

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA

MARIBOR

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

Kandidatka: Irena Šket

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentorica – predavateljica: dr. Andreja Terpotec

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

Lektorica: Jasmina Vajda Vrhunec, prof. slov.

Maribor, avgust 2021

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, avgust 2021

Podpis študentke:

ZAHVALA

Zahvaljujem se Višji strokovni šoli Academia in njenim zaposlenim za odlično organizacijo študijskega procesa in podporo v času študija. Zelo sem hvaležna, da so s projektom MUNERA omogočili moj študij.

Zahvaljujem se mentorici dr. Andreji Terpotec za pomoč in usmeritve pri pripravi diplomskega dela.

Hvaležna sem za podporo in posluh, ki sem ju bila deležna od direktorice in hkrati mentorice v podjetju Dragice Janežič.

Zahvaljujem se tudi vsem sošolcem, s katerimi smo se bodrili med študijem.

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 z nasmehom.

POVZETEK

Z razglasitvijo epidemije nalezljive bolezni COVID-19 dne 12. 3. 2020 se je mnogo delodajalcev znašlo v doslej neznani situaciji. Mnogi izmed njih niso smeli več opravljati svoje dejavnosti in naenkrat niso imeli več delovnega mesta za svoje zaposlene, hkrati pa so bili ob svoje prihodke. To, kako bo država pomagala, je bilo na začetku epidemije zelo nejasno, saj se je tudi država sama soočala z velikimi težavami v novonastali situaciji. 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 itd.). Želela so tudi vedeti, kako bo to finančno vplivalo nanje (koliko morajo plačati delavcem, koliko jim bo država povrnila, kako jim bo država to povrnil itd.). Vse to so podjetja uporabila pri dejanskem reševanju težav v času epidemije.

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 vse to dodatno delo zmogli.

Država je v tem obdobju zelo pomagala podjetjem v zasebnem sektorju (podjetjem, za katera obračunavamo plače v našem računovodskem servisu), saj je za maso plač prispevala več kot eno petino sredstev. Ukrep oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (PIZ) je omogočal pomoč tudi podjetjem, ki so poslovala nemoteno (skoraj polovica v naši bazi). Ta podjetja so samo s 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 %), sledita neto učinek oprostitve prispevkov za PIZ (31,11 %) in nadomestilo za koriščenje višje sile/karantene (11,39 %). Boleznine po 56. členu so zanemarljive (0,85 %), saj so odvisne od zdravstvenega stanja zaposlenih. Ugodnosti iz napotitve zaposlenih na skrajšan delovni čas so prejete v najmanjši višini (0,72 %), 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 and were no longer allowed to carry out their activities. How the country will help was very vague at the beginning, as the government itself was facing a new situation. Work in the accounting service increased significantly in the area of payroll calculations. Companies wanted information how to manage their employees (temporary lay-off measures, working from home, etc.) and how this would have a financial impact on company's performance (obligations to employees, amount of possible state subsidies, etc.).

Only monitoring intervention legislation demanded a lot of concentration and searching through different state databases. As the laws were also passed with backward applicability, there was a lot of confusion. The technical implementation of payroll calculations 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 with the same number of employees. The support of a good payroll information system has made it possible to do all needed additional work.

For this period, the state has been very helpful to private companies, as more than one-fifth of the payroll funds has been contributed by the state subsidies. 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. In total with benefits from other measures companies saved up to 6.68% of payroll funds.

Companies received the most funds from reimbursements for temporary lay-offs (55.92%), net effect of the pension and disability insurance contributions exemption (31.11%) and compensation for the use of force majeure / quarantine (11.39%).

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

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	6
1.1	OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA	6
1.2	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE	6
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	7
1.4	UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE	7
2	PREDSTAVITEV INTERVENTNIH UKREPOV	8
2.1	PRVI PAKET (ZIUPPP)	8
2.2	DRUGI PAKET (ZIUZEOP IN ZIUZEOP-A)	9
2.2.1	<i>ZIUZEOP</i>	10
2.2.2	<i>ZIUZEOP-A</i>	12
2.3	TRETJI PAKET (ZIOOPE)	12
2.3.1	<i>DELNO SUBVENCIONIRANJE SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA</i>	13
2.3.2	<i>POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO</i>	14
3	POSLOVANJE RAČUNOVODSKEGA SERVISA V ČASU EPIDEMIJE	16
3.1	MEDSEBOJNI PRENOS INFORMACIJ MED RAČUNOVODSKIM SERVISOM IN STRANKAMI	17
3.2	RAČUNOVODJA KOT VSEZNALEC	19
3.3	UPRAVLJANJE TALENTOV	20
3.3.1	<i>PRIVABLJANJE TALENTOV</i>	21
3.3.2	<i>RAZVIJANJE TALENTOV</i>	22
3.3.3	<i>OHRANJANJE TALENTOV</i>	23
3.4	TEHNIČNI VIDIK OBRAČUNA PLAČ	25
3.4.1	<i>POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA MAREC</i>	27
3.4.2	<i>POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA APRIL IN MAJ</i>	30
3.4.3	<i>POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA JUNIJ</i>	30
3.4.4	<i>ŠTEVILO ODDANIH OBRAZCEV REK-1</i>	32
4	UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA	34
4.1	RAZGOVOR S PODJETJI	34
4.2	ANALIZA RAZGOVORA	35
4.3	FINANČNI UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA	37
5	SKLEP	43
6	BIBLIOGRAFIJA	45
7	PRILOGE	47

KAZALO TABEL

TABELA 1: PREGLED E-POŠTE PO ŠTEVILU PREJETE IN POSLANE	18
TABELA 2: ŠTEVILO ODDANIH OBRAZCEV REK-1	32
TABELA 3: ŠTEVILO ZAPOSLENIH	37
TABELA 4: ŠTEVILO PODJETIJ GLEDE NA KORIŠČENJE UGODNOSTI	37
TABELA 5: PODATKI O OBRAČUNU PLAČ ZA OBDOBJE 13. 3.–30. 6. 2020 V NAŠEM RAČUNOVODSKEM SERVISU	38
TABELA 6: PRIHRANEK PODJETIJ, KI KORISTIJO SAMO OPROSTITEV PRISPEVKOV ZA PIZ.....	40
TABELA 7: PREJETE UGODNOSTI PODJETIJ IZ NASLOVA INTERVENTNIH UKREPOV NA PODROČJU OBRAČUNA PLAČ ZA OBDOBJE 13. 3.–30. 6. 2020	41
TABELA 8: STRUKTURA PREJETIH UGODNOSTI IZ INTERVENTNIH UKREPOV	42

KAZALO GRAFIKONOV

GRAF 1: ODDANI OBRAZCI REK-1	33
GRAF 2: DELEŽ PODJETIJ, KI SO KORISTILA SAMO OPROSTITEV PRISPEVKOV ZA PIZ	38
GRAF 3: PRIHRANEK PODJETIJ IZ NASLOVA OPROSTITVE PRISPEVKOV ZA PIZ V %.....	40
GRAF 4: PRIHRANEK PODJETIJ, KI KORISTIJO SAMO OPROSTITEV PRISPEVKOV ZA PIZ V %	40
GRAF 5: PREJETE UGODNOSTI PODJETIJ IZ NASLOVA INTERVENTNIH UKREPOV NA PODROČJU OBRAČUNA PLAČ ZA OBDOBJE 13. 3.–30. 6. 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: 13. 3.–30. 6. 2020

Z razglasitvijo epidemije nalezljive bolezni COVID-19 dne 12. 3. 2020 se je mnogo delodajalcev znašlo v neznani situaciji, saj je bilo nekaterim celo prepovedano opravljati svojo dejavnost (gostinsko, zobozdravstveno itd.), kar se do sedaj še ni zgodilo nikoli. Svoja vrata so morale 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 od nas potrebne informacije. Seveda še takrat nismo delali obračuna plače za mesec marec, podjetja pa 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 ta sprejet komaj 20. 3. 2020. Prve informativne izračune smo dajali na podlagi tega osnutka in na veliko pisali pooblastila za Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), da bi lahko komunicirali z njimi glede povračila nadomestil plač na podlagi interventnih ukrepov. Kakšne obračune za plače bomo delali in kako bomo vlagali vloge za povračila, pa je bila takrat 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 zasebnem sektorju, kako smo se z njimi spopadli kot računovodski servis in kako so novo situacijo doživljale naše stranke.

