STRATEŠKI ELABORAT

Optimizacija izpolnjevanja kvote zaposlenih invalidov in stroškov dela

Interno gradivo za upravo, poslovodstvo in finančno službo

---

1. STRATEŠKO IZHODIŠČE

Ko delodajalec doseže zakonsko določeno število zaposlenih (20 ali več), postane zavezanec za izpolnjevanje kvote zaposlovanja invalidov skladno z **Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)**.

Višina kvote je odvisna od registrirane dejavnosti (SKD) in znaša od **2 % do 6 % vseh zaposlenih**.

Podjetje ima tri osnovne možnosti:

- neposredno zaposlitev invalida,
- nadomestno izpolnitev kvote s sodelovanjem z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom,
- plačilo prispevka zaradi neizpolnjevanja kvote.

Z vidika finančnega upravljanja je pomembno razumeti, da zadnja možnost predstavlja nepovratni odliv sredstev, medtem ko prvi dve lahko ustvarjata neposredno poslovno oziroma davčno korist.

---

2. FINANČNI MODEL (Primer enega manjkajočega invalida)

Predpostavke izračuna

- minimalna bruto plača (Bruto I): **1.481,88 EUR**
- strošek delodajalca (Bruto II): **1.720,46 EUR**
- informativna subvencija plače: **30 %**
- pogodba z invalidskim podjetjem: **2.200 EUR mesečno**

Parameter	Plačilo prispevka	Neposredna zaposlitev	Nadomestna izpolnitev
Prispevek zaradi neizpolnjevanja kvote	12.447,84 €	0 €	0 €
Letni strošek zaposlitve	0 €	20.645,52 €	-
Subvencija plače*	0 €	-5.334,72 €	0 €
Davčna olajšava**	0 €	dodatni davčni prihranek	0 €
Opravljena storitev	ni	delo zaposlenega	storitev IP
Kadrovsko tveganje	ni	visoko	nizko
Operativna prilagodljivost	visoka	nižja	zelo visoka

* Primer temelji na predpostavki 30-odstotne subvencije. Dejanska višina je odvisna od odločbe Sklada.

** Davčna olajšava pomeni znižanje davčne osnove. Dejanski prihranek je odvisen od obdavčljivega dobička podjetja.

---

3. ANALIZA POSAMEZNIH MOŽNOSTI

MOŽNOST A

Plačilo prispevka zaradi neizpolnjevanja kvote

Če podjetje kvote ne izpolni, mora mesečno plačevati prispevek v višini **70 % minimalne plače** za vsakega manjkajočega invalida.

Primer:

70 % × 1.481,88 EUR

= **1.037,32 EUR mesečno**

= **12.447,84 EUR letno**

Prednosti

- administrativno najenostavnejša rešitev
- brez kadrovskih obveznosti

Slabosti

- popolnoma nepovraten odliv sredstev
- brez ustvarjene poslovne vrednosti
- brez davčnih spodbud
- brez opravljenega dela

Finančna ocena: najmanj ugodna možnost.

MOŽNOST B

Neposredna zaposlitev invalida

Neposredna zaposlitev omogoča kombinacijo več zakonskih spodbud.

1. Subvencija plače (73. člen ZZRZI)

Delodajalec lahko ob izpolnjevanju zakonskih pogojev pridobi subvencijo plače v višini od **10 % do 70 % plače invalida**.

Višina je odvisna od:

- odločbe pristojne komisije,
- zmanjšane delovne učinkovitosti,
- izpolnjevanja pogojev ZZRZI.

V tem elaboratu je uporabljen **informativni izračun 30 % subvencije**, kar predstavlja letni prejem:

5.334,72 EUR

---

2. Davčna olajšava (56. člen ZDDPO-2)

Delodajalec lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove:

- **50 % plače invalida**
- **70 % plače invalida s 100-odstotno telesno okvaro ali gluhe osebe**

Primer:

Letna bruto plača:

17.782,56 EUR

Davčna olajšava:

8.891,28 EUR

Olajšava zmanjšuje davčno osnovo, dejanski davčni prihranek pa je odvisen od poslovnega rezultata podjetja in veljavne stopnje davka od dohodkov pravnih oseb.

---

3. Oprostitev prispevkov za PIZ (74. člen ZZRZI)

Če podjetje zaposli invalida **nad predpisano kvoto**, lahko pod pogoji ZZRZI uveljavlja oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

---

4. Sofinanciranje prilagoditve delovnega mesta (72. člen ZZRZI)

Delodajalec lahko zaprosi Sklad za povračilo upravičenih stroškov:

- prilagoditve delovnega mesta,
- prilagojenih delovnih sredstev,
- odprave arhitekturnih ovir,

kolikor ti stroški presegajo običajne stroške zaposlitve delavca brez invalidnosti.

