

DD EKO - Irena Šket

by Irena Šket

Submission date: 20-Aug-2021 02:57PM (UTC+0200)

Submission ID: 1633646007

File name: 5197_Irena_Sket_DD_EKO_-_Irena_Sket_16299_952009362.docx (136.75K)

Word count: 14148

Character count: 77654

**VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA
MARIBOR**

**UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV 2020 NA
PODROČJU OBRAČUNA PLAČ V PRIVATNEM
SEKTORJU**

Kandidatka: IRENA ŠKET

8

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: dr. Andreja Terpotec

Mentor v podjetju: Dragica Janežič, univ. dipl. ekon.

Lektor: Jasmina Vajda Vrhunec, prof. slov.

Maribor, maj 2021

14

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana IRENA ŠKET, sem avtorica diplomskega dela z naslovom UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV 2020 NA PODROČJU OBRAČUNA PLAČ V PRIVATNEM SEKTORJU, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. ANDREJE TERPOTEC

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli, kot moje lastne kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek pa podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili,
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, maj 2021

Podpis študenta:

ZAHVALA

Zahvaljujem se Višji strokovni šoli Academia in njenim zaposlenim za odlično organizacijo študijskega procesa in podporo na poti mojega študija. Zelo sem hvaležna, da so z projektom MUNERA 3 omogočili moj študij.

⁹ Zahvaljujem se mentorici, dr. Andreji Terpotec za pomoč in usmeritve pri pripravi diplomske naloge.

Hvaležna sem za podporo in posluh, ki sem ga bila deležna iz strani direktorice in hkrati mentorice v podjetju Dragice Janežič.

⁹ Zahvaljujem se tudi vsem sošolcem s katerimi smo se bodrili med tekom študija.

Mojo odsotnost zaradi študija pa je najbolj čutila moja družina, ki se ji zahvaljujem za potrpljenje, razumevanje in samostojnost.

Iskrena hvala vsem, ki so prispevali k moji uspešni študijski poti – pa čeprav samo nasmešek.

POVZETEK

2

Z razglasitvijo epidemije nalezljive bolezni SARS-Cov-2 (COVID-19) dne 12. marca 2020 se je mnogo delodajalcev znašlo v doslej neznani situaciji. Mnoga od njih niso smela več opravljati svoje dejavnosti in naenkrat niso imela več delovnega mesta za svoje zaposlene, hkrati pa so bila svoje prihodke. Kako bo država pomagala je bilo na začetku epidemije zelo nejasno, saj se je tudi država sama z velikimi problemi soočala z novo nastalo situacijo. Delo v računovodskem servisu se je na področju obračuna plač močno povečalo. Podjetja so želela informacije glede ravnanja z zaposlenimi (kako in kdaj jih napotiti na čakanje, o delu na domu,...). Želela pa so tudi vedeti, kako bo to finančno vplivalo na njih (koliko morajo plačati delavcem, koliko bo država povrnila, kako bo država povrnila,...). Vse to so podjetja uporabila pri dejanskem reševanju težav v času epidemije.

Samo spremljanje interventne zakonodaje je terjalo veliko zbranosti in iskanja informacij po različnih bazah državnih institucij. Ker so se zakoni sprejemali tudi za nazaj, je bilo veliko zmede. Tehnična izvedba obračunov plač v tem obdobju je bila z novimi vrstami dohodka zahtevna in močno povečana. Iz enega obračuna plač za mesec februar, smo v mesecu marcu lahko delali tudi do pet obračunov za podjetje z enakim številom zaposlenih. Podpora dobrega informacijskega sistema za obračun plač je omogočila, da smo vso to dodatno delo zmogli.

Država je za to obdobje zelo pomagala podjetjem v privatnem sektorju (podjetja za katere obračunavamo plače v našem računovodskem servisu), saj je za maso plač prispevala več kot eno petino sredstev. Ukrep oprostitve plačila PIZ prispevkov je omogočal pomoč tudi podjetjem, ki so poslovala nemoteno (skoraj polovica v naši bazi), ta podjetja so samo z tem ukrepom prihranila 5,25 % potrebnih sredstev za plače. Če so podjetja koristila še ostale ukrepe, pa so iz tega ukrepa prihranila kar 6,68 % potrebnih sredstev za plače.

Podjetja so največ sredstev prejela iz naslova povračil za čakanje na delo (55,92 %), sledi neto učinek oprostitve PIZ prispevkov (31,11 %) in nadomestilo za koriščenje višje sile / karantene (11,39 %). Boleznine po 56. členu (0,85 %) so zanemarljive, saj so odvisne od zdravstvenega stanja zaposlenih. Ugodnosti iz napotitve zaposlenih na skrajšan delovni čas (0,72 %) so prejete v najmanjši višini, saj veljajo komaj od junija 2020.

Ključne besede: interventni ukrepi, covid-19, epidemija, obračun plač, računovodski servis

ABSTRACT

EFFECTS OF INTERVENTION MEASURES IN PAYROLL CALCULATIONS IN PRIVATE SECTOR IN 2020

With the declaration of outbreak SARS-Cov-2 (COVID-19) disease on 12 March 2020, many employers found themselves in an unprecedented situation. Many of them were no longer allowed to carry out their activities and suddenly no longer had work for their employees, and at the same time they lost their own income. How the country will help was very vague at the beginning of the epidemic, as the government itself was facing a new situation with major problems. Work in the accounting service increased significantly in the area of payroll calculations. Companies wanted information how to manage their employees (how and when to use temporary lay-off measure, about work from home, etc.). But they also wanted to know how this would have a financial impact on company's performance (how much they have to pay to employees, how much would be state subsidies, how the state will repay them, etc.). All of these measures have been used by companies to solve their actual problems during the epidemic.

Only monitoring intervention legislation demanded a lot of concentration and searching through different databases of state institutions. As the laws were also passed with backward applicability, there was a lot of confusion. The technical implementation of payroll calculations during this period was challenging and greatly increased with new types of income. From one payroll calculation for February, in March we need to prepare up to five calculations for a company with the same number of employees. The support of a good information system for the payroll calculation has made it possible to do all needed additional work.

For this period, the state has been very helpful to companies in the private sector (the companies for which we account for salaries in our accounting service), as more than one-fifth of the payroll funds has been contributed by the state help. The pension and disability insurance contributions exemption measure also provided aid to companies to do their operations in a timely manner (almost half of our client base), which alone saved 5.25% of the necessary payroll funds. However, if the companies benefited also from other measures, they saved up to 6.68% of the necessary payroll funds.

Companies received the most funds from reimbursements for temporary lay-offs (55.92%), followed by the net effect of the pension and disability insurance contributions exemption

(31.11%) and compensation for the use of force majeure / quarantine (11.39%). Diseases under Article 56 of ⁶ Act Determining the Intervention Measures to Contain the COVID-19 Epidemic and Mitigate its Consequences for Citizens and the Economy (0.85 %) are negligible as they depend on the health status of employees. Benefits from organizing shorter working time (0.72%) were the lowest as they are only valid from June 2020.

Keywords: intervention measures, COVID-19, epidemic, payroll calculation, accounting service provider

KAZALO VSEBINE

17	
1	UVOD6
1.1	OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA6
1.2	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE6
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE7
1.4	UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE7
2	PREDSTAVITEV INTERVENTNIH UKREPOV8
2.1	PRVI PAKET (ZIUPPP).....8
2.2	DRUGI PAKET (ZIUZEOP IN ZIUZEOP-A)10
2.2.1.	ZIUZEOP10
2.2.2.	ZIUZEOP-A12
2.3	TRETJI PAKET (ZIOOPE).....13
3	POSLOVANJE RAČUNOVODSKEGA SERVIS V ČASU EPIDEMIJE17
3.1	MEDSEBOJNI PRENOS INFORMACIJ MED RAČUNOVODSKIM SERVISOM IN STRANKAMI17
3.2	RAČUNOVODJA KOT VSEZNALEC20
3.3	UPRAVLJANJE TALENTOV21
3.4	TEHNIČNI VIDIK OBRAČUNA PLAČ25
4	UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA34
4.1	RAZGOVOR Z PODJETJI34
4.2	ANALIZA RAZGOVORA35
4.3	FINANČNI UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA37
5	SKLEP43
6	BIBLIOGRAFIJA45
7	PRILOGE47

KAZALO TABEL

TABELA 1: PREGLED E-POŠTE PO ŠTEVILU PREJETE IN POSLANE19
TABELA 2: ŠTEVILO ODDANIH REK.1 OBRAZCEV32
TABELA 3: ŠTEVILO ZAPOSLENIH37
TABELA 4: ŠTEVILO PODJETIJ GLEDE NA KORIŠČENJE UGODNOSTI37
TABELA 5: PODATKI O OBRAČUNU PLAČ ZA OBDOBJE 13.03.2020 DO 30.06.2020 V NAŠEM RAČ. SERVISU38
TABELA 6: PRIHRANEK PODJETIJ, KI KORISTIJO SAMO OPROSTITVEV PIZ PRISPEVKOV40

TABELA 7: PREJETE UGODNOSTI PODJETIJ IZ NASLOVA INTERVENTNIH UKREPOV NA PODROČJU OBRAČUNA PLAČ ZA OBDOBJE 13.03.2020 DO 30.06.2020	41
TABELA 8: STRUKTURA PREJETIH UGODNOSTI IZ INTERVENTNIH UKREPOV	42

KAZALO GRAFIKONOV

GRAF 1: ODDANI REK.1 OBRAZCI.....	33
GRAF 2: DELEŽ PODJETIJ, KI SO KORISTILA SAMO OPROSTITEV PIZ PRISPEVKOV	38
GRAF 3: PRIHRANEK PODJETIJ IZ NASLOVA OPROSTITEV PIZ PRISPEVKOV V %.....	40
GRAF 4: PRIHRANEK PODJETIJ, KI KORISTIJO SAMO OPROSTITEV PIZ PRISPEVKOV V %	40
GRAF 5: PREJETE UGODNOSTI PODJETIJ IZ NASLOVA INTERVENTNIH UKREPOV NA PODROČJU OBRAČUNA PLAČ ZA OBDOBJE 13.03.2020 DO 30.06.2020	41
GRAF 6: STRUKTURA PREJETIH UGODNOSTI IZ INTERVENTNIH UKREPOV	42

1 UVOD

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Obračun plač po razglasitvi epidemije od 13.03.2020 do 30.06.2020

Z razglasitvijo epidemije nalezljive bolezni SARS-Cov-2 (COVID-19) dne 12. marca 2020 se je mnogo delodajalcev znašlo pred neznano situacijo, saj je nekaterim bilo celo prepovedano opravljati svojo dejavnost (gostinska dejavnost, zobozdravstvena dejavnost,...), kar se še do sedaj ni zgodilo nikoli. Svoja vrata so morala zapreti tudi varstveno-izobraževalne ustanove, kar je prineslo težave glede varstva otrok. Pojavi se pojem karantena. Podjetja so v novi situaciji zelo zmedena in hkrati prestrašena, saj je ogrožen njihov obstoj. Kako ravnati z zaposlenimi, jih odpustiti? Kako dolgo bo trajala nastala situacija in kje bomo dobili denar za plače? Lahko rečemo, da se je z razglasitvijo epidemije skoraj vsako podjetje obrnilo na nas, kot računovodski servis in želelo informacije od nas. Seveda še takrat nismo delali obračuna plače za mesec marec, podjetja so želela informacije glede odpovedi zaposlitve delavcem in kako napotiti delavca na čakanje na delo. Želela so tudi informacije o poteku dela na domu. V prvih dneh epidemije nam je bil na razpolago le osnutek predloga Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov, saj je bil le ta sprejet komaj 20. marca 2020. Prve informativne izračune smo dajali na podlagi tega osnutka in na veliko pisali pooblastila za Zavod za zaposlovanje RS, da bomo lahko komunicirali z njimi glede povračil nadomestil plač na podlagi interventnih ukrepov. Kakšne obračune za plače bomo delali in kako bomo vlagali vloge za povračila pa je bila še neznanka.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Namen in cilj diplomskega dela je ugotoviti kakšne spremembe so prinesli interventni ukrepi na področju obračuna plač v privatnem sektorju, kako smo se z njimi spopadli kot računovodski servis in kako so novo situacijo doživljale naše stranke.

Raziskovalna vprašanja diplomskega dela:

- Kakšne so spremembe so na področju obračuna plač v privatnem sektorju prinesli interventni ukrepi?
- Kako smo uspeli slediti in razumeti zakonodajo?
- S kakšnimi problemi smo se mi soočali pri obračunu plač in tudi drugi?

- Kakšno podporo nam je nudil informacijski sistem?
- Kako biti uspešen računovodja na področju obračuna plač?
- Interventni ukrepi so pomagali nekaterim podjetjem preživeti in zaposlenim ohraniti zaposlitev?
- Ali podjetja menijo, da je država pomagala dovolj?

Trditve diplomskega dela, ki jih tekom izdelave le tega želim potrditi ali zavrniti so:

- spremembe na področju obračuna plač so bile velike, pojavili so se čisto novi principi obračuna plač
- računovodski servis je strankam vir formalnih, pravnih in računovodskih informacij
- informacijski sistem je pomembna podpora računovodskemu servisu
- država je z interventnimi ukrepi zelo pomagala podjetjem

1.3 Predpostavke in omejitve

Število razgovorov z strankami bo zelo majhno, saj sem omejena na poslovni obseg računovodskega servisa v katerem sem zaposlena. Prav tako bodo razgovori z drugimi izvajalci obračuna plač v majhnem številu.

Literatura za to področje ne obstaja, zato se vsi podatki pridobivajo iz sprejetih zakonov na področju interventnih ukrepov ter razlag uradnih inštitucij.

V času pisanja diplomskega dela se epidemija covid-19 stopnjuje in prihajajo novi interventni ukrepi.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

Za pridobitev primarnih podatkov sem si izbrala **intervju** oz. razgovor z našimi strankami, ker ocenjujem, da bodo rajši odgovarjali ustno, kot izpolnjevali anketo. Enak način bom uporabila pri pridobivanju mnenj drugih izvajalcev obračuna plač.