Raziskovalna vprašanja diplomskega dela so:

- Kakšne spremembe na področju obračuna plač v zasebnem sektorju so prinesli interventni ukrepi?
- Kako nam je uspelo slediti in razumeti zakonodajo?
- S kakšnimi problemi smo se soočali pri obračunu plač?

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

Trditve diplomskega dela, ki jih med pisanjem 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 s 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 izvedeni v majhnem številu.

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

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 s strankami našega računovodskega servisa, ker ocenjujem, da bodo raje 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 institucij. Uporabila sem tudi razlage verodostojnih in kontroliranih institucij.

2 PREDSTAVITEV INTERVENTNIH UKREPOV

Prva epidemija bolezni covid-19 je bila razglašena 13. 3. 2020 in država je od takrat sprejela že več paketov interventnih zakonov, ki jih skrajšano imenujemo PKP. Ob zaključku pisanja tega diplomskega dela je v veljavi že PKP8 in s 16. 10. 2020 je bila razglašena že druga epidemija bolezni covid-19.

2.1 PRVI PAKET (ZIUPPP)

Na področju obračuna plač je bil najprej sprejet **Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)**, ki je bil objavljen v 36. številki Uradnega lista Republike Slovenije (RS), in sicer 28. 3. 2020, z začetkom veljavnosti 29. 3. 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 s pogoji, ki jih morajo delodajalci doseči, saj zakon v 2. členu določa **upravičene delodajalce**. Navedeno je, da je povračila upravičen delodajalec (gospodarska družba, zadruga ali fizična oseba), ki zaposluje delavce in najmanj 30 % zaposlenih delavcev ne more zagotavljati dela zaradi epidemije, oz. če ima zaposlenega le enega delavca, temu ne more zagotavljati 50 % dela v njegovem delovnem času, in 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 dolžnik, njegov dolg na dan oddaje vloge ne sme biti višji od 50 EUR in predložene mora imeti vse obračune davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja (obrazce REK). 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. (Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), 2020)

Ta zakon je pomemben z vidika obračuna plač, saj v drugem odstavku 5. člena določa **višino nadomestila delavcem** na začasnem čakanju na delu 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.

V drugi točki 138. člena Zakona o delovnih razmerjih (začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga) je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila v višini **80 % osnove** iz sedme točke 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki pravi: »Če s tem ali drugim zakonom oz. 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 oz. 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. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.« (Zakon o delovnih razmerjih)

Določa tudi, da lahko delodajalec napoti delavca na čakanje na delo za največ tri mesece, to pa mora storiti pisno. Delavec, ki je v karanteni pa prejema v času, ko mu je odrejena karantena, nadomestilo, vendar ne dlje kot do 30. 9. 2020. (Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP), 2020)

Način uveljavljanja pravice delodajalca do povračila nadomestila plače je določen v 7. členu in določa komunikacijo prek **ZRSZ**, in sicer prek oddanih vlog. Višina povračil izplačanih nadomestil plače je bila opredeljena v 8. členu in je določala 40 % višine nadomestila plače za začasno čakanje na delo, omejenega z višino najvišjega zneska denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (942 EUR). Izplačana nadomestila zaradi odrejene 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 v tako imenovanem drugem paketu sprejeta še dva zakona, ki sta podrobneje urejala interventne ukrepe. Oba zakona se dopolnjujeta in se morata brati skupaj kot celota.

2.2.1 ZIUZEOP

Državni zbor je na seji 2. 4. 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 RS, in sicer 10. 4. 2020, z začetkom veljavnosti 11. 4. 2020. Ta zakon spreminja in dopolnjuje določbe Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP).

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

Trajanje ukrepov zajema čas 13. 3.–31. 5. 2020, razen če v zakonu ni določeno drugače, navaja 20. člen. Če epidemija do 15. 5. 2020 ni preklicana, se trajanje ukrepov podaljša za 30 dni.

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

Drugače določa **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 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-odstotno rast prihodkov glede na isto obdobje leta 2019. (ZIUZEOP, 2020)

Delavci na **začasnem čakanju na delo** (24. člen) ohranjajo vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, delodajalec pa 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 varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol, nezmožnost prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prometa ali zaprtja mej), podajo delodajalcu izjavo o obstoju višje sile.

Višina nadomestila delavcem (26. člen) v času začasnega čakanja na delo in v času, ko zaradi višje sile ne opravljajo dela, je določena v 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 v RS (940,58 EUR). 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 če na primer 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 višina povprečne plače za leto 2019 v RS (1.753,84 EUR), zmanjšane za prispevke delavca. Delodajalec je oproščen plačila vseh prispevkov za socialna zavarovanja iz naslova teh nadomestil, in sicer do višine povprečne plače za leto 2019 v RS, te prispevke plača RS. To velja za obdobje 13. 3.–31. 5. 2020. Izplačila povračil izplačanih nadomestil se izvajajo prek elektronsko oddane vloge pri ZRSZ.

Dodatni pogoji glede pravic do izplačil (29. člen) so redno plačevanje davčnih obveznosti, plačane vse zapadle obveznosti in predloženi vsi davčni obračuni za zadnjih 5 let (obrazci REK) 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 tega ne stori, mora povrniti prejeta sredstva v celoti v trikratni višini.

Oprostitev plačila prispevkov za PIZ (pokojninsko in invalidsko zavarovanje) za zaposlene v zasebnem sektorju, ki delajo (33. člen), oprošča upravičene delodajalce plačila teh prispevkov za čas 13. 3.–31. 5. 2020. Ti delodajalci morajo vsakemu zaposlenemu, ki dela, izplačati mesečni **krizni dodatek** v višini 200 EUR. Ta dodatek je oproščen vseh davkov in prispevkov. Ne pripada pa tistim zaposlenim, ki so imeli zadnjo izplačano plačo višjo od trikratnika minimalne plače (2.821,74 EUR).

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 preživnin.

Zakon v 99. členu predvideva tudi **vračila prejetih sredstev** (začasno čakanje na delo, višja sila, oprostitev prispevkov za PIZ), 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

Državni zbor je na seji 28. 4. 2020 sprejel **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 bil objavljen v 61. številki Uradnega lista, in sicer 30. 4. 2020. ZIUZEOP-A, kot je že zapisano v njegovem imenu, spreminja in dopolnjuje ZIUZEOP.

V 2. členu določa pogoje dodelitve državne pomoči. Do javnih sredstev niso upravičeni subjekti, ki so bili na dan 31. 12. 2019 že **podjetja v težavah** (podjetja, ki so imela negativni kapital). **Višina pomoči** je omejena na skupni znesek 800.000 EUR na posamezno podjetje, izjema je 120.000 EUR za podjetja v sektorju ribištva in akvakulture ter 100.000 EUR za podjetja v sektorju primarne proizvodnje kmetijskih proizvodov.

