pri nas. Takoj za predstavništvom Microsofta so se od drugega do šestega mesta zvrstile izpostave farmacevtov – od podružnice Novartisa s povprečno bruto plačo 7.777 evrov do podružnice Pfizerja, kjer je bila lani povprečna bruto plača ob 41 zaposlenih skoraj 7.100 evrov.

Kako se lestvica najboljših plač nadaljuje?

Na sedmo mesto se je uvrstila državna družba Kontrola zračnega prometa Slovenije (KZPS), kjer so zaposleni v povprečju zaslužili 6.838 evrov bruto na mesec. Med dvajseterico najdemo denimo tudi center za srčne operacije MC Medicor s 5.881 evri, na repu lestvice pa sta državni SDH in ena največjih kriptomenjalnic Bitstamp, katere soustanovitelj in glavni direktor Nejc Kodrič je pred kratkim prepustil vodenje Julianu Sawyerju. Bistamp je lani v Sloveniji zaposloval skoraj sto ljudi, povprečna bruto plača v podjetju pa je bila 4.508 evrov.

Kdo ima najvišje plače v panogi IKT v Sloveniji?

V panogi IKT sta pri vrhu že nekaj let tehnološka velikana Microsoft in IBM Slovenija, ki pa plačne politike v podjetjih ne komentirata. Na tretje mesto se je uvrstila slovenska izpostava Celtre v delni lasti družine Mikek. Tam je bila povprečna bruto plača lani višja za dobro tretjino glede na leto prej in je znašala 6.009 evrov. V povprečju so imeli lani 75 zaposlenih, približno osmino več kot leto prej. Kot je povedal soustanovitelj Miha Mikek, plače nenehno zvišujejo zaradi povečane konkurence, kot tudi zaradi rasti podjetja. "Leta izkušenj in znanja, ki ga imamo v podjetju, postaja vedno bolj vredno in dosega večjo ceno na trgu dela," je pojasnil. Ocenjuje, da se bodo plače še povečevale v prihodnjem obdobju, predvsem zaradi "nelojalne konkurence prikritih zaposlovalcev, ki ponujajo pogodbe prek espeja, ki pa skoraj niso obdavčene". "Slovenska zakonodaja na tem področju močno škodi razvoju slovenskih tehnoloških podjetij kot tudi celotni industriji, ki danes nujno potrebuje IT talent. Ne samo, da država izgublja davčne prihodke od talenta, ki ustvarja največjo dodano vrednost, v Sloveniji zaradi tega verjetno ne bomo imeli veliko uspešnih podjetniških zgodb na tem področju. Slovenci bodo uspešni, vendar centri razvoja ne bodo v Sloveniji, temveč bo Slovenija kvečjemu trg kjer se bodo najemali izkušeni in talentirani pogodbeniki, ne pa gradile velike uspešne ekipe," meni Mikek

# 4 NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH: 5 PRIMEROV DOBRE PRAKSE

Kje imajo lastništvo zaposlenih kot nagrajevanje?

Jure Knez in Andrej Orožen, ustanovitelja trboveljskega Dewesofta, kjer razvijajo merilne instrumente, sta pred približno petimi leti zastavila model prodaje lastniškega deleža zaposlenim tako, da je del njihovega sistema nagrajevanja. Po petih letih ima približno 56 zaposlenih v Dewesoftu skupaj okoli devetodstotni lastniški delež, ki so ga kupili po knjigovodski vrednosti.

Kako ta sistem deluje?

Knez in Orožen sta ob nedavni razglasitvi Dewesofta za zmagovalca slovenskega izvoza pojasnila, da lahko vsak, ki je v podjetju zaposlen vsaj eno leto za nedoločen čas, kupi delež iz izplačane nagrade. Nagrado pa lahko dobi, če ob koncu meseca doseže oziroma preseže postavljeni cilj, ki je praviloma dvakrat višji od praga donosnosti. Če je cilj dosežen, zaposleni dobi 18 odstotkov nagrade na 95 odstotkov osnovne plače. Če je cilj presežen, se nagrada vsak dan veča. Lani so pri Dewesoftu v povprečju na zaposlenega izplačali štiri dodatne plače. Zdaj je več kot polovica zaposlenih že lastnikov in vsako leto k odkupu deleža na novo pristopi približno deset sodelavcev. Dewesoft ob tem izplačuje tudi dividende, zanje so lani namenili milijon evrov. Dividendna donosnost je več kot 30-odstotna. »Na trgu je zelo težko dobiti tako dobro naložbo,« pravita Knez in Orožen. Še vedno velja, da zaposleni med sabo ne morejo trgovati z deleži Dewesofta, vsak, ki zapusti družbo, pa mora delež prodati podjetju. Dewesoft ga kupi po knjigovodski ceni, ki velja v času, ko zaposleni odide iz podjetja. Ustanovitelja Dewesofta pravita, da tudi v teh časih vsaj enkrat na mesec dobita ponudbo za odkup družbe. Koliko pa bi dejansko dobila, ne vesta, ker se o tem nočeta pogovarjati. Povprečna plača na zaposlenega v Dewesoftu je lani znašala 2.746 evrov bruto.