Uporabila sem tudi podatke iz baze obračuna plač našega računovodskega servisa.

Sekundarne podatke in informacije bom pridobivala iz objavljenih zakonov in pojasnil uradnih inštitucij. Poslužila sem se tudi razlag verodostojnih in kontroliranih inštitucij.

2 PREDSTAVITEV INTERVENTNIH UKREPOV

Prva korona epidemija je bila razglašena 13 marca 2020 in država je od takrat sprejela že več paketov interventnih zakonov, ki jih skrajšano imenujemo PKP. Ob zaključku pisanja mojega diplomskega dela je v veljavi že PKP8 in z 16.10.2020 je razglašena druga korona epidemija, ki še traja.

2.1 PRVI PAKET (ZIUPPP)

Sedaj lahko rečemo, da je ZIUPPP prinesel osnove interventnih ukrepov v pomladnem valu epidemije.

Na področju obračuna plač je bil prvi sprejet **Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)**, ki je bil objavljen v 36. številki Uradnega lista Republike Slovenije dne 28.03.2020 z začetkom veljavnosti 29.03.2020. Kasneje sprejeti zakoni, so njegove določbe spreminjali. Zakon obsega 19 členov in je bil sprejet z namenom ohranitve delovnih mest zaradi posledic epidemije. Ureja izplačila nadomestil plač delavcem, ki niso mogli opravljati dela zaradi različnih razlogov, ki izhajajo iz epidemije (začasno čakanje na delo, karantena).

Prav tako ureja tudi povračila teh izplačanih nadomestil z pogoji, ki jih morajo delodajalci doseči, saj v 2. členu določa **upravičene delodajalce**. Navedeno je, da je upravičen delodajalec (gospodarska družba, zadruga ali fizična oseba) ki zaposluje delavce in najmanj 30 % zaposlenim delavcem ne more zagotavljati dela zaradi epidemije oz. če ima zaposlenega le enega delavca, temu ne more zagotavljati 50 % dela v njegovem delovne času ter so ti zaposleni zato napoteni na začasno čakanje na delo. Zavezati se mora, da bo ohranil ta delovna mesta najmanj šest mesecev po začetku napotitve na čakanje na delo. Dodatne omejitve so še to, da delavci na začasnem čakanju ne smejo izkazovati nadur. Delodajalec ne sme biti davčni dolжник, njegov dolg na dan oddaje vloge ne sme biti višji od 50 € in predložene mora imeti vse obračune davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja (REK obrazce). Prav tako je moral v zadnjih treh mesecih pred napotitvami na začasno čakanje na delo redno izplačevati plače oz. prispevke. Ne sme biti tudi v katerem od postopkov insolventnosti. Za zaposlene v

karanteni, pa mora izjaviti, da jim ne more odrediti dela na domu. ¹ (Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), 2020)

Ta zakon ⁹ je pomemben iz vidika obračuna plač, saj v 5. členu v drugem odstavku določa **višino nadomestila delavcem** ¹⁹ na začasnem čakanju na delu ³¹ in tistim, ki jim je odrejena karantena in sicer: delavec ima pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga.

⁶ V 138. členu Zakona o delovnih razmerjih ³¹ (začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga) je v točki 2 določeno, da ima delavec pravico do nadomestila v višini **80 % osnove** ⁷ iz sedme točke 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki pravi: Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo 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 plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. ⁹ Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. (Zakon o delovnih razmerjih)

⁴ Določa tudi, ⁶ da lahko delodajalec napoti delavca na čakanje na delo največ za tri mesece, to mora storiti pisno. Delavec, ki je v karanteni pa prejema nadomestilo v času, ko mu je odrejena karantena, vendar ne dlje kot do 30. septembra 2020. (Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), 2020)

Način uveljavljanja pravice delodajalca do povračila nadomestila plače je določen v sedmem členu in določa komunikacijo preko **Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)** preko oddanih vlog. Višina povračil izplačanih nadomestil plače je bila opredeljena v 8. členu ³⁴ in je določala 40 % višine nadomestila plače za začasno čakanje na delo omejenega z višino

najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (942 €). Izplačana nadomestila zaradi odredjene karantene pa v višini 100 %.

2.2 DRUGI PAKET (ZIUZEOP in ZIUZEOP-A)

Ker ZIUPPP mnogih stvari ni urejal oz. so bile nejasne sta bila sprejeta v tako imenovanem drugem paketu še dva zakona, ki sta podrobneje urejala interventne ukrepe. Oba zakona se dopolnjujeta in se morata brati skupaj kot celota.

2.2.1. ZIUZEOP

² Državni zbor je na seji dne 2. aprila 2020 sprejel **Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP)**, ki je bil objavljen v 49. številki Uradnega lista Republike Slovenije dne 10.04.2020, začel pa veljati 11. aprila 2020. Ta zakon spreminja in dopolnjuje ⁶ določbe Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP).

² Za področje obračuna plač je zelo pomemben III. DEL z naslovom ZAČASNI UKREPI

¹ **Trajanje ukrepov** je ² od 13. marca do 31. maja 2020, razen če v zakonu ni določeno drugače navaja 20. člen. ² Če epidemija do 15. maja ni preklicana se trajanje ukrepov podaljša za 30 dni.

² **Namen zakona** (21. člen) je ohranitev delovnih mest z povračilom nadomestil izplačanih delavcem na ⁶ **začasnem čakanju na delo**, ki jim delodajalci zaradi epidemije ne morejo zagotoviti dela. Določa se ⁶ tudi višina nadomestila plače delavcem, ki ne morejo opravljati dela zaradi **višje sile** in delna povračila teh nadomestil.

Drugače določa ²³ **upravičene delodajalce**, saj izloča iz pravic do ukrepov (22. člen) neposredne ali posredne proračunske uporabnike, katerih delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 ¹¹ višji od 70% in delodajalce, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost (skupina K). Do pomoči so upravičeni tisti delodajalci, ki jim bodo po njihovi oceni prihodki v prvem polletju 2020 upadli za več kot 20% glede na isto obdobje leta 2019 in v drugem polletju 2020 ne bodo dosegli več kot 50% rast prihodkov glede na isto obdobje leta 2019. (ZIUZEOP, 2020)

⁶ Delavci na **začasnem čakanju na delo** (24. člen) ohranjajo vse ¹ pravice in obveznosti iz ² delovnega razmerja, delodajalec jih lahko v času napotitve na **začasno čakanje na delo** pokliče do ⁷ zaporednih dni na delo v okviru enega meseca. Če delavec v času napotitve koristi letni dopust, se mu za ta čas izplača to nadomestilo za letni dopust. Delavci, ki ne opravljajo dela

zaradi **višje sile** (obveznosti ¹ varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol, nezmožnost **prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prometa ali zaprtja mej**), podajo izjavo delodajalcu o obstoju višje sile.

Višina nadomestila delavcem (26. člen) ¹ na ⁴ **začasnega čakanja na delo in v času, ko zaradi višje sile ne opravlja dela** je določena v ⁴ višini, kot je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer **začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga**, vendar nadomestilo ne sme biti nižje od minimalne plače ⁴ v RS (940,58 €). Če delavec v času prejemanja nadomestil pridobi pravice do odsotnosti na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu, se mu izplačujejo ta nadomestila. Torej npr. če zboli, se mu izplačuje nadomestilo za bolniški stalež.

Povračilo nadomestila plače (28. člen) upravičeni delodajalci prejmejo v višini izplačanega nadomestila, vendar ne več kot znaša ² višina **povprečne plače za leto 2019 v RS (1.753,84 €)** zmanjšane za prispevke delavca. Delodajalec je oproščen plačila vseh prispevkov za socialna zavarovanja iz naslova teh nadomestil ² do **višine poprečne plače za leto 2019 v RS (1.753,84 €)**, te ² **prispevke** plača RS. To velja ² za **obdobje od 13. marca do 31. maja 2020**. Izplačila povračil izplačanih nadomestil se izvajajo preko elektronsko oddane vloge pri ZRSZ.

Dodatni pogoji do pravic do izplačil (29. člen) so redno plačevanje davčnih obveznosti, plačane vse zapadle obveznosti in predloženi vsi davčni obračuni za zadnjih 5 let (REK-i) na dan oddaje vloge. Nad upravičencem ne sme biti začet stečajni postopek.

Upravičeni delodajalec (31. člen) mora prav tako delavcem izplačati nadomestila, ne sme odrejati nadurnega dela in pravočasno obveščati ZRSZ o spremembah, da ne izgubi pravice do povračila nadomestila. Če to ne stori, mora povrniti prejeta sredstva v celoti v trikratni višini.

¹ **Oprostitev plačila prispevkov za PIZ (pokojninsko in invalidsko zavarovanje)** za ¹ **zaposlene** v zasebnem sektorju, ki delajo ² (33. člen) oprošča upravičene delodajalce ² **plačila teh prispevkov za čas od 13.03.2020 do 31.05.2020**. Ti delodajalci morajo vsakemu zaposlenemu, ¹ ki dela izplačati ¹ **mesečni krizni dodatek** v višini 200 €. Ta dodatek je oproščen vseh davkov

in prispevkov. Ne pripada pa tistim zaposlenim, ki so imeli zadnjo izplačano plačo višjo kot trikratnik minimalne plače (2.821,74 €).

Vsi prejemki izplačani po tem zakonu (92. člen) **so izvzeti iz izvršb** in ne gredo v stečajno maso v postopkih osebnega stečaja. Prav tako se odloži izvrševanje sklepov o izvršbah (93. člen), edina izjema so izvršbe iz naslova preživetin.

Zakon v 99. členu tudi predvideva **vračila prejetih sredstev** (začasno čakanje na delo, višja sila, oprostitev PIZ prispevkov), če bo podjetje od uveljavitve tega zakona delilo dobiček, izplačalo poslovno uspešnost oz. nagrade poslovodstvu v letu 2020.

V 107. členu ZIUZEOP pa je določeno, da se določbe ZIUPPP ne uporabljajo za čas trajanja začasnih ukrepov.

2.2.2. ZIUZEOP-A

² Državni zbor je na seji 28. aprila 2020 sprejel ¹³ **Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP-A)**, ki je ¹ bil objavljen v Uradnem listu RS številka 61, dne 30. aprila 2020. ZIUZEOP-A, kot je že zapisano v njegovem imenu spreminja in dopolnjuje ZIUZEOP.

V 2. členu določa pogoje dodelitve državne pomoči. ⁴ Do javnih sredstev niso upravičeni subjekti, ki so bili na dan 31. decembra 2019 že **podjetja v težavah** (podjetja, ki so imela negativni kapital). **Višina pomoči** je omejena na skupni znesek 800.000 € na posamezno podjetje, izjema 120.000 € za podjetja v sektorju ribištva in akvakulture in 100.000 € za podjetja v sektorju primarne proizvodnje kmetijskih proizvodov.

Spreminja tudi določbe glede ³⁵ **upravičenih delodajalcev** (3. člen), saj interventne ukrepe lahko koristijo sedaj tudi ¹ delodajalci, ki opravljajo finančno in zavarovalniško dejavnost in imajo do deset zaposlenih. Ne morejo jo pa koristiti ¹ tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij, organi in agencije Evropske unije v RS. Zniža ¹ **ukrep upada prihodkov** iz 20 % na 10 % in definira, da so to **čisti prihodki** od prodaje, ugotovljeni po Pravilih o računovodenju ter nadomestila iz zavarovanja za starševsko varstvo. Humanitarne organizacije in invalidska podjetja pa za koriščenje ukrepov ne rabijo izpolniti kriterija upada prihodkov.

Dopolnitve 33. člena ZIUZEOP glede kriznega dodatka so se nanašale na način izračuna v primerih, ko delavec ne dela celi mesec ali ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas. (ZIUZEOP-A, 2020)

Spremembe v 99. členu pa za vračila prejetih sredstev zaradi delitve dobička in izplačane poslovne uspešnosti oz. nagrade poslovodstvu v letu 2020 navajajo sedaj samo prejeto državno pomoč za začasno čakanje na delo.

2.3 TRETJI PAKET (ZIOOPE)

Državni zbor je na seji dne 29. maja 2020 sprejel Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE), ki je bil objavljen v 80. številki Uradnega lista Republike Slovenije dne 30.05.2020, začel pa veljati 31. maja 2020.

V 1. členu tega zakona je zapisano, da določa začasne ukrepe za omilitev in odpravo posledic epidemije in odstopa od določb ZIUZEOP in ZIUZEOP-A.

Za področje obračuna plač je zelo pomemben III. DEL z naslovom ZAČASNI UKREPI

Ukrepi tega zakona (10. člen) se uporabljajo od 1. junija 2020 do 31.12.2020, razen če zakon ne določa drugače.

DELNO SUBVENCIONIRANJE SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA

Država je z namenom ohranitve delovnih mest zaradi epidemije in začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnih razlogov priskočila podjetjem na pomoč z delnim subvencioniranjem skrajšanega polnega delovnega časa.

Delodajalci lahko določijo delavcem delo s skrajšanim delovnim časom do največ polovice polnega delovnega časa.

Upravičeni delodajalci do te subvencije (12. člen) so tiste pravne in fizične osebe, ki so bile vpisane v Poslovni register RS pred 13. marcem 2020 in zaposlujejo delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ter ocenjujejo, da najmanj 10% zaposlenim mesečno ne zagotavljajo najmanj 90 % dela. Delavcu, ki je v odpovednem roku ni mogoča odreditev dela s skrajšanim delovnim časom.

Delavci, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom ohranijo vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (14. člen), kot bi bili zaposleni za polni delovni čas, razen tistih, ki jih ta zakon določa drugače. Za čas ko delajo imajo pravico do plačila za delo. V času,

ko ne delajo, zaradi odreditve skrajšanega delovnega časa pa imajo pravico do nadomestila plače, kot je določeno z 138. členom ZDR-1. Če je delavec v času odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten od dela v primerih določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja (letni dopust, praznik,...), se mu izplača nadomestilo plače, kot je določeno za polni delovni čas. Delodajalec mora delavcu pisno odrediti delo s skrajšanim delovnim časom in navesti obseg skrajšanja delovnega časa, čas trajanja, razporeditev delovnega časa, višino nadomestila plače in povračil stroškov. Če se delavec v času odrejenega skrajšanega delovnega časa prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve in vključi v ukrepe aktivne politike zaposlovanja je osnova za višino njegovega nadomestila plače določena v 137. členu ZDR-1.