Spreminja tudi določbe glede **upravičenih delodajalcev** (3. člen), saj interventne ukrepe lahko sedaj koristijo tudi delodajalci, ki opravljajo finančno in zavarovalniško dejavnost ter imajo do deset zaposlenih. Ne morejo pa je koristiti tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije, predstavništva mednarodnih organizacij, organi in agencije Evropske unije v RS. ta zakon zniža **ukrep upada prihodkov** iz 20 % na **10 %** in definira, da so to čisti prihodki od prodaje, ugotovljeni po Pravilih o računovodenju, in nadomestila iz zavarovanja za starševsko varstvo. Humanitarnim organizacijam in invalidskim podjetjem za koriščenje ukrepov ni treba 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 za **vračila prejetih sredstev** zaradi delitve dobička in izplačane poslovne uspešnosti oz. nagrade poslovodstvu v letu 2020 navajajo sedaj samo prejeta državno pomoč za začasno čakanje na delo.

2.3 TRETJI PAKET (ZIOOPE)

Državni zbor je na seji 29. 5. 2020 sprejel **Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIOOPE)**, ki je bil objavljen v 80. številki Uradnega lista RS, in sicer 30. 5. 2020, veljati pa je začel 31. 5. 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 v času **1. 6.–31. 12. 2020**, razen če zakon ne določa drugače.

2.3.1 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. 3. 2020 in zaposlujejo delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas ter ocenjujejo, da najmanj 10 % zaposlenih 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 s **138. členom ZDR-1**. Če je delavec v času odrejenega dela s skrajšanim delovnim časom odsoten z dela v primerih, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja (letni dopust, praznik itd.), 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 EUR na delavca mesečno, ki dela od 20 do 24 ur;
- 336 EUR na delavca mesečno, ki dela od 25 do 29 ur;
- 224 EUR na delavca mesečno, ki dela od 30 do 34 ur;
- 112 EUR na delavca mesečni, ki dela v obsegu 35 ur tedensko.

Če zaposleni koristi druge odsotnosti z 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 delovnega časa, če lahko to opravi z delavci, ki so na skrajšanem delovnem času. Voditi mora evidenco o izrabi delovnega časa delavca, kjer je razviden čas prihoda in odhoda. Prav tako mora obvestiti ZRSZ o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom najpozneje v treh dneh od odreditve. V tem obdobju tudi ne sme 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.

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).

2.3.2 POVRAČILA NADOMESTILA PLAČE DELAVCEM NA ZAČASNEM ČAKANJU NA DELO

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

- 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. 3. 2020;
- tuja diplomatska predstavništva in konzulati, mednarodne organizacije in njihova predstavništva, organi in agencije Evropske unije v RS.

Delodajalec lahko napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo (25. člen) **najdlje do 30. 6. 2020.**

Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema povračilo izplačanega nadomestila plače (26. člen), ohrani vse 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 upošteva plača ali osnova za nadomestilo v zadnjih treh mesecih pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa. Če delavec v tem času koristi letni dopust, ima pravico do plačila nadomestila plače v skladu z ZDR-1.

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

Če delavec v času trajanja napotitve na začasno čakanje na delo (28. člen) pridobi pravice do odsotnosti z 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. se mu izplačuje v sorazmernem znesku.

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

Delodajalci uveljavljajo povračila izplačanih nadomestil plač (30. člen) prek 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 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 nadomestila plače. Ne sme odrejati 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

12. 3. 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, ali so med tistimi, ki morajo prenehati s svojo osnovno dejavnostjo 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. Večina podjetij (vsaj manjših) je dočkala epidemijo nepripravljenih in v neznani situaciji. S 16. 3. 2020 je začela veljati vrsta strogih ukrepov, ki je določala zaprtje vrtcev in šol, lokalov in nenujnih prodajaln. Prepovedani so bili javni prevoz potnikov in nenujne 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. Na 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 zasebni sektor je bil v negotovosti vse do 20. 3. 2020, ko je Državni zbor RS 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 bilo prepovedano opravljanje dejavnosti. Na začetku 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 na ta dan je potekalo v iskanju informacij na spletu in v telefonskih pogovorih s strankami, saj so se stranke veliko bolj posluževale osebnega stika prek telefona kot pa komunikacije prek e-pošte. 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 zanj niso imeli dela, in čeprav je zakonska podlaga za to že v Zakonu o delovnih 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 vse to 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 spet predvsem prek telefona, saj smo močno omejili fizične stike v podjetju. Čeprav strankam še nismo znali nuditi točnih informacij, so te želele odgovore. 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 prek ZRSZ. Skoraj vsa podjetja še niso bila registrirana na portalu za delodajalce in prav tako tudi 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 institucija, s katero je treba komunicirati. Treba je bilo proučiti postopek registracije podjetij in jim poslati navodila, kako se registrirajo.

Čas za oddajo vlog je bil kratek (do 6. 4. 2020), zato smo se v prvih dneh aprila 2020 ubadali predvsem s pomočjo pri registraciji podjetij in z urejanjem pooblastil, da smo bili pripravljeni na oddajo vlog in zahtevkov za izplačilo.

Podjetja imajo izplačilo plače od 1. do 18. v mesecu. Tista, ki izplačujejo na začetku meseca, so želela čim prej obračune, vendar nihče ni bil tehnično pripravljen. Finančna uprava RS (FURS) je zaradi prilagoditve programa onemogočil oddajo obrazcev REK-1, prav tako so programske hiše hitele posodabljati programe. Spet je bilo potrebne veliko komunikacije s strankami, velika večina je bila pripravljena počakati z obračunom, nekateri pa tudi ne. Podatki, ki smo jih pridobivali od strank glede obračuna plač, so bili zelo razdrobljeni. Potrebna je bilo veliko preverjanja podatkov, saj stranke niso bile pozorne na datume in tudi vrste interventnih ukrepov niso znale ločevati. Po aktivaciji pooblastil na ZRSZ pa je bilo treba tudi oddajati vloge za stranke (čakanje na delo, višja sila/karantena). Treba je bilo preveriti, ali so podjetja pravilno postopala v postopkih v zvezi z zaposlenimi (pravilni dokumenti in časovni okviri), da ne bi bila zaradi napak v teh postopkih ob nadomestila iz naslova interventnih ukrepov. Seveda se je bilo treba tudi 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 s temi podjetji je bilo potrebne 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 po številu prejete in poslane e-pošte

	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 poslanih za 125 e-sporočil več kot aprila 2019, kar je za 211,61 % več.

Tudi med prejeto e-pošto je porast za 230,72 % v letu 2020 v primerjavi z letom 2019, saj je bilo prejete e-pošte za 201 več. Aprila 2021 pa je bilo te za 187,58 % več kot aprila 2019.

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

3.2 RAČUNOVODJA KOT VSEZNALEC

Ne vem, zakaj, ampak dejansko od računovodje vsi pričakujejo še 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 želimo strankam ugoditi, čeprav se tudi mi velikokrat prvič srečujemo s kakšno situacijo.

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)

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.

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 prek Biblije, nova angleščina 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«. Vsaka organizacija ima različne poglede na opredelitev talentov, saj je to odvisno od več dejavnikov, kot so 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 s 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 itd. Mnogokrat moramo tudi pisati razne pogodbe, dopise, odredbe, sklepe. Komuniciramo z državnimi institucijami (eDavki, eVem, SVZI, Banka Slovenije, Statistični urad RS, ZZRS, ZZZS itd.). 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 bi 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 najdlje zaposlena v tem podjetju. V obdobju zaposlitve me je zapustilo že sedem sodelavcev, štirje od njih so odšli delat v podjetja s pričakovanjem manjših obremenitev in boljšega plačila. Glavni dejavnik za te odhode osebno vidim v veliki odgovornosti pri delu in v s tem povezanim stresu.