Katero podjetje sledi Dewesoftu?

V podjetju Sinergise, kjer se ukvarjajo z razvojem geografskih informacijskih sistemov, so sledili Dewesoftu in zaposlenim ponudili možnost za odkup deleža podjetja. »Tega ne vidimo kot nagrajevanje, saj zaposleni delež odkupijo po realni vrednosti. Gre bolj za priložnost, da imajo zaposleni dolgoročno in neposredno korist od svojega prispevka k rasti podjetja. Verjamemo, da si to zaslužijo, saj je uspeh podjetja v celoti odvisen od zaposlenih,« pravi Grega Milčinski, direktor Sinergisa. In po kakšni ceni zaposleni odkupujejo deleže? Ker je knjigovodska cena pri podjetjih, ki se ukvarjajo s programsko opremo, precej nerealna, so uporabili približno metodo prihodnjih donosov.

Kako v podjetju Cosylab dosegajo dobre plače zaposlenih?

Tudi pri Cosylabu hočejo imeti tako konkurenčne plače, da jim uspe pritegniti najboljši kader, ni pa njihov cilj imeti najvišje plače na trgu; v poslovnem letu, ki se je končalo marca lani, je bila povprečna bruto plača 3.112 evrov bruto, kažejo podatki Ajpesa. Poleg plače njihov sistem nagrajevanja vključuje materialne in nematerialne sestavine, pravi Mark Pleško, ustanovitelj Cosylaba.

Želja po neprestanem napredku, usvajanju novih znanj, sprejemanju novih izzivov vsakega od zaposlenih, temu sledi tudi višja nagrada.

Meritokratski sistem, ki pomeni, da vsak, ki se izkaže, ustrezno napreduje, ne glede na to, katero delo opravlja.

Ker hočejo imeti na ravni celotne družbe enaka merila za napredovanje, je vsaka zaposlitev in napredovanje predmet obrazložitve in diskusije med kolegi, s tem vzpostavljajo in krepijo »najboljše prakse«.

Edinstvena korporativna kultura, ki spodbuja sodelovanje, medsebojno pomoč in prenos znanja med kolegi – v ta namen imajo redna četrtkova predavanja, kjer vsak oddelek v družbi dobi priložnost, da predstavi svoje delo in ga približa preostalim z namenom boljšega razumevanja in sodelovanja.

Sproščeno ozračje z veliko priložnostmi za zabavo in druženje, s tem se med zaposlenimi razvijajo tesnejši odnosi, ki vodijo v večji občutek kolegialnosti, celo prijateljstva, kar se kaže v izjemnem sodelovanju znotraj ekip in med različnimi ekipami.

Sistem določanja dodatkov k plači za individualno in poslovno uspešnost, ki se z napredovanjem nagiba v korist poslovne uspešnosti, ker pri njih velja, da so vsi v istem čolnu, zato nagrade za poslovno uspešnost, ki jo merijo na ravni celotne skupine, prejemajo vsi ali pa nihče.

Najbolj se jim obnese tako imenovani open book management, kar pomeni, da vsem zaposlenim na rednih mesečnih sestankih poročamo o poslovanju družbe ter o vzrokih za naše uspehe in tudi neuspehe.

# 4. SKLEPNE UGOTOVITVE

Oseba, ki je v delovnem razmerju, mora za svoje delo prejeti plačilo, ki mora biti v denarni obliki. Delodajalec mora delavcu izplačati vsaj minimalno plačo, določeno z zakonom.

Plačo razdelimo na osnovno plačo, del plače za delovno uspešnost, nekatere dodatke in plačilo za poslovno uspešnost.

Osnovna plača se določi glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Dodatki za posebne pogoje dela se določijo za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Višina dodatka za delovno dobo znaša 0,5% od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe.