Delodajalci uveljavljajo dodelitev subvencije na podlagi vloge, ki jo oddajo najkasneje v 15 dneh od odreditve skrajšanega delovnega časa pri ZRSZ.

Subvencija za ohranitev zaposlitve (17. člen) znaša:

- 448 € na delavca mesečno, ki dela od 20 do 24 ur
- 336 € na delavca mesečno, ki dela od 25 do 29 ur
- 224 € na delavca mesečno, ki dela od 30 do 34 ur
- 112 € na delavca mesečni, ki dela v obsegu 35 ur tedensko.

Če pa zaposleni koristi druge odsotnosti od dela, se subvencija sorazmerno zmanjša.

Delodajalec mora v času prejemanja subvencije (18. člen), delavcem, ki jim je odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom redno izplačevati plačo in nadomestila plače. Tem delavcem tudi ne sme začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi v obdobju prejemanja subvencije in še mesec dni po tem obdobju. Ne sme odrediti nadurnega dela, neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovni čas, če lahko to opravi z delavci, ki so na skrajšanem delovnem času. Voditi evidenco o izrabi delovnega časa delavca, kjer je razviden čas prihoda in odhoda. Obvestiti ZRSZ o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom najpozneje v treh dneh od odreditve. Prav tako ne sme v tem obdobju začeti postopka likvidacije. Če krši katero od teh določb, bo sredstva moral vrniti z zakonitimi zamudnimi obrestmi. V primeru, da je od uveljavitve tega zakona prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu oz. dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu za leto 2020 mora prejeta sredstva iz naslova skrajšanega delovnega časa prav tako vrniti.

⁴ Subvencija se lahko kombinira tudi z drugimi ukrepi za podporo ohranjanja delovnih mest (22. člen) in delodajalci so upravičeni do izvajanja skrajšanega delovnega časa, četudi jim subvencija ne bo dodeljena (23. člen).

³⁶ **POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO**

Upravičeni delodajalci (24. člen) so vsi delodajalci v RS, ki ¹³ **začasno ne morejo zagotavljati dela** delavcem zaradi posledic epidemije in ³ ocenjujejo, da jim bodo **prihodki v letu 2020 upadli za več kot 10 %** glede na leto 2019. Razen tistih, ki so:

- ³ - Neposredni ali posredni uporabniki proračuna RS oz. proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je v letu 2019 višji od 70%
- Delodajalci, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti in ima več kot 10 zaposlenih na dan 13. marec 2020
- Tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije in njihova predstavništva, ⁶ organi in agencije Evropske unije v RS

⁴ Delodajalec lahko napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo (25. člen) **najdlje do 30.06.2020.**

¹ Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema povračilo izplačanega nadomestila plače (26. člen), ohrani vse ² pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Na zahtevo delodajalca ima dolžnost, da se vrne na delo do sedem delovnih dni v mesecu. Delodajalec o tem predhodno obvesti ZRSZ. Če je bila plača delavca znižana zaradi določitve krajšega delovnega časa pri delodajalcu, se za določitev osnove za nadomestilo ⁶ upošteva plača ali osnova za nadomestilo v zadnjih treh mesecih pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa. Če delavec ²⁰ koristi v tem času letni dopust ⁴ ima pravico do plačila nadomestila plače v skladu z ZDR-1.

² Delavec ima v času začasnega čakanja na delo pravico do **nadomestila** (27. člen) iz 138. člena ZDR-1, to nadomestilo ne sme biti nižje kot minimalna plača v RS (940,58 €).

⁹ Če delavec v času trajanja ⁹ napotitve na začasno čakanje na delo (28. člen) pridobi pravice do odsotnosti iz dela na podlagi drugih predpisov in na osnovi tega pravico do nadomestil iz teh odsotnosti, se mu za ta čas nadomestilo za čakanje na delo ne izplačuje oz. izplačuje v sorazmernem znesku.

Povračilo izplačanega nadomestila plače (29. člen) ² znaša **80 % nadomestila plače** (bruto 1) in je omejeno z višino najvišjega denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (**892,50 €**).

Delodajalci uveljavljajo ² povračila izplačanih nadomestil plač (30. člen) preko elektronsko oddane vloge na ZRSZ, ki mora biti oddana v osmih dneh od napotitve. Če delodajalci na dan oddaje vloge nimajo plačanih vseh zapadlih davčnih obveznosti in oddanih vseh obračunov ³⁸ za dohodke iz delovnega razmerja za zadnjih pet let ne morejo uveljavljati pravice do povračila nadomestila. Prav tako ne sme biti nad njimi uveden stečajni postopek.

V obdobju prejemanja povračila tega nadomestila (32. člen) mora delodajalec izplačevati ² nadomestila plače. Ne sme odrediti nadurnega dela, če ga lahko opravi z delavci na začasnem čakanju na delo. Če delavca pozove na delo, mora predhodno obvestiti ZRSZ. Če tega ne upošteva mora prejeta sredstva vrniti. Prav tako ne sme začeti postopka likvidacije v obdobju prejemanja sredstev in še en mesec zatem. Delavca v času prejemanja nadomestila ne sme odpustiti. (ZIUOOPE, 2020)

3 POSLOVANJE RAČUNOVODSKEGA SERVISA V ČASU EPIDEMIJE

Dne 12. marca 2020 je Minister za zdravje podpisal Odredbo o razglasitvi epidemije, ki je začela veljati tega dne ob 18 uri. Večina podjetij se je naslednji dan spraševala, če so med tistimi, ki morajo prenehati svojo osnovno dejavnost in zapreti vrata za svoje stranke. Čeprav se je že lep čas veliko govorilo o možnosti epidemije, nekako v veliki večini nismo verjeli, da se to lahko zgodi. Večino podjetij (vsaj manjših) je dočakalo epidemijo nepripravljenih in v neznani situaciji. Z 16. marcem je začela veljati vrsta strogih ukrepov, ki je določala zaprtje vrtcev in šol, lokalov in ne-nujnih prodajaln. Prepovedan je bil javni prevoz potnikov in ne-nujne zdravstvene storitve. Podjetja zaradi tega nismo mogla zagotavljati dela svojim zaposlenim, ki so morali ostati doma. Mnogi zaposleni, pa niso mogli priti na delo zaradi zaprtja vrtcev in šol, saj niso imeli varstva za otroke. V začetku epidemije so se podjetja v glavnem ubadala z iskanjem informacij ali lahko sploh poslujejo. Če niso smela poslovati, pa z informacijami, kaj storiti z zaposlenimi, jih poslati na dopust, čakanje ali jih celo odpustiti. Tudi delo na domu je bilo mnogim podjetjem nova situacija. Ves privaten sektor je bil v negotovosti vse do 20. marca, ko je Državni zbor sprejel prvi paket interventnih zakonov za pomoč gospodarstvu, v katerem smo iskali prve informacije. Ampak vse to še ni bilo uradno objavljeno in je zastavljalo več vprašanj, kot pa dajalo odgovorov.

3.1 MEDSEBOJNI PRENOS INFORMACIJ MED RAČUNOVODSKIM SERVISOM IN STRANKAMI

Naše stranke opravljajo zelo različne dejavnosti. Med podjetji, za katere izvajamo obračun plač ni veliko takih, ki jim je bila prepovedano opravljanje dejavnosti. Z začetkom epidemije so predvsem ti želeli vedeti, kako naj postopajo z zaposlenimi in kakšne možnosti imajo. Uradnih informacij ni bilo, zato je bil ta »petek trinajsti« kar vreden svojega legendarnega naziva.

Delo ta dan je potekalo v iskanju informacij na spletu in v telefonskih pogovorih z strankami, saj so se stranke veliko bolj posluževale osebnega stika preko telefona, kot pa komunikacije preko e-maila. V Predlogu Zakona o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestil plač so se pojavljale možnosti za napotitev delavcev na čakanje na delo in koriščenje karantene v času bolezni. Delodajalci so do zdaj zelo malo uporabljali možnost napotiti delavca na čakanje na delo, če za njega niso imeli dela in čeprav je zakonska podlaga zato že v Zakonu o delavnih

razmerjih, se z njo do sedaj nismo srečevali. Po različnih bazah smo iskali informacije in vzorce odredb za čakanje na delo, da smo znali svetovati strankam in jim seveda tudi poslati že izpolnjene Odredbe o napotitvah na čakanje na delo za njihove zaposlene. Seveda je bilo to vse brezplačno, saj v prvem valu epidemije nismo zaračunavali dodatno nobenega dela, ki ga je prinesla epidemija. Mogoče se tudi mi, kot servis na začetku nismo zavedali dolgotrajnosti teh ukrepov in obilice novih opravil, ki so jih prinesli.

Komunikacija z našimi strankami se je močno povečala, kar je še dodatno obremenilo naše delo, ki je v mesecu marcu vsako leto zaradi priprave in oddaje zaključnih računov povečano. To komuniciranje je bilo predvsem spet preko telefona, saj smo močno omejili fizične kontakte v podjetju. Čeprav strankam še nismo znali nuditi točnih informacij, so le te želele pogovore. Včasih po 8 urah dela ne moreš pokazati nobenega rezultata, utrujen pa si, kot da si delal 24 ur. Prva dva tedna epidemije sta bila takšna.

Z objavo ZIUPPP smo dobili prve oporne točke in informacijo, da se bodo povračila nadomestil plač uveljavljala preko Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Skoraj vsa podjetja še niso bila registrirana na portalu za delodajalce in prav tako mi nismo imeli od njih pooblastil, saj do sedaj ni bilo potrebe po teh storitvah. V obračun plač se je sedaj vključil ZRSZ, kot nova inštitucija, s katero je potrebno komunicirati. Potrebno je bilo preučiti postopek registracije podjetij in jim poslati navodila, kako se registrirajo.

Čas za oddajo vlog je bil kratek (do 06.04.2020), zato smo se v prvih dneh aprila 2020 predvsem ubadali z pomočjo pri registraciji podjetij in z urejanjem pooblastil, da smo bili pripravljeni na oddajo vlog in zahtevkov za izplačilo.

Podjetja imajo izplačilo plače od prvega do osemnajstega v mesecu. Tista, ki izplačujejo na začetku meseca so želela čimprej obračune, vendar nihče ni bil tehnično pripravljen. FURS je zaradi prilagoditve programa onemogočil oddajo REK-1 obrazcev, prav tako pa so programske hiše hitele posodabljati programe. Spet je bilo potrebno veliko komunikacije z strankami, velika večina je bila pripravljena počakati z obračunom, nekatera pa tudi ne. Podatki, ki smo jih pridobivali od strank glede obračuna plač so bili zelo razdrobljeni. Potrebno je bilo veliko preverjanja podatkov, saj stranke niso bile pozorne na datume in tudi vrste interventnih ukrepov niso med seboj znale ločevati. Po aktivaciji pooblastil na Zavodu za zaposlovanje pa je bilo tudi potrebno oddajati vloge za stranke (čakanje na delo, višja sila / karantena). Potrebno je bilo preveriti, če so podjetja pravilno postopala v postopkih v zvezi z zaposlenimi (pravi dokumenti in časovni okvir), da ne bi zaradi napak v teh postopkih bila ob nadomestila iz

naslova interventnih ukrepov. Seveda pa se je bilo tudi potrebno naučiti oddajati vloge. Obračun plače za mesec marec 2020 je bil kar velik psihični zalogaj, imeli smo občutek, da kar nekaj delamo in da včasih ne vemo točno kaj. Vse je bilo nekako v oblakih, tako podatki o obračunu ur, kot sam obračun.

Spremenjen obračun plače pa ni zadeval samo podjetij, ki niso smela opravljati svoje dejavnosti, ampak tudi vsa druga podjetja v našem računovodskem servisu. Podjetja, ki so nemoteno opravljala svojo dejavnost v času epidemije, so težko razumela naše težave pri pripravi obračuna za mesec marec 2020. Tudi z temi podjetji je bilo potrebno mnogo komunikacije.

Za primerjavo sem pogledala v svojo zgodovino prejete in poslane pošte za mesece april 2019, april 2020 in april 2021. Število strank s katerimi sodelujem je v večji meri enako, ni bistvenih odstopanj med meseci primerjave. Podatkov glede porabe časa za telefonske razgovore pa nisem mogla pridobiti.

Tabela 1: Pregled e-pošte po številu prejete in poslane

	April 2019	April 2020	April 2021
Poslana e-sporočila	112	360	237
Prejeta e-sporočila	153	354	287

Vir: (Lastni)

Iz zbranih podatkov je razvidno, da sem v aprilu 2020 poslala za 248 e-sporočil več kot v mesecu aprilu 2019, kar je za 321,43 % več. Tudi v aprilu 2021 je bilo poslano za 125 e-sporočil več kot aprila 2019, kar je za 211,61 % več.

Tudi med prejeto e-pošto je porast za 230,72 % leta 2020 napram 2019, saj je bilo prejete e-pošte za 201 več. Aprila 2021 pa je bilo le te za 187,58% več kot aprila 2019.

Podatki kažejo, da je aprila 2020 bilo naše delo močno povečano, kar je bila posledica epidemije, ki je prinesla spremembe pri obračunih in načinu komunikacije z strankami.

3.2 RAČUNOVODJA KOT VSEZNALEC

Ne vem zakaj, ampak dejansko od računovodje še vsi pričakujejo vrhunsko znanje poslovnega sekretarja, kadrovnika in pravnika, ki pa ob vsem tem še razume vse druge težave strank. Vse to nas velikokrat vodi v stresne situacije, saj seveda želimo strankam ugoditi, čeprav se tudi mi velikokrat prvič srečujemo s kakšno situacijo.