Računovodja ni vseznalec (nekdo, ki vse ve), saj se ob vsem znanju, ki ga ima, močno zaveda tega, česar 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 talentov zaposlenih. Še vedno mentalno čutimo posledice ekonomsko 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 prihodnje manj delovne sile, ki bo na razpolago. Spreminja se miselnost v to, da je človek vrednota in ne potrošni material.

Dejavniki, ki zagotavljajo podjetju uspeh, so kapital, sredstva in ljudje. Ljudje so tisti dejavnik, 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 talentov so pomembne tri aktivnosti, in sicer privabljanje, ohranjanje in razvijanje talentov. (Petrovčič, 2020)

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

3.3.1 PRIVABLJANJE TALENTOV

Privabljanje talentov vključuje upravljanje blagovne znamke delodajalca, zaposlovanje in selekcijo. Največ si pomagamo z opazovanjem, pomembno je tudi obširno in kakovostno 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 prek 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 ter 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 tudi nadalje 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.

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, 2020)

Zelo me moti, da ko povem, da delam v računovodskem servisu, čutim pri sogovornikih reakcijo: »A kaj boljšega nisi mogla najti?« Kot da je to delo manj vredno. Razlog zagotovo tiči v poplavi računovodskih servisov, med katerimi mnogi niso kakovostni 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.

3.3.2 RAZVIJANJE TALENTOV

Nenehno moramo opazovati sodelavce oz. zaposlene in odkrivati njihove talente za opravljanje določenih nalog. 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 oz. trenutnega stanja posameznika (kakšne izkušnje, znanja, spretnosti in značilnosti ima), nato pa na podlagi močnih in šibkih področij ter zelenih 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.

3.3.3 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 potencialnih razlogov je v samem podjetju (se ne razumejo najbolje s sodelavci in menijo, da morajo delati več kot drugi, se počutijo preobremenjene, se počutijo premalo plačane itd.), včasih pa imajo tudi čisto naravne razloge za odhod (selitev, menjava osebnih interesov itd.).

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 spadajo 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 okviren 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 med 7.00 in 9.00 uro zjutraj, poleg tega 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 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)

Podjetje, ki se odloči sprejeti **program razvoja človeških virov oz. upravljati talente**, lahko pričakuje naslednje 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 tudi izboljšanje odnosov, volja do dela;
- zavedanje lastne vrednosti;
- možnost vpogleda v lastna znanja;
- vpogled zaposlenim v potrebe celotne organizacije. (ZZZS, 2014)

Sodobni trendi prinašajo hitre spremembe, tako kot se spreminja moda oblačil, se spreminja naše delo. Soočamo se z novostmi, novimi situacijami, ki rušijo naše stabilno delovno okolje. Prihajajo vedno novi izzivi, ki so vedno težji. Tako kot morajo organizacije težiti k boljšemu upravljanju talentov 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 do 18. v mesecu za pretekli mesec, tako navaja Zakon o delovnih razmerjih v svojem 134. členu. Ob izplačilu morajo predložiti obračun davčnega odtegljaja (obrazec REK-1) davčni upravi prek sistema  **eDavki**. Na tem obračunu so navedeni bruto in neto prejemki zaposlenih, izračunani so akontacija dohodnine in 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 itd.).

Pred interventnimi ukrepi smo za redne obračune plač oddajali samo obrazca REK-1 s 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. Treba 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 **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 nastavitvev. Vsako novo urno postavko (npr. čakanje na delo) je treba 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 s 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 za marec 2020 smo prejeli že 31. 3. 2020, v njem pa 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 začeli s pripravo novih vrst urnih postavk v programu.

Informacije glede fizičnega obračuna plač smo dobivali iz Obvestil na portalu FURS-a, pod dokumentom z nazivom »Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za

blažitev posledic koronavirusa«. (FURS, Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za blažitev posledic koronavirusa, 2021)

Ta dokument se je skoraj dnevno spreminjal in se spreminja še zdaj, zadnja sprememba v trenutku pisanja je iz 7. 5. 2021, kar kaže, da je bila velika zmeda glede interventne zakonodaje tudi na strani države. 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 eDavki, kjer je bilo 4. 4. 2020 objavljeno, da je onemogočena oddaja obrazcev REK-1 zaradi prilagoditve programa, saj tudi ti niso bili pripravljeni na spremembe.

Primer obvestila na portalu eDavki (onemogočena oddaja obrazcev) je dodan 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 obrazcev REK-1.

Primer obvestila na portalu eDavki (nove vrste dohodka) je dodan kot priloga 2.

Velika značilnost interventnih ukrepov v prvem valu epidemije je bila, da niso vsebovali tehničnih rešitev za dejansko izvedbo. To je prineslo veliko zmede, sploh ob dnevnem spreminjanju Obvestil na portalu FURS-a, kjer so bili tudi odgovori včasih nejasni. Intenzivno smo pridobivali podatke glede obračuna plače za marec od strank, saj smo za pripravo obračuna potrebovali mnogo več podatkov kot mesec prej, prav tako jih je bilo treba 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 obračuni počakajo. Nekatere so to sprejele, nekatere pa ne. Ko je bilo 8. 4. 2020 v Obvestila na eDavkih dodatno navedeno, da bo obrazce REK-1 mogoče oddati komaj 23. 4. 2020, je postalo jasno, da se je treba lotiti obračunov. Da bo možno REK-1 za mesec marec oddati brez zamude do 30. 4. 2020, nam ni bilo v veliko tolažbo. Kot odziv na to novico smo že 9. 4. 2020 dobili nova navodila od našega informacijskega sistema iCenter, ki pa so jih morali že 14. 4. 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:

- ali stranke koristijo kakšne interventne ukrepe glede plač, in če jih, ali so do njih upravičene;

- časovni okvir ur zaposlenih (dopusti, boleznine, čakanje na delo itd.);
- programska nastavitve novih urnih postavk;
- fizična izvedba obračuna plače.

3.4.1 POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA 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 1. 3. 2020 do vključno 12. 3. 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 dopust, v obdobju od 13. 3. 2020 do 31. 3. 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. Vnašali 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).

Vrsta dohodka: 1002 – Plača za delo v času epidemije

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

Ti prispevki bodo na obrazcu REK-1 prikazani v stolpcu Obračunani in ne v stolpcu Za plačilo kot običajno. Kako bomo to knjižili, še v tej fazi nismo razmišljali. To je veljalo od 13. 3. 2020 do 31. 5. 2020 za ure rednega dela in za ure dela od doma ter za vse pripadajoče dodatke v tem obdobju (dodatek za delovno dobo, dodatek za stalnost, stimulacije itd.).

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

Programsko še zadeva do 14. 4. 2020 ni bila vzpostavljena, zato smo pri izračunu potrebnega zneska za izplačilo plač morali ročno odšteti prispevke za PIZ in popravljati kreirane

plačilne naloge. Od 15. 4. 2020 pa nam tega ni bilo treba več delati ročno, saj so programerji uspeli prilagoditi program, kar nam je nadalje prihranilo 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 zahteval samo pazljivost, da tega nismo pozabili označiti kot Poračun dohodnine.