Prednosti

✓ državne finančne spodbude

✓ davčne olajšave

✓ neposredno ustvarjanje dodane vrednosti

✓ dolgoročna krepitev kadrov

Slabosti

- bolniške odsotnosti
- regres
- prehrana
- prevoz
- administracija
- varstvo zaposlitve
- dolgoročne kadrovske obveznosti

MOŽNOST C

Nadomestna izpolnitev kvote

Podjetje lahko kvoto izpolni tudi z naročanjem storitev pri invalidskem podjetju ali zaposlitvenem centru.

Za priznanje enega manjkajočega invalida morajo letni priznani stroški dela znašati najmanj **15 minimalnih plač**.

Primer:

15 × 1.481,88 EUR

= **22.228,20 EUR letno**

ali

1.852,35 EUR mesečno

Če podjetje z invalidskim podjetjem sklene pogodbo v višini približno **2.200 EUR mesečno**, praviloma izpolni pogoje za nadomestno izpolnitev kvote, če pogodba izpolnjuje zakonske pogoje glede priznanih stroškov dela.

Prednosti

✓ ni zaposlovanja

✓ ni bolniških odsotnosti

✓ ni kadrovskih postopkov

✓ ni stroškov regresa

✓ ni stroškov odpovednih postopkov

✓ podjetje prejme dejansko storitev

✓ visoka prilagodljivost izvajanja

Pri storitvah, ki bi jih podjetje sicer kupovalo na trgu (npr. čiščenje, varovanje, proizvodna kooperacija, logistika), je mogoče obveznost izpolnjevanja kvote učinkovito združiti z rednim poslovanjem.

Pomembna opomba

Nadomestna izpolnitev ne pomeni, da storitev nima stroška.

Pomeni pa, da podjetje sredstva, ki bi jih sicer namenilo za prispevek zaradi neizpolnjevanja kvote, preusmeri v storitev, ki ustvarja poslovno vrednost. Zaradi tega je dodatni strošek izpolnjevanja kvote lahko ekonomsko nevtralen, če podjetje takšno storitev dejansko potrebuje.

---

4. Primer podjetja s 100 zaposlenimi

Predpostavka:

- kvota: 3 %
- primanjkljaj: 3 invalidi

Plačilo prispevka

3 × 12.447,84 EUR

=

37.343,52 EUR letno

brez ustvarjene poslovne vrednosti.

Neposredna zaposlitev

Podjetje lahko koristi:

- subvencije,
- davčne olajšave,
- druge spodbude,

vendar prevzame vse kadrovske obveznosti.

Nadomestna izpolnitev

Podjetje lahko enako obveznost izpolni z naročanjem storitev pri invalidskem podjetju.

Če so storitve potrebne za redno poslovanje, se obveznost kvote pretvori v poslovni odhodek, za katerega podjetje prejme dejansko opravljeno storitev.

---

5. Priporočeni odločitveni model

Izberite neposredno zaposlitev, kadar:

- potrebujete novega zaposlenega,
- imate dolgoročno delovno mesto,
- želite koristiti državne spodbude,
- želite graditi lasten kader.

Izberite nadomestno izpolnitev, kadar:

- storitev že kupujete na trgu,
- nimate ustreznega delovnega mesta,
- želite zmanjšati kadrovska tveganja,
- potrebujete večjo organizacijsko prilagodljivost.

Plačilo prispevka je praviloma smiselno le:

- kadar podjetje objektivno ne more izpolniti kvote z nobeno od zgornjih možnosti,
- ali kadar bi bila stroškovna in organizacijska obremenitev drugih rešitev nesorazmerna.

---

6. Sklep za upravo

Izpolnjevanje kvote zaposlenih invalidov ni zgolj zakonska obveznost, temveč tudi poslovna odločitev z neposrednimi finančnimi učinki.

- Neposredna zaposlitev omogoča največ spodbud, vendar zahteva dolgoročno kadrovsko upravljanje.
- Nadomestna izpolnitev predstavlja organizacijsko enostavnejšo rešitev, kadar podjetje že potrebuje zunanje storitve.
- Plačilo prispevka praviloma pomeni najmanj ugodno možnost, saj predstavlja nepovraten odliv sredstev brez ustvarjene poslovne vrednosti.