⁹ Računovodja skrbi, da poslovno-finančni posli v podjetju potekajo v skladu z veljavnimi pravilniki in standardi ter zakonskimi predpisi. Sestavlja bilance, računovodska poročila, zaključne račune ter poslovna in finančna poročila. (ZRSZ, 2021)

¹² Delo računovodje v računovodskem servisu presega opis del navedenih zgoraj in zahteva še veliko dodatnih veščin. Ljudje se ločimo po znanju, sposobnostih, kompetencah, motivaciji in osebnostnih značilnostih. Praviloma bolj talentirani posamezniki dosegajo boljše rezultate.

¹² Splošno se pojem talent uporablja za označevanje nadpovprečnih posameznikov, ki na posameznih področjih izstopajo iz družbe. Gre za notranje in genetsko prirojene lastnosti, ki jih posameznik zna učinkovito izkoristiti. (Ross, 2013)

Beseda talent je stara že več kot tisoč let. Življenje je začela kot enota teže, potem je bila denarna enota in v srednjem veku v Evropi dobila pomen posebnih sposobnosti posameznikov na duševnem in fizičnem področju. Beseda »talent« je v angleščino vstopila preko Biblije, nova angleščina Biblija grško besedo "talent" prevaja z besedo "kapital". Danes tudi kadrovniki uporabljajo izraz "človeški kapital", ki bi ga v nekaterih okoliščinah lahko razumeli kot sinonim za "talent". ¹² Vsaka organizacija ima različne poglede na opredelitev talentov, le ta je odvisna od več dejavnikov, kot je vrsta dejavnosti, zaposlitvene in organizacijske strukture ter upravljanja talentov na ravni skupine ali posameznikov. (Tansley, 2011)

Delo računovodje v računovodskem servisu je po mojem mnenju zelo zahtevno, saj imamo opravka z podjetji, samostojnimi podjetniki, društvi, zavodi, invalidskimi podjetji, zasebniki, in še bi se kaj našlo. Vsaka vrsta organizacije ima svoje posebnosti. Obvladati moramo tudi obračun osebnih dohodkov, najemnin, podjemnih pogodb, avtorskih pogodb, obračun drugih dohodkov,... Mnogokrat moramo tudi pisati razne pogodbe, dopise, odredbe, sklepe. Komuniciramo z državnimi institucijami (e-davki, e-vem, SVZI, Banka Slovenije, Statistični urad RS, ZZRS, ZZZS,...). Opravljamo tudi plačilni promet za stranke. Vsaka napaka, ki jo naredimo lahko nosi velike materialne in kazenske posledice, pa vendar ne poznam nobenega zaposlenega v računovodskem servisu, ki pri prejemal vsaj povprečno plačo v RS. Za mnoge

je takšno delo izziv, ki jim predstavlja preveliko breme, zato je za zaposlene v računovodskih servisih značilna velika fluktuacija. Trenutno mi teče šesto leto zaposlitve in sem s tem najdlje zaposlena v tem podjetju. V obdobju zaposlitve me je zapustilo že sedem sodelavcev, štiri od njih so odšli delat v podjetja, s pričakovanjem manjših obremenitev in boljšega plačila. Kot glavni dejavnik za te odhode osebno vidim razlog v veliki odgovornosti pri delu in s tem povezanim stresom.

Računovodja ni vseznalec (nekdo, ki vse ve), saj se ob vsem znanju, ki ga ima, močno zaveda tega, kar ne ve. Ampak njegovo delo je iskanje pravih odgovorov, zato to delo nikoli ni dolgočasno.

3.3 UPRAVLJANJE TALENTOV

Vsem organizacijam je skupno to, da nobena ne more biti uspešna in preživeti v ostrem konkurenčnem okolju brez pravih ljudi – zaposlenih. Zaposlene mora znati pridobiti in tudi obdržati ter jim omogočati razvijati njihov talent. Večje organizacije imajo strokovne službe, ki se ukvarjajo s tem področjem, saj se zavedajo njegovega pomena za uspešnost organizacije. Manjše pa to področje večinoma prepuščajo lastnikom podjetja, ki so v veliki meri tudi direktorji. Mnogokrat ne premorejo ustreznih znanj na tem področju in se tudi ne zavedajo pomembnosti upravljanja s talenti zaposlenih. Še vedno mentalno čutimo posledice ekonomskih slabih let, ko je bilo delovne sile na pretek in so ljudje težko dobili delo. V teh letih se je v naši državi delo zaposlenih v nekaterih gospodarskih panogah zelo razvrednotilo. Vendar se situacija obrača, saj naša demografska slika kaže staranje prebivalstva in s tem v bodoče manj delovne sile, ki bo na razpolago. Spreminja se miselnost v to, da je človek vrednota in ne potrošni material.

5 Dejavniki, ki zagotavljajo podjetju uspeh so kapital, sredstva in ljudje. Ljudje so tisti faktor, ki omogoča izrabo vloženega kapitala in sredstev, saj ravno človeški viri povežejo ostale vire v delujočo enoto. Brez usposobljenih človeških virov je ves kapital mrtev. Tako kot vsaka investicija, tudi vlaganje v ljudi predstavlja in ustvarja strošek, vendar je to naložbeni strošek. Povrne se z izboljšano produktivnostjo in kakovostjo dela. (ZZZS, 2014)

Za upravljanje s talenti so pomembne tri aktivnosti in sicer privabljanje talentov, ohranjanje talentov in razvijanje talentov. (Petrovčič)

Torej talente moramo poiskati, jih razvijati in obdržati v podjetju.

Privabljanje talentov vključuje upravljanje z blagovno znamko delodajalca, zaposlovanje in selekcijo.

¹⁰ Največ si pomagamo z opazovanjem, pomembno je tudi obširno in kvalitetno testiranje. Najlažje je to v šolah, ko so kadri že na trgu, pa je nujno obsežno kontaktiranje in ustvarjanje priložnosti, da talentiranost posameznikov pride do izraza. (Atama-d.o.o., 2021)

Računovodski servis lahko pridobiva nove talente preko nudenja opravljanja prakse v podjetju in praktičnega usposabljanja študentov in dijakov. Splošno znano je, da je delo v računovodskem servisu raznoliko in zato nudi veliko možnosti za učenje. Kandidati lahko tako sami odkrijejo svoje talente za to delo in seveda željo, da bi to počeli v prihodnosti ali pa ne. V našem računovodskem servisu zaradi časovne stiske nismo iskali veliko talentov na podlagi opravljanja prakse. Prakso običajno odobrimo na podlagi prošnje znancev ali strank. V petih letih smo našli na ta način le eno osebo, ki je pokazala velik talent in željo po delu na našem področju in smo jo zato zaposlili. Kaže velik talent in optimizem, ki je kar nalezljiv na kolektivnem nivoju. Ostali študenti na praksi so delo opravljali korektno, vendar niso kazali želje, da bi to počeli v nadalje v življenju. Meni se delo v računovodskem servisu ne zdi dolgočasno, vendar je prakso opravljala tudi moja hči in je rekla, da to nikoli ne bi počela v življenju. Ljudje smo si različni in praksa nam lahko ponudi vpogled v določena dela in nam razjasni naša pričakovanja in želje, sploh če smo mladi in brez predstav o določenem delovnem mestu oz. poklicu.

¹⁴ Pri zaposlovanju talentov je pomembno, da se posameznikovo vedenje ujema z vedenjskimi zahtevami delovnega mesta. Zato se pri prepoznavanju potencialnega talenta osredotočimo na njegove vrednote, vedenja in obnašanja ter ugotovimo njegove želje in načine za njegovo nagrajevanje. Pomembno je, da ugotovimo, kaj motivira talentirane zaposlene in jih na ta način motiviramo; tako bodo lahko postali najboljši. Pomembno je, da podjetje določi kompetence, ki so potrebne za opravljanje določenega dela. (Petrovčič)

Zelo me moti, da ko povem, da delam v računovodskem servisu čutim pri sogovornikih reakcijo: »Kaj boljšega nisi mogla najti?«. Kot da je to delo manj vredno. Razlog tiči sigurno v poplavi računovodskih servisov, med katerimi mnogi niso kvalitetni in ne cenijo svojih zaposlenih, ki opravljajo delo za minimalno plačo. Tudi zaradi tega se na razpis za delo v računovodskem servisu ne prijavljajo najbolj talentirani posamezniki ampak tisti, ki po sili razmer potrebujejo delo. Ampak ni nujno, da so ti brez talenta. Življenje nas vrže v različne

situacije in preseneti z našo trdoživostjo. Naš računovodski servis najraje išče nove zaposlene prek osebnih priporočil, tako sem se zaposlila tudi jaz.

Razvijanje talentov

Nenehno moramo opazovati sodelavce oz. zaposlene in odkrivati njihove talente za opravljanje določenih nalog. ¹⁰ Ni dovolj, da talente poiščemo in pripeljemo v podjetje. Ključno je, kako bomo talente razmestili po poslovnih funkcijah in delovnih nalogah, da bodo skupaj z ostalimi tvorili najbolj učinkovito in konkurenčno moštvo. Tu je odločilna vloga vodij. Zavedati se je namreč treba, da je vodenje talentov zahtevnejše od vodenja drugih sodelavcev. In napake pri tem imajo težje posledice. (Atama-d.o.o., 2021)

Za razvijanje spretnosti talentov so uporabni različni pristopi – od coachingov, delavnic, rotacije delovnih mest, do posebnih zadolžitev in projektov. Izziv je povezati vse pomembne dele na sistematičen način, s katerim posameznik razvija svoje kompetence, hkrati pa se kaže tudi uspešnost pri poslovanju. Ključno je tudi poznavanje začetnega oziroma trenutnega stanja posameznika (kakšne izkušnje, znanja, spretnosti in značilnosti ima), nato pa na podlagi močnih in šibkih področij, želenih kompetenc znotraj pozicije ali organizacije oblikovati načrt dela. Pri tem se je treba držati načrta, ustvariti optimalno okolje za učenje, skrbeti za podajanje povratnih informacij z obeh strani itd. (Berger, 2004)

Delo v računovodskem servisu nenehno zahteva dodatna izobraževanja in razvijanje novih sposobnosti zaposlenih, zato sem vesela, da mi moje podjetje to omogoča.

Ohranjanje talentov

Ko podjetja v svoje zaposlene veliko vlagajo praviloma od njih tudi veliko pričakujejo. Vprašanje kako zadržati zaposlene je včasih še najtežje. Želi si jih konkurenca, veliko je potencialnih razlogov v podjetju (se ne razumejo najbolje z sodelavci in menijo da morajo delati več kot drugi, se počutijo preobremenjene, se počutijo premalo plačane, ...), včasih pa imajo tudi čisto naravne razloge za odhod (selitev, menjava osebnih interesov,...).

Če želimo talente zadržati, moramo ugotoviti, katera vrsta nagrade motivira posameznega zaposlenega. Dandanes obstaja mnogo različnih nagrad in ostalih sredstev motiviranja, v grobem pa jih lahko razdelimo na **finančne in nefinančne nagrade**. Pod finančne nagrade spada denar (npr. plača, stimulacija, provizija, nagrada, dodatki ipd.) in ostale posredne finančne nagrade, ki zaposlenemu predstavljajo določene ugodnosti (npr. dodatno zavarovanje, dopust, plačilo malice, plačana šolnina otrok, darila za otroke, organizacija različnih dogodkov

ipd.) – lahko jih imenujemo kar »bombončki«, saj pozitivno vplivajo na motivacijo zaposlenih. Pomembno je tudi, da razvoj kariere talentov redno spremljamo in da naredimo okvirni načrt le-tega, postavimo cilje in dopustimo možnost po napredovanju, saj bodo talenti tako bolj motivirani za delo v organizaciji, posledično pa bo organizacija delovala bolj uspešno. Zavedati se moramo tudi velikega pomena dodatnih usposabljanj, predvsem takšnih, ki izvirajo iz želje zaposlenih. Talentom v organizaciji velik motivacijski potencial predstavlja tudi fleksibilen delovni čas, ki zaposlenim omogoča, da na delo prihajajo ⁴⁴ med 7.00 in 9.00 uro zjutraj, poleg tega pa lahko individualen delovnik zaposlenim prinese določene ugodnosti (npr. v primeru presežene količine delovnih ur lahko zaposleni le-te izkoristijo). Vsekakor pa pri ohranjanju talentov v organizaciji ne smemo pozabiti na nefinančne nagrade, ki se nanašajo na samo delo (npr. zanimivo delo, izziv, odgovornost, pohvale, solidarnostna pomoč, priznanje za »najboljšega delavca«) in nagrade, ki se navezujejo na delovno okolje (npr. ugodna razvrstitev dela, interne prerazporeditve, ustrezen nadzor, varno delovno okolje, dobra komunikacija ipd.), saj le-te, poleg finančnih nagrad, pomembno vplivajo na motivacijo zaposlenih. Pomembno je torej, da se zavedamo ključnega pomena talentov v organizaciji, da jih prepoznamo hitro in da jih z različnimi spodbudami poskusimo v organizaciji obdržati. (KOMPETENCA, 2021)

5 Podjetje, ki se odloči sprejeti **program razvoja človeških virov oz. upravljati z talenti**
5 lahko pričakuje sledeče ugodnosti:

- Reakcije podjetja postanejo proaktivne, problemi se rešujejo sproti
- Razvojni sistemski načrt proizvaja potrebne kvalificirane delavce skladno s potrebami časa
- Večja pripadnost zaposlenih podjetju
- Podjetje dosega strateške cilje, hkrati odkriva šibke točke in prednosti podjetja.

Koristi, ki jih imajo zaposleni:

- Pridobitev znanj in spretnosti za delo
- Nagrade, napredovanja – s tem izboljšanje odnosov, volja do dela
- Zavedanje lastne vrednosti
- Možnost vpogleda v lastna znanja
- Vpogled zaposlenim v potrebe celotne organizacije (ZZZS, 2014)

Sodobni trendi nosijo hitre spremembe, tako kot se spreminja moda oblačil, se spreminja našo delo. Soočamo se z novostmi, novimi situacijami, ki rušijo našo stabilno delovno okolje. Prihajajo vedno novi izzivi, ki so vedno težji. Tako kot morajo organizacije težiti v boljše upravljanje z talenti zaposlenih, morajo tudi zaposleni te svoje talente skrbno negovati in nadgrajevati. Če je trud na obeh straneh, je lahko uspeh veliko bliže. V idealni situaciji sta zadovoljni obe strani.