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

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 ZRSZ je veljala oprostitvev plačila vseh prispevkov iz plač in na plače. To je pomenilo, da ni bilo treba plačati vseh prispevkov, ampak samo neto dohodek in dohodnino zaposlenim, kar so podjetja dobila povrnjeno prek oddanih zahtevkov za izplačilo na ZRSZ. To se je uporabljalo od 13. 3. 2020 do 31. 5. 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 treba vnašati nove urne postavke. Vnos nove urne postavke z vsem urejanjem je zahteval nekje pet minut dela na urno postavko, seveda ob zelo dobrih navodilih za vnos. Ker smo sami nastavljali programske formule, je bilo treba pred zaključkom obračuna še ročno preveriti pravilnost nastavitev, 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 ukrep omejil do višine povprečne mesečne plače v RS za leto 2019, ki je 1.753,84 EUR. Izplačano nadomestilo za celi mesec ne sme presegati te višine. Ker je ta ukrep veljal od 13. 3. 2020, je bilo treba 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 treba za znesek preseganja narediti obračun z vrsto dohodka 1001 in plačati vse dajatve. Ker so si obračuni sledili zaporedoma in je bil v predhodnih zajet poračun dohodnine, smo za te odpirali nov obračun. Nismo popravljali prvega obračuna s 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 osebni dohodek in dohodnino v zakonskih rokih, vse prispevke obračuna in jih ne plača. Neto osebni dohodek 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 na primer prehrana, ga nismo obračunavali na ta način. Država je predvidela posebno poročanje za to izplačilo. Oddajo obrazca REK-1 pa je bilo mogoče oddati šele v mesecu maju, saj še na eDavkih ni bilo tehnične rešitve. Obračun je bilo treba narediti, vendar se je vedelo, da ga bo treba popravljati zaradi oddaje na eDavke.

Zaposlenemu, ki dela, je pripadal krizni dodatek v višini 200,00 EUR od 13. 13. 2020 do 31. 5. 2020 za dneve, ko je opravljal delo. Ni mu pripadal za dneve, ko je bil odsoten z dela (je koristil letni dopust, je bil na čakanju na delo, v bolniškem staležu itd.). Če je v mesecu praznik na dan dela, se praznik šteje med dneve dela. V mesecu marcu 2020 ni bilo praznika. Če zaposleni ni delal polni delovni čas, se je krizni dodatek preračunal glede na dejansko število opravljenih ur v primerjavi z mesečnim fondom 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 dne 17. 4. 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 EUR deljeno 176 = 1,14 EUR
1,14 EUR krat 104 dni je 118,56 EUR

Ali je ta izračun napačen in moramo popravljati na 118,18 EUR?

Prosim za hiter odgovor!

LP

Odgovor smo prejeli 23. 4. 2020 in se je glasil:

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

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

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

Delodajalec izplača celoten krizni dodatek.

3.4.2 POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA 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 bile od 11. 4. 2020 pa do 31. 5. 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 treba spet odpirati novo šifro za boleznine do 30 dni. Postopek vlaganja zahtevka za refundacije po 56. členu ZIUZEOP je potekal prek spletne strani ZZZS in ne prek portala SPOT, kot pri običajnih refundiranih bolezninah.

Če je na primer bil zaposleni v bolniškem staležu od 6. 3. 2020 in 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.

3.4.3 POSTOPEK OBRAČUNA PLAČE ZA JUNIJ

Za obračun plače za 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. Prek ZRSZ je bilo treba oddajati nove vloge. Ni bilo več možnosti oprostitve prispevkov, zato so delodajalci ob

izplačilu potrebovali vsa sredstva, ki so jih kasneje delno dobili povrnjena prek zahtevkov pri ZRSZ. Vendar je bila višina povračila nadomestila za čakanje povrnjena le do 892,50 EUR, 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 obrazce REK-1.

Novost je bila delno **subvencioniranje skrajšanega delovnega časa**, ki se pojavi prvič, zato je bilo treba odpreti novo šifro za to vrsto nadomestila. To nadomestilo se na obrazcu i-REK 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 EUR (plača za 4 ure dela v višini 615,00 EUR in nadomestilo za 4 ure skrajšanega delovnega časa v višini 492,00 EUR):

- v polje B01U se vpiše število ur rednega dela: 88 ur;
- v polje B01Z se vpiše znesek izplačane plače: 615,00 EUR;
- v polje B02U se vpiše število ur nadomestila za skr. del. čas: 88 ur;
- v polje B02Z se vpiše znesek izplačanega nadomestila: 492,00 EUR.

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

Prav tako se je spremenilo poročanje na obrazcu i-REK, in sicer v poljih Dodatni podatki – Dohodki iz zaposlitve, saj se je prej poročala v B01, sedaj pa se poroča v B02.

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

- v polje B02U se vpiše število ur, ko je bil zaposleni na čakanju na delo: 176 ur;
- v polje B02Z se vpiše znesek izplačanega nadomestila: 940,58 EUR.

Posebnost, ki jo je prinesel ZIUOOPE, je bila tudi ta, da je bilo treba vsa nadomestila za čakanje in skrajšan delovni čas poročati tudi v **polje 105** na zbirnem obrazcu REK-1. 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 obrazcev REK-1.

Veliko pozornost 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, smo morali pri teh refundiranih nadomestilih bolniške odsotnosti poročanje v polju B02 na obrazcu i-REK brisati. Poročali smo jih lahko samo v polje 105 na zbirnem obrazcu REK-1.

3.4.4 ŠTEVILO ODDANIH OBRAZCEV REK-1

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

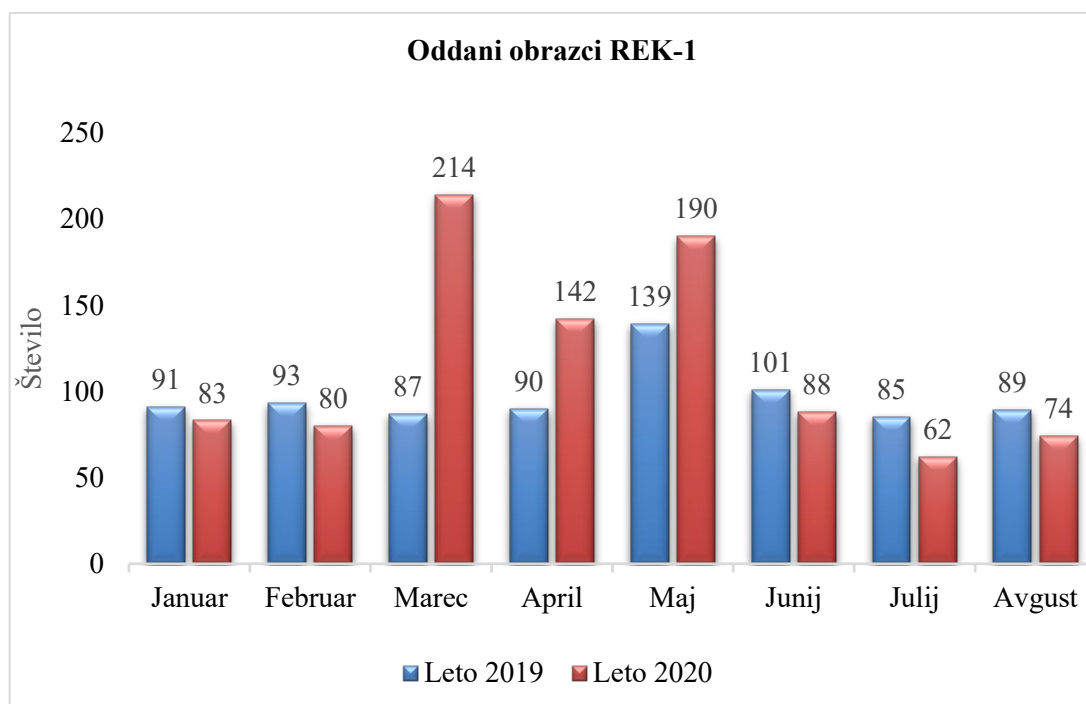
Tabela 2: Število oddanih obrazcev REK-1