V skladu z zakonom mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov: za prehrano med delom,

 za prevoz na delo in z dela, povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

Vsakemu delavcu, ki mu pripada pravica do letnega dopusta, je delodajalec dolžan izplačati regres najmanj v višini ene minimalne plače.

Neto plača je plača, ki jo delavec prejme na svoj transakcijski račun brez upoštevanja povračil stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz, dodatki ).

Osnovna bruto plača je osnovna plača, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi brez upoštevanja dodatkov.

Bruto bruto plača predstavlja končni strošek delodajalca in vključuje osnovno bruto plačo, h kateri se prištejejo vsi dodatki ter socialni prispevki delodajalca (16,10 %) ter povračilo stroškov v zvezi s delom (prevoz, prehrana, dodatki ).

Davčno breme (davki in prispevki) v Sloveniji v letu 2019 je znašalo 43,6 % v povprečni bruto plači. Izračun je za samsko osebo. Slovenski zaposleni s povprečno plačo domov odnese 65,5 % svoje bruto plače, medtem ko je povprečje v OECD 74,1 odstotka. Pri štiričlanski družini znaša davčni primež 35,8 % v letu 2019, če sta oba starša zaposlena. V območju OECD pa je povprečje 30,5 %. Slovenija ima enega najvišjih deležev prispevkov iz plač na delavca v OECD z 19 %. Težava Slovenije je tudi velika progresija v dohodninski lestvici, kajti višja je plača, bolj izstopamo v primerjavi z drugimi evropskimi državami po plačanih davkih.

Predstavništvo Microsofta Slovenija je imelo najvišje plače v Sloveniji v letu 2020, ki je mesečno na zaposlenega znašala 8.848 eur. Sledijo mu izpostave Farmacevtov: Novartis (7.777 eur), Pfizer (7.100 eur) … Na sedmem mestu je državna družba Kontrola zračnega prometa Slovenije (6.838 eur) … Miha Mikek, ki je delni lastnik slovenske izpostave Celtra, kjer je znašala povprečna mesečna bruto plača 6.009 eur kot vzrok za zviševanje plač navaja: povečano konkurenco, rast podjetja.

Primeri dobre prakse nagrajevanja zaposlenih so: lastniški deleži zaposlenih, npr. v podjetjih Dewesoft in Sinergise.

V firmi Cosylab je vsaka zaposlitev in napredovanje predmet obrazložitve in diskusije med zaposlenimi. Imajo redna četrtkova predavanja, na katerem vsak oddelek predstavi svoje delo, s čimer omogočajo boljše sodelovanje in razumevanje poslovanja. Nagrado za poslovno uspešnost prejme celotna skupina in ne posamezniki. Vodstvo družbe na rednih mesečnih sestankih poroča o uspešnosti oziroma neuspešnosti poslovanja.

# 5. LITERATURA

Dakić, L. 2020. Top plače: to so slovenska podjetja, kjer se največ zasluži. [Online]. Časnik Finance, časopisno založništvo d.o.o.

Razpoložljivost: <http://manager.finance.si/8967722> (18. 11. 2020).

Dakić, L. 2020. Slovenec in Avstrijec domov odneseta dve tretjini svoje bruto plače, Nemec 60 odstotkov. [Online]. Časnik Finance, časopisno založništvo d.o.o.

Razpoložljivost: [http://manager.finance.si/8967560](http://manager.finance.si/8967560/Slovenec-in-Avstrijec-domov-odneseta-dve-tretjini-svoje-bruto-place-Nemec-60-odstotkov) (18. 11. 2020).

Koražija, N. 2020. Nagrajevanje zaposlenih: 5 primerov dobre prakse. [Online]. Časnik Finance, časopisno založništvo d.o.o.

Razpoložljivost: <http://manager.finance.si/8967661> / (18. 11. 2020).

Mercina, J. 2019. Kako je sestavljena plača in kakšen strošek je za delodajalca. [Online]. Zavod mladi podjetnik, so.p.

Razpoložljivost: <http://mladipodjetnik/podjetniski-koticek/racunovodstvo/kako-je-sestavljena-placa> (18. 11. 2020).

1. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (kratica OECD po angleškem: Organisation for Economic Co-operation and Development) je mednarodna gospodarska organizacija razvitih držav, ki sprejemajo načela predstavniške demokracije in svobodnega trga. [↑](#footnote-ref-1)