3.4 TEHNIČNI VIDIK OBRAČUNA PLAČ

Podjetja morajo svojim zaposlenim izplačati plačo ⁴⁶ do 18. v mesecu za pretekli mesec, tako navaja Zakon ⁹ o delovnih razmerjih v svojem 134 členu. Ob izplačilu morajo predložiti Obračun davčnega odtegljaja (REK.1 obrazec) davčni upravi preko sistema [e-Davki](#), na tem obračunu so navedeni bruto in neto prejemki zaposlenih, izračunana je akontacija dohodnine ter prispevki za socialno varnost. Če so izplačana nadomestila (prehrana in prevoz, potni stroški) so poročani tudi ti podatki. Gre za kompleksen obrazec iz katerega državni organi črpajo mnogo informacij (letni obračun dohodnine, osnove za pokojnino, ...).

Pred interventnimi ukrepi smo za redne obračune plač oddajali samo REK.1 obrazca z šifro v polju 10 (Vrsta dohodka):

- 1001 Plače in nadomestila plač
- 1091 Plača in nadomestila – detaširani delavci (za napotene delavce)

Urne postavke za obračun plač so bile v glavnem: redno delo, letni dopust, praznik, izredni dopust, različne boleznine, darovanje krvi, neplačana odsotnost. Potrebno je bilo dodati nove urne postavke, ki jih še nismo uporabljali: čakanje na delo, višja sila, karantena, skrajšan delovni čas, nove boleznine. Krizni dodatek, pa je predstavljal čisto novo kategorijo izplačila.

Za izvedbo obračuna plač je to pomenilo veliko novega in natančnega nastavljanja programa. Kot računovodski servis uporabljamo Poslovni ERP informacijski sistem ⁹ **iCenter** podjetja **Saop d.o.o. iz Šempetra pri Gorici**. Podatke shranjujemo na lastnih strežnikih. Slabost programa za nas kot računovodski servis je v tem, da moramo vse spremembe vnašati za vsako izbrano podjetje posebej, saj ima vsako podjetje svojo nastavitve. Vsako novo urno postavka (npr. čakanje na delo) je potrebno vnesti pri vsakem podjetju posebej, saj se to ne osvežuje sistemsko. Ob večjih spremembah, kot so bili ti interventni ukrepi, je to zelo nepraktično. Nam pa iCenter nudi veliko podporo z tehničnimi in vsebinskimi nasveti. Njihova navodila za obračun plač so zelo razumljiva in nas velikokrat vodijo skozi zmedo informacij. Prvo e-sporočilo glede

obračuna plač marec 2020 smo prejeli že 31.03.2020, v njem so bila navodila glede vnosa vrste obračuna za čakanje na delo, delo od doma in nadomestilo v višini 50% zaradi višje sile (takrat še ni bilo znano da bo 80%). Zelo nam je pomagalo, saj smo lahko pričeli z pripravo novih vrst urnih postavk v programu.

Informacije glede fizičnega obračuna plač smo dobivali iz Obvestil na portalu Finančne uprave Republike Slovenije pod dokumentom z nazivom »¹⁵Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za blažitev posledic korona virusa«. (FURS, Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za blažitev posledic koronavirusa, 2021)

Ta dokument pa se je skoraj dnevno spreminjal in se še spreminja sedaj, zadnja sprememba v trenutku pisanja je 07.05.2021, kar kaže, da je bila tudi velika zmeda na strani države glede interventne zakonodaje. Ta dokument skuša odgovoriti oz. razjasniti vprašanja, ki so ob branju zakonov glede interventne zakonodaje nejasna ali pa celo brez odgovora. Spremljali smo tudi novice in obvestila na portalu e-davki, kjer je bilo 04.04.2020 objavljeno, da je onemogočena oddaja REK.1 obrazcev zaradi prilagoditve programa, saj tudi oni niso bili pripravljeni na spremembe.

Primer obvestila na portalu e-davki (onemogočena oddaja obrazcev) je kot Priloga 1.

Še isti dan je bilo tudi obvestilo glede uvedenih novih vrst dohodka za obračun plač po interventnih ukrepih, ki je vsebovalo tudi tehnična navodila za pripravo REK.1 obrazcev.

Primer obvestila na portalu e-davki (nove vrste dohodka) je kot Priloga 2.

Velika značilnost interventnih ukrepov v prvem valu epidemije je bila, da niso vsebovala tehničnih rešitev za dejansko izvedbo. To je prineslo veliko zmede, sploh ob dnevnem spreminjanju Obvestil na FURS-u, kjer so bili tudi odgovori včasih nejasni. Intenzivno smo pridobivali podatke glede obračuna plače marec od strank, saj smo za pripravo obračuna potrebovali mnogo več podatkov kot mesec prej, saj je bilo le te potrebno tudi časovno pravilno umestiti. Če nam v mesecu februarju 2020 datum izrabe letnega dopusta ni bil pomemben, nam je za mesec marec 2020 bil zelo pomemben. Vse stranke smo zaradi situacije prosili, naj z obračunom počakajo. Nekatere so to sprejele, nekatere pa ne. Ko pa je bilo dne 08.04.2020 v Obvestila na e-davkih dodatno navedeno, da bo REK.1 obrazce mogoče oddati komaj 23.04.2020, je postalo jasno, da se je treba lotiti obračunov. Da bo možno REK.1 za mesec marec oddati brez zamude do 30.04.2020 nam ni bilo v veliko tolažbo. Kot odziv na to novico, smo že 09.04.2020 dobili nova navodila od našega informacijskega sistema iCenter, ki pa so

jih morali že 14.04.2020 spet posodobiti. V navodilih nam je bilo podrobno prikazano, kako tehnično izvesti obračun v našem informacijskem sistemu, kar nam je bilo v veliko pomoč.

Ključni podatki za obračun plače, ki smo jih morali pridobiti so bili:

- Koristite katere interventne ukrepe glede plač in če jih, ali ste do njih upravičeni
- Časovni okvir ur zaposlenih (dopusti, boleznine, čakanje na delo,...)
- Programska nastavitve novih urnih postavk
- Fizična izvedba obračuna plače

POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE MAREC

Ker so bile predpisane nove vrste dohodka smo morali plačo obračunati v več obračunih glede na vrsto dohodka.

Vrsta dohodka: 1001 – Plača in nadomestila plač

Pod to vrsto dohodka smo obračunali plače zaposlenim za čas od 01.03.2020 do vključno 12.03.2020 za vse vrste prisotnosti. Ta obračun ni vseboval novih posebnosti, saj je bil to obračun za čas pred epidemijo. Obračunale in plačale so se vse dajatve. Refundacije boleznin so potekale po običajnem postopku. V ta obračun so bile vključene tudi vse bolniške odsotnosti ne glede na vrsto, letni in izredni dopusti v obdobju od 13.03.2020 do 31.03.2020. Pod tem obračunom bi vnašali tudi nadomestila za čakanje in višjo silo za tiste, ki niso uveljavljali povračil teh nadomestil, vendar mi takšnega primera nismo imeli, saj so se vse stranke odločile za uveljavljanje. Vnašale so se tudi vse bonitete in materialni stroški nad uredbo.

Ta obračun smo naredili kot prvega, zato smo pri njem vnesli tudi izplačila materialnih stroškov (malica, prevoz in potni stroški) in obračunali odtegljaje pri plači. To se nam je zdelo najbolj praktično.

Delodajalec mora plačati vse v zakonskih rokih (neto, davke in prispevke).

³Vrsta dohodka: 1002 – Plača za delo v času epidemije

Na podlagi 33. člena ZIUZEOP je država podjetjem za zaposlene, ki so v času epidemije delali ²omogočila oprostitve vseh ²prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (PIZ prispevki) iz plač in na plače.

Ti PIZ prispevki bodo na REK-1 obrazcu prikazani v stolpcu Obračunani in ne v stolpcu ¹¹Za plačilo kot običajno. Kako bomo to knjižili še v tej fazi nismo razmišljali. To je veljalo ¹¹od

13.03.2020 do 31.05.2020 za ure rednega dela in za ure dela od doma ter vse pripadajoče dodatke v tem obdobju (dodatek za delovno dobo, dodatek za stalnost, stimulacije,...).

Pogoj za uveljavljanje te oprostitve, je bilo izplačilo kriznega dodatka tem zaposlenim.

Programsko še zadeva do 14.04.2020 ni bila vzpostavljena, zato smo pri izračunu potrebnega zneska za izplačilo plač morali ročno odštevati PIZ prispevke in popravljati kreirane plačilne naloge. Od 15.04.2020 pa nam tega ni bilo potrebno več delati ročno, saj so programerji uspeli prilagoditi program, kar nam je nadalje prihranilo v veliko dela. Vendar smo do tega datuma morali veliko večino obračunov že pripraviti, saj ima glavnina strank plačilni datum 15. v mesecu.

Upoštevati smo morali tudi prvi obračun za pravilen skupni izračun dohodnine zaposlenih, kar ima programsko naš program za obračun plač zelo dobro urejeno in je od nas zahtevalo samo pazljivost, da tega nismo pozabili označiti kot Poračun dohodnine.

Delodajalec plača vse v zakonskih rokih, razen PIZ prispevkov iz in na plače.

²¹
Vrsta dohodka: 1004 – Nadomestilo plače za čakanje na delo v času epidemije

Za vse delodajalce, ki so koristili ugodnosti iz 21. člena ZIUZEOP in so izpolnjevali pogoje iz 22. člena ZIUZEOP ter opravili vse potrebne aktivnosti na Zavodu za zaposlovanje je veljala oprostitev plačila vseh prispevkov iz plač in na plače. Kar je pomenilo, da ni bilo potrebno plačati vseh prispevkov, ampak samo neto dohodek in dohodnino zaposlenim, kar so podjetja dobila povrnjeno preko oddanih Zahtevkov za izplačilo na ZRSZ. Uporablja se ¹¹ od 13.03.2020 do 31.05.2020 in je pomenilo, da je ves strošek teh nadomestil povrnila država.

V ta obračun smo vnašali ure za **čakanje na delo** in ure za čas **odsotnosti zaradi višje sile**. Osnova za izračun teh postavk je povprečje preteklih treh mesecev. Za ta obračun je bilo potrebno vnašati nove urne postavke. Vnos nove urne postavke z vsem urejanjem je zahtevalo nekje pet minut dela na urno postavko, seveda ob zelo dobrih navodilih za vnos. Ker smo sami nastavljali programske formule, je bilo pred zaključkom obračuna še seveda ročno preveriti pravilnost nastavitvev, saj je bila višina izplačanega nadomestila odvisna od tega, kar smo izračunali.

Pozabiti pa tudi nismo smeli na omejitev glede izplačila tistim z višjimi plačami, saj je višino nadomestila omejila ²¹ do višine povprečne mesečne plače v RS za leto 2019, ki je 1.753,84 €. Izplačano nadomestilo za celi mesec ne sme presegati te višine. Ker ta ukrep velja od 13.03.2020 je bilo potrebno preračunavati za vsakega posameznika, da ne bi presegel

sorazmernosti tega zneska. Zaposleni, pa je seveda moral dobiti izplačano takšno višino, ki mu pripada. Če je nadomestilo presegalo to višino je bilo za znesek preseganja potrebno narediti obračun z vrsto dohodka 1001 in plačati vse dajatve. Ker so si obračuni sledili zaporedoma in je v predhodnih bil zajet poračun dohodnine, smo za te odpirali nov obračun. Nismo popravljali prvega obračuna z šifro 1001, ampak smo odprli novega z isto šifro, da ne bi porušili izračuna dohodnine. Kot naziv obračuna smo pisali Nadomestilo plače nad limitom.

Delodajalec plača neto OD in dohodnino v zakonskih rokih, vse prispevke obračuna in jih ne plača. Neto OD in dohodnino dobi povrnjeno na podlagi zahtevka pri ZRSZ.

Vrsta dohodka: 1190 – Krizni dodatek

Obračun kriznega dodatka se je izvajal ločeno od obračuna plače. Čeprav gre za nadomestilo, ki ni obdavčeno kot naprimer prehrana, ga nismo obračunavali na ta način. Država je predvidela posebno poročanje za to izplačilo. Oddajo REK.1 obrazca pa je bilo mogoče oddati šele v mesecu maju, saj še na e-davkih ni bilo tehnične rešitve. Obračun je bilo potrebno narediti, vendar se je vedelo, da bo ga potrebno še popravljati zaradi oddaje na e-davke.

⁴ Zaposlenemu, ki dela pripada ¹¹ krizni dodatek v višini 200,00 € od 13.13.2020 do 31.05.2020 za dneve ko opravlja delo. Ne pripada mu za dneve, ko je odsoten iz dela (koristi letni dopust, je na čakanju na delu, je bolniškem staležu,..). Če je v mesecu praznik na dan dela, se praznik šteje med dneve dela. V mesecu marcu 2020 ni bilo praznika. Če zaposleni ne dela polni delovni čas, se krizni dodatek preračuna glede dejanskega števila opravljenih ur napram mesečnemu fondu ur.

Tudi sam izračun višine kriznega dodatka nam je delal preglavice zaradi decimalnih mest. Prve obračune smo naredili napačne, saj smo zaokroževali na dve decimalni mesti. V pojasnilih FURS-a pa je bil izračun brez zaokroževanja.

Primer poslanega e-sporočila 17.04.2020 na mb.fu@gov.si:

Pozdravljeni,

Prosim za mnenje glede izračuna sorazmernega dela kriznega dodatka (uporaba decimalnih mest pri izračunu).

Za mesec marec smo računali : $200 \text{ €} \div 176 = 1,14 \text{ €}$ $1,14 \text{ €} \times 104 \text{ dni} = 118,56 \text{ €}$

Ali je ta izračun napačen in moramo popravljati na 118,18 €.