Mesec	Leto 2019	Leto 2020	Leto 2020 v primerjavi z letom 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 lahko razberemo, da je bilo število oddanih obrazcev REK-1 v času epidemije močno povečano. V obdobjih brez epidemije je število obrazcev REK-1 v letu 2020 celo upadlo v primerjavi z letom 2019. Upad je posledica zmanjšanja števila strank v našem računovodskem servisu. V mesecu marcu 2020 pa je povečanje za 246 % v primerjavi z letom 2019, kar je največje povečanje v letu 2020. V tem mesecu smo za nekatera podjetja

morali oddati tudi do pet obrazcev REK-1 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 obrazca REK-1 (delo v času epidemije, čakanje na delo oz. višja sila in krizni dodatek). V teh mesecih smo oddali tudi nekaj obrazcev REK-1 za regres.



Graf 1: Oddani obrazci REK-1

Vir: (Lastni vir)

4 UČINKI INTERVENTNIH UKREPOV NA PODJETJA

4.1 RAZGOVOR S PODJETJI

Kakšni so učinki interventnih ukrepov na podjetja, sem ugotavljala z uporabo metode spraševanja – **razgovora s podjetji**. S to metodo sem pridobivala podatke, stališča in odnos do zastavljenih vprašanj. Informacije sem pridobivala z osebnimi razgovori in prek 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 pa je 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 nanje tudi dobila odgovore.

Za razgovore s 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 trditvah, zastavljenih v diplomskem delu, 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 podjetji, ki so vsaj kot eno pomoč koristila čakanje na delo. Kriterij je bil tudi moja ocena pripravljenosti stranke na odgovore. Razgovore sem opravila z enajstimi 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 v zvezi z epidemijo. Vse so se obračale za pomoč na računovodski servis, ki mu verjamejo. Končne odločitve so sprejemale po posvetu z njim. Stranke se tudi zavedajo, da jim je država zelo pomagala z interventnimi ukrepi. Želijo pa si, da bi sama pomoč potekala malo drugače, da ne bi potrebovali finančnih sredstev za neto plače in dohodnino, da bi to nakazala zaposlenim neposredno država in ne s povračilom z velikim časovnim zamikom.

Slabost opravljenih razgovorov je v tem, da so opravljeni na malem številu strank. Tudi izbira strank je bila subjektivna z moje strani. Podzavestno sem izbirala stranke, ki so prijaznejše in bolj razpoložene za razgovore. Razgovore sem opravljala v velikem zamiku od samih dogodkov (meseca 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 ob tem vprašanju uporabile besedo **zmedeno**. Iz vseh medijev (televizija, časopisi, radio, internet itd.) so pridobivali vse mogoče informacije, ki so si bile zelo različne. Skoraj vsi so se tudi pogovarjali s prijatelji, ki imajo tudi 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 RS. 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 s prijatelji. Vsi so zbrane informacije preverili še pri **računovodskem servisu**. Od enajstih strank so le štiri pravilno razumele interventne ukrepe in so želele le še našo pritrditev, da razmišljajo prav. Ostalih sedem 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 jim jo 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 jim 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 ponovno zaposlilo. To je storilo, ker ni imelo finančnih sredstev za izplačilo plač in nadomestil. Pri odločanju so jim bili pomembni tudi 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. Za vse stranke 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 13. 3.–31. 5. 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 šest od enajstih 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 h koriščenju tega ukrepa, raje kot 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, saj menijo, da niso pomagali dovolj. Med enajstimi podjetji so samo tri koristila možnost napotitve zaposlenih na skrajšan delovni čas. Glede ugodnosti pri bolezninah po 56. členu ni razmišljalo nobeno podjetje.

Je država pomagala dovolj ali bi lahko več?

Stranke so s pomočjo v obdobju 13. 3.–31. 5. 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. Stranke so še poudarjale, da je bilo brez prilivov težko zbrati denarna sredstva za izplačilo, ki pa je bilo tudi pogoj za uveljavljanje pomoči. Vsa podjetja so si edina, da bi glede čakanja na delo moral veljati enak princip tudi v obdobju od junija 2020 naprej. Nekatera podjetja so tudi predlagala, 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. Podatki so mi bili torej na voljo, treba se je bilo le 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 število zaposlenih na dan 31. 12. 2019 in na dan 30. 6. 2020. Število zaposlenih se je v tem obdobju zmanjšalo za 5,2 %.

Tabela 3: Število zaposlenih

Tabela Zaposleni na dan	31. 12. 2019	30. 6. 2020
ŠTEVILO	250	237

Vir: (Lastni vir)

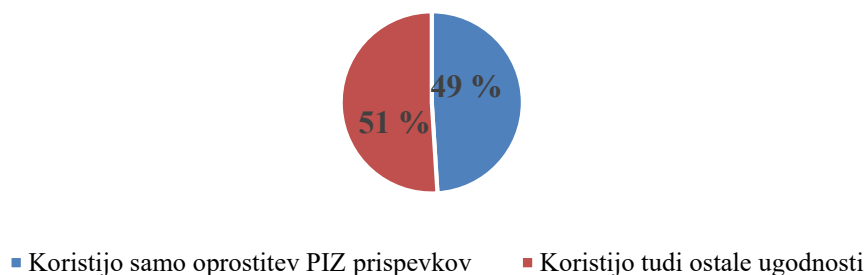
Posebej zanimiva sta mi zdela ukrep oprostitve plačila prispevkov za PIZ in s tem povezano izplačilo kriznega dodatka, saj so ta ukrep lahko koristila vsa naša podjetja, ne glede na to, ali jih je epidemija pri poslovanju prizadela ali ne. Med 43 podjetji jih je bilo kar 21 takšnih, ki so koristila samo oprostitev prispevkov PIZ (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 prispevkov za PIZ koristilo 51 % podjetij.

Tabela 4: Število podjetij glede na koriščenje ugodnosti

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

Vir: (Lastni vir)

Delež podjetij, ki so koristila samo oprostitev prispevkov za PIZ



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

Vir: (Lastni vir)

Zajela sem vsa podjetja, ki smo jim za obdobje od 13. 3.–30. 6. 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 s svojimi ukrepi.