Prosim za hiter odgovor !

LP

Odgovor smo prejeli 23 aprila 2020 in je bil:

Menimo, da do razlike prihaja pri zaokroževanju, pravilen znesek je 118,18 EUR ($200/176 \cdot 104 = 118,18$ EUR).

Pri izračunih smo morali upoštevati še omejitev, saj krizni dodatek nismo smeli izplačati tistim, ki so za mesec februar 2020 prejeli plačo, ki je bila višja od trikratnika minimalne plače 2.821,74 € ($940,58 \text{ €} \times 3$).

Čeprav je krizni dodatek neobdavčen, pa je njegov obračun bil kar zahteven, saj je za izvedbo zahteval dosti podatkov in pozornosti pri pripravi.

Delodajalec izplača celoten krizni dodatek.

POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE APRIL IN MAJ

Obračun plače v aprilu in maju smo morali pripraviti v več obračunih za vsako vrsto dohodka posebej, tako kot v mesecu marcu. Razlika je bila predvsem v obračunu boleznin, ki so od 11.04.2020 pa do 31.05.2020 že od prvega dne v breme ZZZS. To je bilo sprejeto v 56. členu ZIUZEOP. Delodajalci so bili zakonsko obvezani izplačati krizni dodatek.

To je pomenilo, da je bilo potrebno spet odpirati novo šifro za boleznine do 30 dni. Postopek vlaganja zahtevka za refundacije po 56. členu ZIUZEOP je potekal preko spletne strani ZZZS in ne preko portala SPOT, kot pri običajnih refundiranih bolezninah.

Če je na primer zaposleni bil v bolniškem staležu od 06.03.2020 še cel mesec april je bil njegov obračun ur za mesec april:

64 ur Boleznine do 30 dni, vrsta dohodka 1002

32 ur Boleznine po 56. členu ZIUZEOP, vrsta dohodka 1001

80 ur Boleznine nad 30 dni, vrsta dohodka 1001

POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE JUNIJ

Za obračun plače junij so veljali drugačni pogoji kot za marec, april in maj. Pogoje je določal ZIOOPE, ki za delodajalce ni bil tako ugoden kot prejšnji zakoni. Preko ZRSZ je bilo potrebno oddajati nove vloge. Ni bilo več možnosti oprostitve prispevkov, zato so delodajalci ob izplačilu potrebovali vsa sredstva, ki so jih delno dobili povrnjeno preko zahtevkov pri ZRSZ

kasneje. Vendar je bila višina povračila nadomestila za čakanje povrnjena le do 892,50 € ne glede na višino dejanskega izplačila nadomestila.

Ni več izplačila kriznega dodatka in pogojev za nadomestilo plače zaradi višje sile.

Spet smo uporabljali samo vrsto dohodka 1001 oz. 1091 za REK.1 obrazce.

Novost je bila delno **subvencioniranje skrajšanega delovnega časa**, ki se pojavi prvič, zato je bilo potrebno odpreti novo šifro za to vrsto nadomestila. To nadomestilo se na i-REK-u poroča v poljih B02.

Primer za zaposlenega poslanega na delo s skrajšanim delovnim časom za 4 ure, ki je junija prejel plačo v višini 1.107,00 € (plača za 4 ure dela v višini 615,00 € in nadomestilo za 4 ure skrajšanega delovnega časa v višini 492,00 €).

- v polje B01U se vpiše število ur rednega dela: 88 ur

- v polje B01Z ³ znesek izplačane plače: 615,00 €

- v polje B02U se vpiše število ur nadomestila za skr. del. čas: 88 ur

- v polje B02Z znesek izplačanega nadomestila : 492,00 €

Nadomestilo **za čakanje na delo** z mesecem junijem ni smelo biti nižje od minimalne plače, zato je bilo to potrebno upoštevati pri obračunu.

Prav tako se je spremenilo poročanje na i-reku v poljih Dodatni podatki - Dohodki iz zaposlitve, prej se je poročala v B01, sedaj pa se poroča v B02.

Primer za zaposlenega, ²⁴ ki je cel junij na čakanju na delu in prejme nadomestilo v višini minimalne plače 940,58 €:

- v polje B02U ³ se vpiše število ur, ko je bil zaposleni na čakanju na delo: 176 ur

- v polje B02Z znesek izplačanega nadomestila : 940,58 €

Posebnost, ki jo je prinesel ZIUOOPE je bila tudi ta, da je bilo potrebno ²⁴ vsa nadomestila za čakanje in skrajšan delovni čas poročati tudi v polje 105 na zbirnem REK-1 obrazcu. V to polje se drugače poročajo Nadomestila plač, ki ne bremenijo pravnih oseb (refundirana nadomestila). Za mesece marec, april in maj v to polje nismo vpisovali nadomestil za čakanje na delo ali višjo silo. Programske rešitve niso našli, zato smo pri obračunih morali prištevati zneske nadomestil

za čakanje in skrajšan delovni čas v to polje ročno, kar je zahtevalo veliko pazljivost pri oddaji REK.1 obrazcev.

Veliko pozornost pa je zahtevala tudi kombinacija refundiranih nadomestil bolniških odsotnosti z nadomestili po interventni zakonodaji. Če nismo imeli čakanja na delo ali skrajšanega delovnega časa se poročanje za refundirana nadomestila ni spremenilo, saj smo še vedno poročali v polje B02.

Če pa smo imeli kombinacijo pa smo morali pri teh refundiranih nadomestilih bolniške odsotnosti poročanje v polju B02 na i-REK-u brisati. Poročali smo jih lahko samo v polje 105 na zbirnem REK.1 obrazcu.

ŠTEVILO ODDANIH REK.1 OBRAZCEV

Za prikaz povečanega obsega dela na področju obračuna plač v prvem valu epidemije sem zbrala podatke o številu vseh oddanih REK.1 obrazcev (upoštevane vse vrste dohodka tudi regres in povračila).

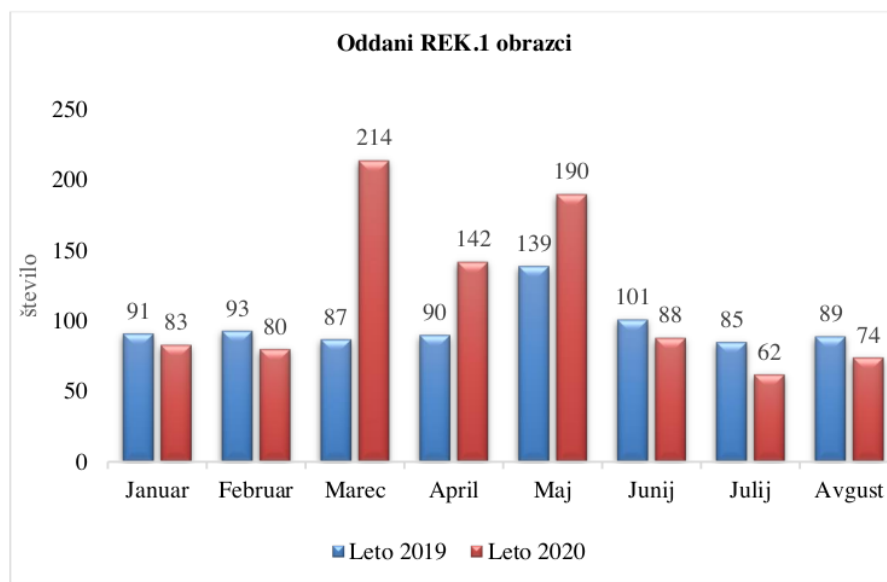
Tabela 2: Število oddanih REK.1 obrazcev

Mesec	Leto 2019	Leto 2020	letu 2020 napram letu 2019 v %
Januar	91	83	91
Februar	93	80	86
Marec	87	214	246
April	90	142	158
Maj	139	190	137
Junij	101	88	87
Julij	85	62	73
Avgust	89	74	83
Skupaj	775	933	120

Vir: (lastni vir)

Na podlagi zbranih podatkov razberemo, da je bilo število oddanih REK.1 obrazcev v času epidemije močno povečano. V obdobjih brez epidemije je število REK.1 obrazcev v letu 2020 celo upadlo napram letu 2019. Upad je posledica zmanjšanja števila strank v našem računovodskem servisu. V mesecu marcu 2020 pa je povečanje za 246% napram letu 2019, kar je največje povečanje v letu 2020. V tem mesecu smo za nekatera podjetja morali oddati tudi do pet REK.1 obrazcev za obračun plače (za delo do epidemije, čakanje na delo, delo v času epidemije, čakanje na delo nad limitom in krizni dodatek). V mesecih aprilu in maju se je število nekoliko znižalo, saj smo za podjetja, ki niso koristila ugodnosti iz interventnih

ukrepov oddajali le dva obrazca (delo v času epidemije in krizni dodatek). Za podjetja, ki so koristila ugodnosti iz interventnih ukrepov pa dva REK.1 obrazca (delo v času epidemije, čakanje na delo oz. višja sila in krizni dodatek). V teh mesecih smo oddali tudi nekaj REK.1 obrazcev za regres.



Graf 1: Oddani REK.1 obrazci

Vir: (Lastni vir)

4 UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA

4.1 RAZGOVOR Z PODJETJI

Kakšni so učinki interventnih ukrepov na podjetja sem ugotavljala z uporabo metode spraševanja - **razgovora z podjetji**. Z njo sem pridobivala podatke, stališča in odnos do zastavljenih vprašanj. Informacije sem pridobivala z osebnimi razgovori in preko telefonskih razgovorov. Vprašanja so bila bolj odprtega tipa, neposredna in posredna. Pri vseh sem uporabljala ista vprašanja. Metodo spraševanja za pridobitev informacij sem uporabila, ker je primerna za zbiranje podatkov na majhnem vzorcu in je zelo prilagodljiva. Če bi se odločila za način ankete, verjamem, da mi veliko strank sploh ne bi odgovorilo in ne bi mogla priti do zaključkov. Sama izvedba intervjuja je pa zahtevala kar nekaj načrtovanja, saj sem morala nekako oceniti, kdaj bodo stranke pri volji za pogovor in tega spraševanja ne bodo jemala, kot kratenje njihovega časa. Tudi vodenje spraševanja je zahtevalo kar nekaj spretnosti, da sem ostala v okviru zastavljenih vprašanj in na njih tudi dobila odgovore.

Za razgovore z podjetji (strankami našega računovodskega servisa) sem pripravila naslednja vprašanja:

1. Kako ste dojemali informacije o interventnih ukrepih v prvem valu epidemije?
2. Katere informacije ste imeli za najbolj točne?
3. Kako ste se odločali?
4. Kaj menite o ukrepih, so vam pomagali?
5. Je država pomagala dovolj, ali bi lahko več?

Z izborom teh vprašanj sem želela pridobiti informacije o sledečih trditvah mojega diplomskega dela in sicer, da je računovodski servis vir formalnih, pravnih in računovodskih informacij za podjetja ter, da je država z interventnimi ukrepi zelo pomagala podjetjem. Izbirala sem med podjetja, ki so vsaj kot eno pomoč koristila čakanje na delo. Kriterij je bil tudi moja ocena pripravljenosti stranke na odgovore. Razgovore sem opravila z 11 strankami.

4.2 ANALIZA RAZGOVORA

V nadaljevanju pod vsakim vprašanjem podajam kratko analizo razgovorov. Strnjeno lahko rečem, da so vprašane stranke občutile veliko zmedo ob poplavi vseh informacij in nejasnosti situacije epidemije. Vse so se obračale na pomoč k računovodskemu servisu, kateremu verjamejo. Končne odločitve so sprejemale po posvetu z njim. Stranke se tudi zavedajo, da jim je država zelo pomagala z interventnimi ukrepi. Želijo si pa, da bi sama pomoč potekala malo drugače, da ne bi potrebovali finančnih sredstev za neto plače in dohodnino, da bi to nakazala zaposlenim država direktno in ne z povračilom z velikim časovnim zamikom.

Slabost opravljenih razgovorov je v tem, da so opravljeni na malem številu strank. Tudi izbira strank, je bila subjektivna iz moje strani. Podzvestno sem izbirala stranke, ki so prijaznejše in bolj razpoložene za razgovore. Razgovore sem opravljala v velikem zamiku od samih dogodkov (mesec april in maj 2021), zato je glede na dogajanje od takrat (nova epidemija in vrsta novih ukrepov) veliko strank že pozabilo vsebino ukrepov in sem jim morala pomagati. S tem se je povečala možnost vplivanja na odgovore z moje strani.

Kako ste dojemali informacije o interventnih ukrepih v prvem valu epidemije?

Skoraj vse stranke so uporabile besedo **zmedeno** ob tem vprašanju. Iz vseh medijev (televizija, časopisi, radio, internet,...) so pridobivali vse mogoče informacije, ki so si bile zelo različne. Skoraj vsi so se tudi pogovarjali z prijatelji, ki tudi imajo podjetja in so bili v isti situaciji. Velika večina interventnih ukrepov ni razumela. Za pomoč so se vsi obrnili na računovodski servis. Le dve stranki sta omenili, da sta prebirali objave v Uradnem listu. Strankam ni bilo všeč, da se je vse dogajalo tako hitro in da so bile čez noč postavljene pred dejstvo, da ne smejo opravljati svoje dejavnosti.

Katere informacije ste imeli za najbolj točne?

Izkazalo se je, da stranke zelo verjamejo medijem, sploh časopisom. Zelo veliko tudi dajejo na pogovore z prijatelji. Vsi so zbrane informacije še preverili pri **računovodskem servisu**. Od 11 strank, so le 4 pravilno razumele interventne ukrepe in so želele le še našo pritrditev, da razmišljajo prav. Ostalih 7 strank se ni znašlo v tem vrtincu informacij in se je obrnilo na nas za podrobne obrazložitve. Vse stranke so verjele, da jim svetujemo prav, da smo sposobni izluščiti vsebino interventnih ukrepov in jo jim podati na razumljiv način.

Kako ste se odločali?

Vse stranke so v intervjuju povedale, da so se odločale po posvetu z nami, svojim **računovodskim servisom**. V veliko pomoč, so jim bili izračuni, kako jim kakšen ukrep pomaga, ki so jih dobili od nas. Pomembna jih je bila tudi časovnica, kdaj lahko pričakujejo kakšna sredstva. Le eno podjetje se je odločilo, da bo odpustilo zaposlene v času prve epidemije. Po koncu le te, jih je zaposlilo nazaj. To je storilo, ker ni imelo finančnih sredstev za izplačilo plač in nadomestil. Pri odločanju so jim bili tudi pomembni pogoji, ki jih je država postavila za koriščenje ugodnosti iz interventnih ukrepov. Zaradi nejasne situacije poslovanja v letu 2020 so se zelo bali, da bodo sredstva morali vračati, če bodo po epidemiji poslovali uspešno. Vsem strankam je nekako značilno, da menijo, da država raje več vzame, kot da. Odločali so se na osnovi izračunov, ki so jih želeli od nas.

Kaj menite o ukrepih, so vam pomagali?

Vse vprašane stranke menijo, **da so jim ukrepi pomagali**, sploh v obdobju od 13.03.2020 do 31.05.2020. Zavedajo se, da jim je država v tem obdobju povrnila celoten strošek **plače za zaposlene, ki so bili napoteni na čakanje** ali so koristili višjo silo. Kljub temu pa menijo, da so bili v težki finančni situaciji, saj so morali vsa povračila izplačati v zakonskih rokih. Morali so imeti finančna sredstva za izplačila plač, kar jim je povzročalo težave. Kar 6 od 11 podjetij je iz zasebnih virov dalo posojilo v podjetje, da so izplačila tekla nemoteno. Glede koriščenje višje sile menijo, da bi sedaj bolj spodbujali zaposlene k koriščenju tega ukrepa, raje kot pa bi ga napotili na čakanje, če bi bila enaka situacija. Z ukrepi, ki so veljali od junija 2020 za obračun plače, pa sploh niso zadovoljni, menijo, da niso pomagali dovolj. Med 11 podjetji, so samo tri koristile možnost napotitve zaposlenih na skrajšan delovni čas. Glede ugodnosti o bolezninah po 56. členu ni razmišljalo nobeno podjetje.

Je država pomagala dovolj, ali bi lahko več?

Stranke so z pomočjo ¹¹ v obdobju od 13.03.2020 do 31.05.2020 **zadovoljne**. Menijo, da je država pomagala dovolj. Skoraj vse pa so predlagale, da bi bilo bolje, da bi država prevzela tudi finančno breme izplačil. Velika pomoč bi bila, če bi neto osebni dohodek in dohodnino nakazala država in ne delodajalec. Tako bi bila podjetja rešena velike finančne skrbi. Še so poudarjali, da je bilo brez prilivov težko zbrati denarna sredstva za izplačilo, ki pa je bilo tudi pogoj za uveljavljanje pomoči. Vsa podjetja pa so si edina, da bi glede čakanja na delo moral veljati enak princip tudi v obdobju od junija 2020 naprej. Nekatere so tudi predlagale, da pogoji ne bi bili tako strogi.

4.3 FINANČNI UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA

Za analizo finančnih učinkov interventnih ukrepov na podjetja mi je bila za osnovo baza našega računovodskega servisa. Torej podatki so mi bili na voljo, potrebno se je bilo odločiti katera podjetja zajeti v analizo in kateri podatki bodo odgovorili na mojo trditev, da je država z interventnimi ukrepi zelo pomagala podjetjem tudi z odgovorom v dejanskih številkah.

Zanimivo se mi je zdelo tudi spremljati spremembo števila zaposlenih. Primerjala sem ³²število zaposlenih na dan 31.12.2019 in na dan 30.06.2020. Število zaposlenih se je v tem obdobju zmanjšalo za 5,2 %.

Tabela 3: Število zaposlenih

Tabela Zaposleni na dan	31.12.2019	30.06.2020
ŠTEVILO	250	237

Vir: (Lastni vir)

Posebej zanimiv se mi je zdel ukrep oprostitve plačila PIZ prispevkov in povezano s tem izplačilo kriznega dodatka, saj so ta ukrep lahko koristila vsa naša podjetja ne glede na to, če jih je epidemija pri poslovanju prizadela ali ne. Med 43 podjetji jih je bilo kar 21 takšnih, ki so koristila samo oprostitev PIZ prispevkov (Boleznine po 56. členu nisem upoštevala), kar je 49 % vseh podjetij. Ostale ugodnosti (čakanje na delo, koriščenje višje sile, skrajšan del čas) pa je ob koriščenju oprostitve PIZ prispevkov koristilo 51 % podjetij.

Tabela 4: Število podjetij glede na koriščenje ugodnosti

PODJETJA	ŠTEVILO
Koristijo samo oprostitev PIZ prispevkov	21
Koristijo tudi ostale ugodnosti	22
SKUPAJ	43

Vir: (Lastni vir)



Graf 2: Delež podjetij, ki so koristila samo oprostitve PIZ prispevkov

Vir: (Lastni vir)

Zajela sem vsa podjetja, ki smo jim za obdobje od 13.03.2020 do 30.06.2020 obračunavali plače, teh podjetij je bilo 43. Zanimalo me je koliko so v tem obdobju potrebovali za izplačilo plač (bruto II brez povračil) in kakšen delež je prispevala država z svojimi ukrepi.

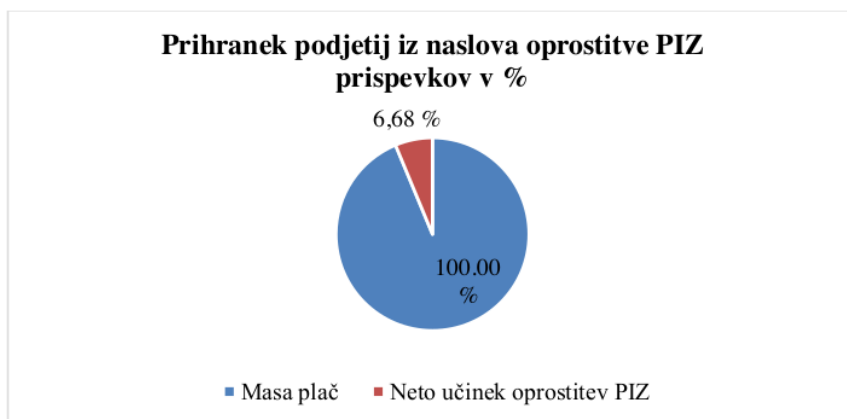
Tabela 5: Podatki o obračunu plač za obdobje 13.03.2020 do 30.06.2020 v našem rač. servisu

Podjetje	MASA BRUTO II	KRIZNI DODATEK	OPROST. PIZ	ČAKANJE NA DELO	VIŠJA SILA	SKRAJ. DEL.ČAS	BOLEZN. 56.ČLEN
1.	17335,00	272,84	788,24	6134,59			
2.	12140,62	9,09	118,59	3010,46			
3.	46587,54	3324,56	5762,35	3223,08			
4.	6191,78	499,99	936,98	0,00			
5.	21570,13	1355,29	2895,99	0,00			
6.	5211,33	518,18	702,63	0,00			
7.	6247,44	518,18	945,40	0,00			
8.	31697,69	2127,87	3933,07	4072,92			
9.	54709,48	3438,81	7207,96	0,00			
10.	4938,22	518,18	747,29	0,00			
11.	52090,27	445,43	7206,01	0,00			283,32
12.	6476,44	268,18	349,50	2714,41			
13.	4056,23	199,49	247,26	1750,14			
14.	18615,08	9,09	1437,13	4552,03			
15.	1954,57	129,64	294,23	0,00			
16.	2128,59	99,76	131,78	875,52			
17.	48530,41	1739,37	2735,65	14973,82			
18.	14081,65	1036,36	2130,93	0,00			

19.	68969,39	2486,00	8127,27	8809,20			
20.	13947,48	46,31	83,07	7857,34			
21.	10343,83	284,74	420,68	3502,24	555,12	488,72	
22.	57928,64	3199,98	7859,76	0,00			
23.	465700,16	16686,61	59379,98	0,00	31463,12		
24.	6597,64	518,18	998,39	0,00			
25.	28814,38	2072,72	3396,63	0,00			
26.	22028,19	236,34	560,52	1260,05	7033,39		
27.	93320,36	764,52	1232,89	63890,42		1792,00	
28.	25174,94	200,00	247,69	13033,11			
29.	20505,08	31,92	64,38	12697,21		244,36	
30.	6004,58	13,64	17,16	5169,83			
31.	12656,61	217,76	331,14	5994,88			
32.	131339,13	3475,68	14229,25	16261,51	852,13		
33.	6023,35	299,48	690,86	0,00			
34.	24524,61	1554,54	3330,27	0,00			
35.	2282,54	259,09	345,40	0,00			
36.	24337,01	394,68	499,71	15215,06			
37.	15462,75	644,91	1769,06	0,00			
38.	6151,31	399,99	866,07	848,45			
39.	25436,12	2483,62	3243,10	0,00			
40.	58300,39	1554,54	8801,34	0,00			
41.	25318,50	576,48	762,03	0,00			
42.	58782,10	790,36	5304,21	0,00			2710,97
43.	67496,38	6145,43	9669,23	0,00			
SKUPAJ	1632007,94	61847,83	170801,08	195846,27	39903,76	2525,08	2994,29

Vir: (Lastni vir)

Podjetja so v tem obdobju koristila oprostitvev PIZ prispevkov v skupni višini 170.801,08 €, morala pa so iz te osnove izplačati krizni dodatek, ki so ga v višini 61.847,83 €. Neto ugodnost iz tega interventnega ukrepa je tako bila v višini 108.953,25 € (170.801,08 € - 61.847,83 €). Če podatek pretvorimo v procenote ugotovimo, da so podjetja iz tega naslova prihranila 6,68 % sredstev za plače.



Graf 3: Prihranek podjetij iz naslova oprostitve PIZ prispevkov v %

Vir: (Lastni vir)

Med tistimi podjetji, ki so koristila samo oprostitve PIZ prispevkov pa je bil neto učinek nekoliko manjši, saj so morala izplačati več kriznega dodatka. Ta podjetja so pri izplačilu plač prihranila 5,25 %.

Tabela 6: Prihranek podjetij, ki koristijo samo oprostitve PIZ prispevkov

v €

MASA PLAČ	KRIZNI DODATEK	OPROSTITEV PIZ	NETO UČINEK OPROSTITEV PIZ
543962,27	28559,39	69237,70	40678,31

Vir: (lastni vir)



Graf 4: Prihranek podjetij, ki koristijo samo oprostitve PIZ prispevkov v %

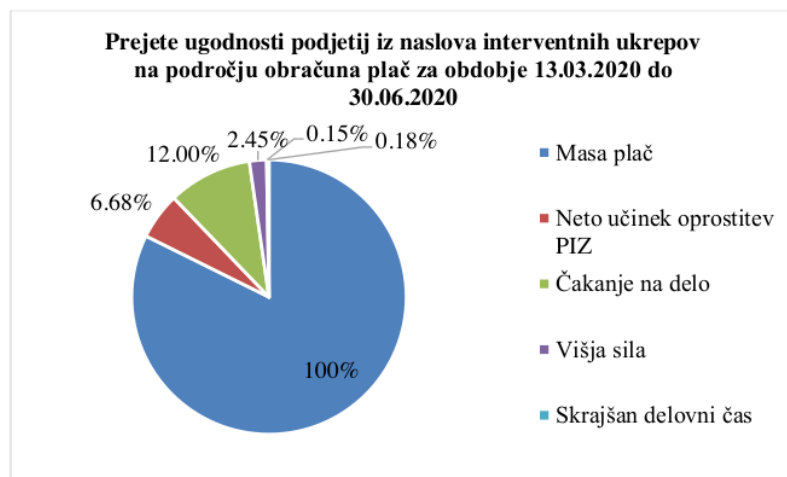
Vir: (Lastni vir)

Skupaj so iz naslova interventnih ukrepov na področju obračuna plač podjetja prejela subvencije v višini 350.222,65 €, kar predstavlja 21,46 % v masi plač (brez povračil in regresa) za obdobje 13.03.2020 do 30.06.2020. To pomeni, da je država podjetjem financirala kar več ko eno petino potrebnih sredstev za plače.

Tabela 7: Prejete ugodnosti podjetij iz naslova interventnih ukrepov na področju obračuna plač za obdobje 13.03.2020 do 30.06.2020

	MASA PLAČ BRUTO II	SKUPAJ SUBVENCIJA DRŽAVE	NETO UČINEK OPROSTITEV PIZ	ČAKANJE NA DELO	VIŠJA SILA	SKRAJŠAN DELOVNI ČAS	BOLEZN. 56. ČLEN
v €	1632007,94	350222,65	108953,25	195846,27	39903,76	2525,08	2994,29
v %	100,00	21,46	6,68	12,00	2,45	0,15	0,18

Vir: (Lastni vir)



Graf 5: Prejete ugodnosti podjetij iz naslova interventnih ukrepov na področju obračuna plač za obdobje 13.03.2020 do 30.06.2020

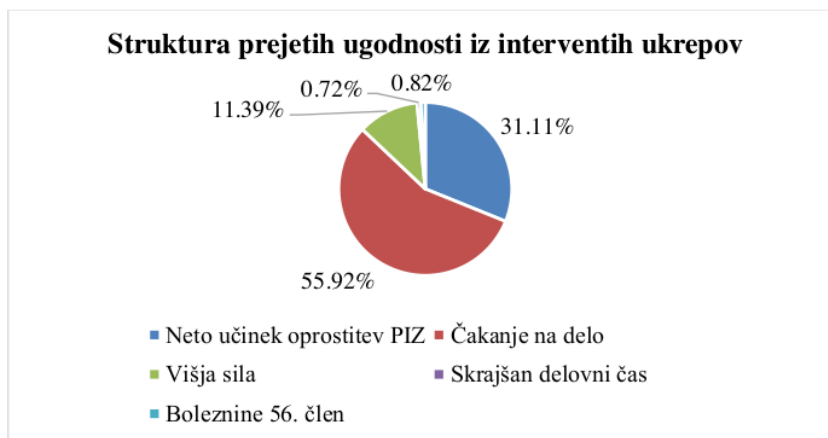
Vir: (Lastni vir)

Prejete ugodnosti so prispevale v celotno maso plač deleže za pokrivanje iz povračil čakanja na delo (12,00 %) in oprostitve PIZ prispevkov – neto učinek (6,68 %). Sama podjetja niso imela vpliva na koriščenje višje sile (2,45 %) in bolezni po 56. členu (0,18 %), saj so na te ugodnosti vplivale situacije samih zaposlenih. Subvencija za koriščenje skrajšanega časa je v najnižjem znesku (0,15 %), saj je ta ukrep začel veljati komaj z 01.06.2020.