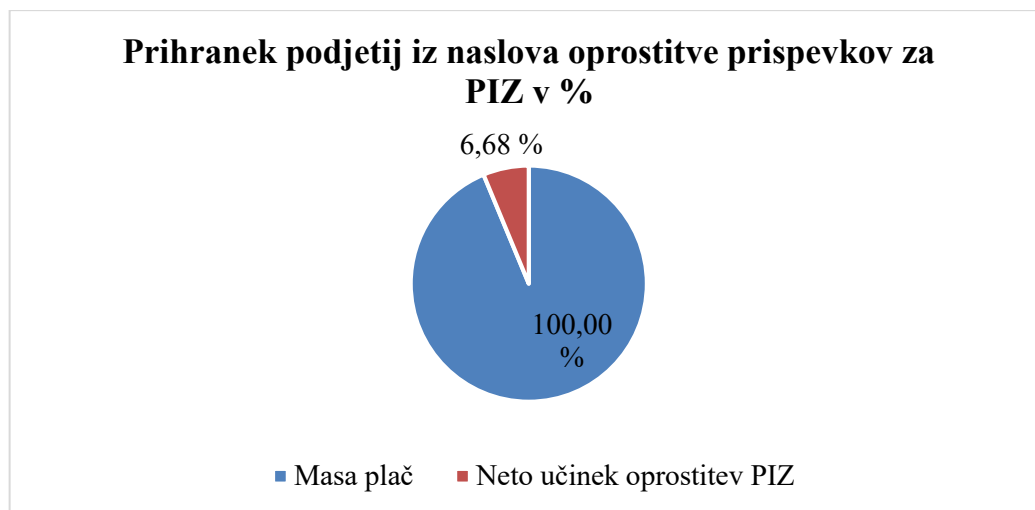
Tabela 5: Podatki o obračunu plač za obdobje 13. 3.–30. 6. 2020 v našem računovodskem servisu

Podjetje	MASA BRUTO II	KRIZNI DODATEK	OPROST. PIZ	ČAKANJE NA DELO	VIŠJA SILA	SKRAJ. DEL. ČAS	BOLEZN. 56. ČLEN
1.	17.335,00	272,84	788,24	6.134,59			
2.	12.140,62	9,09	118,59	3.010,46			
3.	46.587,54	3.324,56	5.762,35	3.223,08			
4.	6.191,78	499,99	936,98	0,00			
5.	21.570,13	1.355,29	2.895,99	0,00			
6.	5.211,33	518,18	702,63	0,00			
7.	6.247,44	518,18	945,40	0,00			
8.	31.697,69	2.127,87	3.933,07	4.072,92			
9.	54.709,48	3.438,81	7.207,96	0,00			
10.	4.938,22	518,18	747,29	0,00			
11.	52.090,27	445,43	7.206,01	0,00			283,32
12.	6.476,44	268,18	349,50	2.714,41			
13.	4.056,23	199,49	247,26	1.750,14			
14.	18.615,08	9,09	1.437,13	4.552,03			
15.	1.954,57	129,64	294,23	0,00			
16.	2.128,59	99,76	131,78	875,52			
17.	48.530,41	1.739,37	2.735,65	14.973,82			

18.	14.081,65	1.036,36	2.130,93	0,00			
19.	68.969,39	2.486,00	8.127,27	8.809,20			
20.	13.947,48	46,31	83,07	7.857,34			
21.	10.343,83	284,74	420,68	3.502,24	555,12	488,72	
22.	57.928,64	3.199,98	7.859,76	0,00			
23.	465.700,16	16.686,61	59.379,98	0,00	31.463,12		
24.	6.597,64	518,18	998,39	0,00			
25.	28.814,38	2.072,72	3.396,63	0,00			
26.	22.028,19	236,34	560,52	1.260,05	7.033,39		
27.	93.320,36	764,52	1.232,89	63.890,42		1.792,00	
28.	25.174,94	200,00	247,69	13.033,11			
29.	20.505,08	31,92	64,38	12.697,21		244,36	
30.	6.004,58	13,64	17,16	5.169,83			
31.	12.656,61	217,76	331,14	5.994,88			
32.	131.339,13	3.475,68	14.229,25	16.261,51	852,13		
33.	6.023,35	299,48	690,86	0,00			
34.	24.524,61	1.554,54	3.330,27	0,00			
35.	2.282,54	259,09	345,40	0,00			
36.	24.337,01	394,68	499,71	15.215,06			
37.	15.462,75	644,91	1.769,06	0,00			
38.	6.151,31	399,99	866,07	848,45			
39.	25.436,12	2.483,62	3.243,10	0,00			
40.	58.300,39	1.554,54	8.801,34	0,00			
41.	25.318,50	576,48	762,03	0,00			
42.	58.782,10	790,36	5.304,21	0,00			2.710,97
43.	67.496,38	6.145,43	9.669,23	0,00			
SKUPAJ	1.632.007,94	61.847,83	170.801,08	195.846,27	39.903,76	2.525,08	2.994,29

Vir: (Lastni vir)

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



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

Vir: (Lastni vir)

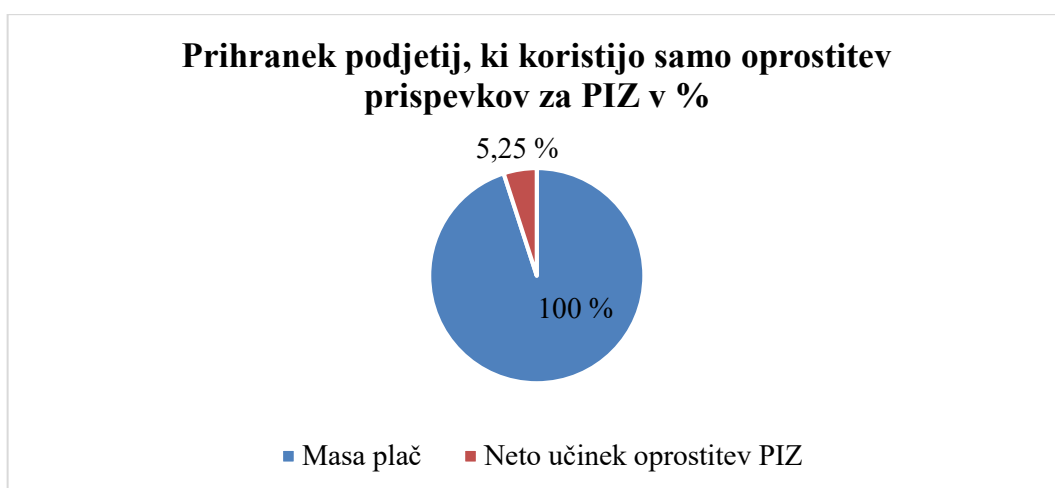
Med tistimi podjetji, ki so koristila samo oprostitev prispevkov za PIZ pa je bil neto učinek nekoliko manjši, saj so morala izplačati več kriznega dodatka. Ta podjetja so pri izplačilu plač prihranila 5,25 %.

Tabela 6: Prihranek podjetij, ki koristijo samo oprostitev prispevkov za PIZ

v EUR

MASA PLAČ	KRIZNI DODATEK	OPROSTITEV PIZ	NETO UČINEK OPROSTITEV PIZ
543.962,27	28.559,39	69.237,70	40.678,31

Vir: (lastni vir)



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

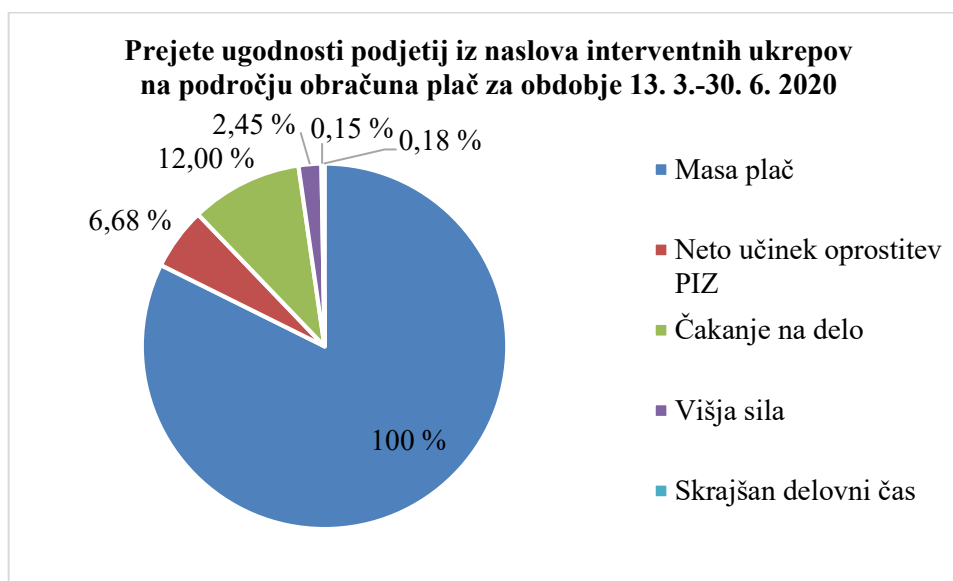
Vir: (Lastni vir)

Skupaj so iz naslova interventnih ukrepov na področju obračuna plač podjetja prejela subvencije v višini 350.222,65 EUR, kar predstavlja 21,46 % v masi plač (brez povračil in regresa) za obdobje 13. 3.–30. 6. 2020. To pomeni, da je država podjetjem financirala kar več kot eno petino potrebnih sredstev za plače.