Tabela 8: Struktura prejetih ugodnosti iz interventnih ukrepov

	SKUPAJ SUBVENCija DRŽAVE	NETO UČINEK KRIZNI DODATEK	ČAKANJE NA DELO	VIŠJA SILA	SKRAJŠAN DELOVNI ČAS	BOLEZN. 56. ČLEN
v €	350222,65	108953,25	195846,27	39903,76	2525,08	2994,29
v %	100,00	31,11	55,92	11,39	0,72	0,85

Vir: (Lastni vir)



Graf 6: Struktura prejetih ugodnosti iz interventnih ukrepov

Vir: (Lastni vir)

Podjetja so v največ ugodnosti prejela iz ukrepa čakanja na delo, delež tega je bil kar 55,92 %, kar je dobra polovica. Oprostitev plačila PIZ prispevkov je prinesla 31,11 % v to malho, nadomestilo za koriščenje višje sile pa 11,39 %. Subvencija za skrajšan delovni čas je prispevala le 0,72 %, v nizkem odstotku leži vzrok tudi to, da je ukrep začel veljati komaj z mesecem junijem. Boleznine po 56. členu v odstotku 0,85 % pa kažejo tudi, da zaposleni v privatnem sektorju ne koristijo veliko bolniškega staleža.

5 SKLEP

V diplomski nalogi sem obravnavala obračun plač v privatnem sektorju v času »prve¹¹ epidemije covid-19« za obdobje od 13.03.2020 do 30.06.2020.

Pod drugim poglavjem diplomskega dela sem skušala na kratko predstaviti interventne ukrepe (prvi, drugi in tretji paket) po njihovih objavah v Uradnih listih. Hkrati sem želela prikazati, kako velika zmeda je vladala v času teh objav in kako pomanjkljive so bile te informacije oz. objave. Državne inštitucije so z raznimi pojasnili in odgovori na vprašanja odpravljala nejasnosti. Pravila za poročanje obračunov plač in tehnične rešitve pa so bila dorečena kasneje, šele po objavah zakonov. Želela sem tudi prikazati časovni okvir sprejemanja interventne zakonodaje in s tem povezane časovne stiske pri delu na obračunu plač v tem času.

Hipoteza 1: Spremembe na področju obračuna plač so bile velike, pojavili so se čisto novi principi obračuna plač.

To trditev smo potrdili, saj smo ugotovili, da so bile določene nove vrste dohodka za REK.1 obrazce zaradi interventnih ukrepov:

- 1002³ Plača za delo v času epidemije
- 1004 Nadomestilo plače za čakanje na delo v času epidemije
- Poseben način poročanja za KRIZNI DODATEK

Močno se je povečalo število obračunov za mesece marec, april in maj. Za marec 2020 smo oddali za kar 246% več REK.1 obrazcev, kot marca 2019. Vse to je posledica določitve novih vrst dohodka in novega izplačila – krizni dodatek. Za posamezno podjetje smo lahko pripravili tudi do pet obračunov (za delo do epidemije, delo v epidemiji, čakanje na delo + višja sila, čakanje na delo + višja sila nad limitom in krizni dodatek).

Obremenjeni smo bili tudi z novo vrsto komunikacije z ZRSZ preko oddaje vlog in zahtevkov za izplačila. Potrebno je bilo narediti tudi Zaključno poročilo na njihovem portalu.

Hipoteza 2: Računovodski servis je strankam vir formalnih, pravnih in računovodskih informacij

Potrditev za to trditev, sem dobila preko razgovorov z podjetji, saj so vsi povedali, da so informacije dobivali od nas, kot njihovega računovodskega servisa. Te informacije so imeli tudi za najbolj točne in so jih uporabili za dejanske rešitve. Po pregledu svoje e- pošte sem ugotovila, da sem v mesecu aprilu 2020 napram aprilu 2019 poslala za kar 321 % več e-sporočil. Prav tako je bilo tudi prejetih e-sporočil v aprilu 2020 več za 231 %. Komunikacija je bila v tem obdobju močno povečana.

Hipoteza 3: Informacijski sistem je pomembna podpora računovodskemu servisu

Za potrditev te trditve sem uporabila svoje osebne izkušnje iz tega obdobja, vendar menim, da bi se tudi drugi strinjali z mano. Sam postopek obračuna plač je iz leta v leto bolj zahteven. Država nam predpisuje vedno več podatkov za poročanje, saj postajajo analitični podatki na REK.1 obrazcih (i-REK) vedno bolj podrobni. Dober informacijski sistem za podporo obračunu plač je nujen, saj nam prihrani ogromno časa. Čas pa je tudi nam – računovodjem dragocen, tako kot drugim. Naš informacijski sistem iCenter mi je bil z jasnimi navodili glede sprememb v veliko pomoč.

Hipoteza 4: Država je z interventnimi ukrepi zelo pomagala podjetjem

Na osnovi podatkov iz baze našega računovodskega servisa, sem ugotovila, da je 49% podjetij poslovalo skoraj nemoteno v času epidemije in koristilo samo oprostitev PIZ prispevkov za obdobje od 13.03.2020 do 31.05.2020. Iz te oblike pomoči, so ta podjetja prihranila 5,25 % potrebnih sredstev za plače. Država je s tem pomagala vsem podjetjem, tudi tistim, ki niso čutili posledic epidemije. Za podjetja, ki so koristila še druge oblike pomoči, pa je bil prihranek iz te oblike pomoči 6,68 % potrebnih sredstev za plače.

Država je v obdobju 13.03.2020 do 30.06.2020 iz vseh oblik pomoči prispevala kar 21,46 % potrebnih sredstev za plače, kar je več kot ena petina potrebnih sredstev, zato lahko rečemo, da je država pomagala.

Podjetja so največ sredstev prejela iz naslova povračil za čakanje na delo (55,92 %), sledi neto učinek oprostitve PIZ prispevkov (31,11 %) in nadomestilo za koriščenje višje sile / karantene (11,39 %). Boleznine po 56. členu (0,85 %) so zanemarljive, saj so odvisne od zdravstvenega stanja zaposlenih. Ugodnosti iz napotitve zaposlenih na skrajšan delovni čas (0,72 %) so prejete v najmanjši višini, saj veljajo komaj od junija 2020.

6 BIBLIOGRAFIJA

- Atama-d.o.o. (15. 06 2021). *Bitka za talente*. Pridobljeno iz <http://atama.si/Bitka+za+talente>: <http://atama.si/Bitka+za+talente>
- Berger, L. i. (2004). *alent management handbook: Creating orga-nizational excellence by identifying, developing and promoting your best people.* . New York: McGraw-Hill.
- FURS. (04. 04 2020). *Obvestila*. Pridobljeno iz e-davki: https://edavki.durs.si/edavkiportal/openportal/commonpages/opdynp/pageedavkirssvie w.aspx?rid=e_davki
- FURS. (12. 05 2021). *Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za blažitev posledic koronavirusa*. Pridobljeno iz https://www.fu.gov.si/drugo/novice_ter_pogosta_vprasanja_in_odgovori_o_ukrepih_n a_davcnem_podroclu_za_blazitev_posledic_koronavirusa/#newsList
- KOMPETENCA. (15. 06 2021). *Kako prepoznati talente v organizaciji ter kako jih obdržati*. Pridobljeno iz [kompetenca.si](https://kompetenca.si/nase_novice/64/kako_prepoznati_talente_v_organizaciji_ter_ka ko_jih_obdrzati/): https://kompetenca.si/nase_novice/64/kako_prepoznati_talente_v_organizaciji_ter_ka ko_jih_obdrzati/
- Petrovčič, Z. Š. (brez datuma). *UPRAVLJANJE S TALENTI (488-502)*.
- Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. *Industrial and Commercial Training* 45 (3), 166-170.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by te term "talent" in talent management? *Industrial and Commercial Training*, Vol. 43 Iss: 5 pp. 266-274.
- Zakon o delovnih razmerjih. (brez datuma). Republika Slovenija.
- Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP). (28. marec 2020). www.uradni-lis.si. Pridobljeno iz Uradni list RS, št.36: https://www.uradni-list.si/_pdf/2020/Ur/u2020036.pdf
- ZIUOOPE. (30. 05 2020). *Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19(ZIUOOPE)*. Republika Slovenija.

- ZIUZEOP. (10. 04 2020). ²² *Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije covid-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo*. Pridobljeno iz [www.uradni-list.si](https://www.uradni-list.si/_pdf/2020/Ur/u2020049.pdf): ¹⁴ https://www.uradni-list.si/_pdf/2020/Ur/u2020049.pdf
- ZIUZEOP-A. (30. 04 2020). ⁶ *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije covid-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP-A)*. *Uradni list RS*. LJUBLJANA, RS: Uradni list RS.
- ZRSZ. (17. 04 2021). ²⁰ *Opis poklica Računovodja*. Pridobljeno iz [WWW.ESS.GOV.SI](https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=644&Filter=): ⁹ https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=644&Filter=
- ZZZS. (2014). ¹² *Pomen in vloga človeških virov v organizaciji*. ⁵ LJUBLJANA: Projekt "ProZDRAV - S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest".

7 PRILOGE

PRILOGA 1

Primer obvestila na portalu e-davki (onemogočena oddaja obrazcev):

04.04.2020 10:30

37

Onemogočena oddaja obrazcev: REK-1, PNiPD, OPSVZ, OPSVL in OPSVK ..

2

Zaradi potrebne prilagoditve nekaterih obrazcev na podlagi interventnega zakona, smo le te onemogočili za oddajo. Ko bodo obrazci tehnično prilagojeni, jih bomo ponovno sprostili za oddajo. (FURS, Obvestila, 2020)

PRILOGA 2

Primer obvestila na portalu e-davki (nove vrste dohodka):

04.04.2020 09:30

3

V skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 uvedene 4 nove vrste dohodka za plače in nadomestila plač ..

2

V skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitve njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP) se za delodajalce določa tudi ukrepe v zvezi z delom in plačevanjem prispevkov za socialno varnost. Za izvedbo teh ukrepov so za namen izplačila plače in nadomestila plače uvedene 4 nove vrste dohodka, in sicer:

3

REK-1; vrsta dohodka 1002 Plača za delo v času epidemije
REK-1; vrsta dohodka 1004 Nadomestilo plače za čakanje na delo v času epidemije
PNiPD; vrsta dohodka 5551 Plača za delo v času epidemije za delodajalce, ki niso plačniki davka

2

PNiPD; vrsta dohodka 5552 Nadomestilo plače za čakanje na delo v času epidemije za delodajalce, ki niso plačniki davka

27

Za izplačilo mesečnega kriznega dodatka pa mora delodajalec predložiti REK-1; vrsta dohodka 1190 dohodek iz delovnega razmerja, ki se ne všteva v davčno osnovo. (FURS, Obvestila, 2020)

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.gzs.si Internet Source	2%
2	www.gov.si Internet Source	2%
3	www.fu.gov.si Internet Source	1%
4	the-slovenia.com Internet Source	1%
5	www.sops.si Internet Source	1%
6	www.pisrs.si Internet Source	1%
7	racunovodski-servis-zeus.si Internet Source	1%
8	www.academia.si Internet Source	1%
9	dk.um.si Internet Source	1%

10	atama.si Internet Source	1 %
11	www.davkoplacevalci.com Internet Source	1 %
12	dk.fdv.uni-lj.si Internet Source	<1 %
13	www.uradni-list.si Internet Source	<1 %
14	Submitted to Univerza v Ljubljani Student Paper	<1 %
15	melom.si Internet Source	<1 %
16	Submitted to Rhodes University Student Paper	<1 %
17	old.epf.uni-mb.si Internet Source	<1 %
18	Submitted to Alma Mater Europaea - ECM Student Paper	<1 %
19	www.sviz.si Internet Source	<1 %
20	www.cobiss.si Internet Source	<1 %
21	www.legato.si Internet Source	<1 %

22	www.kgzs.si Internet Source	<1 %
23	bankaslovenije.blob.core.windows.net Internet Source	<1 %
24	www.datoteke.fu.gov.si Internet Source	<1 %
25	www.tandfonline.com Internet Source	<1 %
26	Submitted to ERUDIO Educational Centre Student Paper	<1 %
27	www.mm-konto.si Internet Source	<1 %
28	www.tax-fin-lex.si Internet Source	<1 %
29	Submitted to University of Primorska Student Paper	<1 %
30	kupujlokalno.si Internet Source	<1 %
31	www.zds.si Internet Source	<1 %
32	www.kclj.si Internet Source	<1 %
33	core.ac.uk Internet Source	<1 %

34	www.actax.si Internet Source	<1 %
35	www.fs-rs.si Internet Source	<1 %
36	www.pristar.si Internet Source	<1 %
37	www.racunovodja.com Internet Source	<1 %
38	www.24ur-nogomet.com Internet Source	<1 %
39	zd-go.si Internet Source	<1 %
40	m.ess.gov.si Internet Source	<1 %
41	sl.iciba.com Internet Source	<1 %
42	www.ess.gov.si Internet Source	<1 %
43	www.iusinfo.si Internet Source	<1 %
44	www.lokalpatriot.si Internet Source	<1 %
45	www.mddsz.gov.si Internet Source	<1 %

46

www.ozs.si

Internet Source

<1 %

47

portal.research.lu.se

Internet Source

<1 %

48

www.coe.int

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off