Tabela 7: Prejete ugodnosti podjetij iz naslova interventnih ukrepov na področju obračuna plač za obdobje 13. 3.–30. 6. 2020

	MASA PLAČ BRUTO II	SKUPAJ SUBVENCIJA DRŽAVE	NETO UČINEK OPROSTITEV PIZ	ČAKANJE NA DELO	VIŠJA SILA	SKRAJŠAN DELOVNI ČAS	BOLEZN. 56. ČLEN
v EUR	1.632.007,94	350.222,65	108.953,25	195.846,27	39.903,76	2.525,08	2.994,29
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. 3.–30. 6. 2020

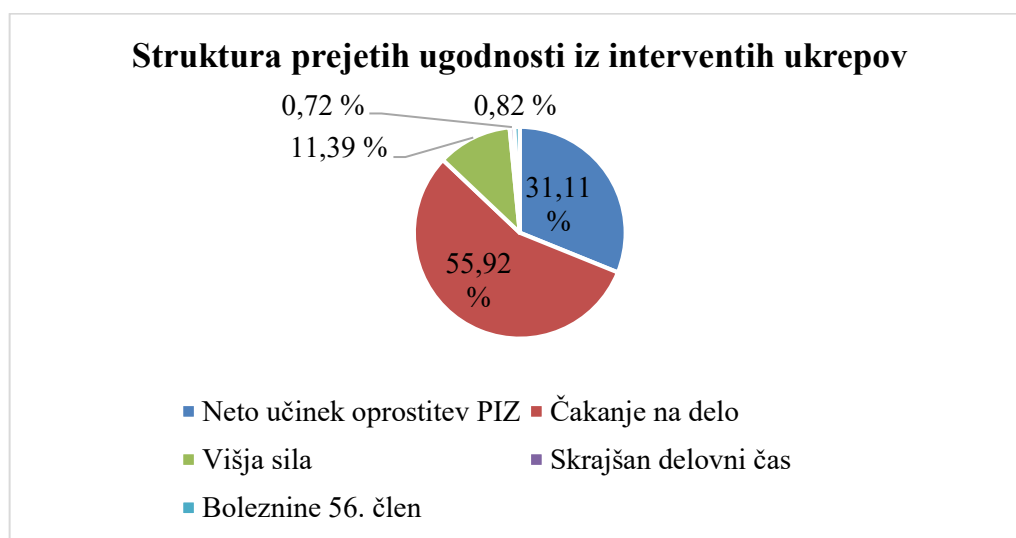
Vir: (Lastni vir)

Prejete ugodnosti so prispevale v celotno maso plač deleže za pokrivanje iz povračil čakanja na delo (12,00 %) in oprostitve prispevkov za PIZ – neto učinek (6,68 %). Sama podjetja niso imela vpliva na koriščenje višje sile (2,45 %) in boleznin 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 s 1. 6. 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 EUR	350.222,65	108.953,25	195.846,27	39.903,76	2.525,08	2.994,29
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 največ ugodnosti prejela iz ukrepa čakanja na delo, delež tega je bil kar 55,92 %, kar je dobra polovica. Oprostitev plačila prispevkov za PIZ je prinesla v to malho 31,11 %, nadomestilo za koriščenje višje sile pa 11,39 %. Subvencija za skrajšan delovni čas je prispevala le 0,72 % – v tem nizkem odstotku leži vzrok tudi v tem, da je ukrep začel veljati šele z mesecem junijem. Boleznine po 56. členu z deležem 0,85 % prav tako kažejo, da zaposleni v zasebnem sektorju ne koristijo veliko bolniškega staleža.

5 SKLEP

V diplomskem delu sem obravnavala obračun plač v zasebnem sektorju v času prve epidemije covid-19 za obdobje 13. 3.–30. 6. 2020.

V drugem poglavju diplomskega dela sem skušala na kratko predstaviti interventne ukrepe (prvi, drugi in tretji paket) po njihovih objavah v Uradnem listu. Hkrati sem želela prikazati, kako velika zmeda je vladala v času teh objav in kako pomanjkljive so bile te informacije oz. objave. Državne institucije so z raznimi pojasnili in odgovori na vprašanja odpravljale nejasnosti. Pravila za poročanje obračunov plač in tehnične rešitve pa so bile dorečene 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 obrazce REK-1 zaradi interventnih ukrepov:

- 1002 – 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 obrazcev REK-1 kot marca 2019. Vse to je posledica določitve novih vrst dohodka in novega izplačila – kriznega dodatka. 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 prek oddaje vlog in zahtevkov za izplačila. Treba je bilo narediti tudi zaključno poročilo na njihovem portalu.

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

Potrditvev za to trditvev sem dobila prek razgovorov s predstavniki podjetij, 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 v primerjavi z aprilom 2019 poslala za kar 321 % več e-sporočil. Prav tako je bilo tudi prejetih e-sporočil v aprilu 2020 več za kar 231 %. Komunikacija je bila v tem obdobju močno povečana.

Hipoteza 3: Informacijski sistem je pomembna podpora računovodskemu servisu.

Za potrditev te trditvev 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 obrazcih REK-1 (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 v času epidemije poslovalo skoraj nemoteno in koristilo samo oprostitev prispevkov za PIZ za obdobje 13. 3.–31. 5. 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 čutila 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. 3.–30. 6. 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 %), sledita neto učinek oprostitve prispevkov za PIZ (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 šele 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/pageedavkirssview.aspx?rid=e_davki
- FURS. (12. 05 2021). *Pogosta vprašanja in odgovori o ukrepih na davčnem področju za blazitev posledic koronavirusa*. Pridobljeno iz
https://www.fu.gov.si/drugo/novice_ter_pogosta_vprasanja_in_odgovori_o_ukrepih_na_davcnem_podrocju_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/
- Petrovčič, Z. Š. (2020). *KAKO SPODBUJATI ZAPOSLENE (UPRAVLJANJE S TALENTI (488-502))*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- 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). *Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev 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
- ZIUZEOP-A. (30. 04 2020). *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o interventnih ukrepih za zajezitev 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). *Opis poklica Računovodja*. Pridobljeno iz WWW.ESS.GOV.SI: https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=644&Filter=
- ZZZS. (2014). *Pomen in vloga človeških virov v organizaciji*. LJUBLJANA: Projekt"ProZDRAV - S spoznavanjem in preverjanjem tveganj skupaj do zdravih in varnih delovnih mest".

7 PRILOGE

PRILOGA 1: Primer obvestila na portalu eDavki (onemogočena oddaja obrazcev)

4. 4. 2020, 10.30

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

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 eDavki (nove vrste dohodka)

4. 4. 2020, 9.30

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

V skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev 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 štiri nove vrste dohodka, in sicer:

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

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)