

Informacije

Sвета gorenjskih sindikatov

April 2020



Letošnje leto se je res začelo turbulentno. Epidemije ni pričakoval nihče. Na to nismo mogli biti pripravljeni. Ne delavci, ne delodajalci, ne otroci, ne upokojenci. Torej imamo spet priložnost, da pokažemo koliko strpnosti lahko izražamo drug do drugega in koliko smo se pripravljeni prilagoditi novemu načinu preživljanja vsakdana.

Številni od vas delate kot običajno, le z bojaznijo, ali je poskrbljeno za vaše zdravje in za zdravje vseh okoli vas, še posebej vaše družine, kajti vsak dan se izpostavljate nevarnostim na delovnem mestu.

Nekateri od vas prvič delate od doma. Soočate se z izolacijo, s problemi, ki jih povzroča tehnologija. Sprva je bilo razburljivo, sedaj verjetno že pogrešate družbo in sodelavce.

Nekateri od vas ste na čakanju na delo doma ali pa iz drugih razlogov ne delate in se soočate s strahom, kaj bo potem. Ali boste obdržali službo, ali to mogoče pomeni prvi korak do brezposelnosti. Zakaj sem na čakanju jaz in zakaj ne moj sodelavec?

Stiske so številne. Vsak se z njimi sooča po svoje. Ne smemo pa pozabiti, da smo se vsi znašli v čisto drugačni, novi situaciji. Vsi čutimo strah. Vendar kar brez skrbi, situacija se počasi umirja. Vse bo še dobro. Obljubim.

Letos zaradi okoliščin v zvezi s korona virusom ne bomo mogli organizirati praznovanja praznika dela, prvega maja na Joštu nad Kranjem. Vsak od nas bo torej praznoval doma, v krogu svojih domačih. Tudi tako bo lepo.

Lepo praznovanje praznika dela vam želimo sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov!

Ukrep delne oprostitve plačila prispevkov od plače za delo v času epidemije in krizni dodatek

Eden izmed ukrepov države za omilitev in odpravo posledic epidemije virusa COVID-19, ki ga bodo delodajalci najbrž v pretežni meri uporabili, je ukrep oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za delavce, ki kljub razglašeni epidemiji delajo, zato vam ta ukrep predstavljamo nekoliko podrobneje. Prav tako pa vam pojasnujemo kako je s t.i. kriznim dodatkom.

Tako pravica delodajalca do oprostitve prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za delavce, ki delajo (v nadaljevanju: prispevki PIZ) kot njegova obveznost do izplačila kriznega dodatka tem delavcem, sta določeni v 33. členu Zakona o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP), poznanem tudi kot »prvi protikورونا zakon (PKP1)«. Zakon je bil sprejet po nujnem postopku, brez usklajevanja s socialnimi partnerji in temeljitejšega posvetovanja z zainteresirano javnostjo in zato posledično, kljub velikim pričakovanjem tudi za trg dela, ne ponuja jasnih odgovorov in vseh rešitev. Tukaj sta pomembno vlogo, z vidika uporabe in izvedbe zakona v praksi, odigrala Ministrstvo za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Finančna uprava RS (FURS), ki sta pripravila številna pojasnila, razlage in navodila, ki zapolnjujejo vrzeli ter odprta vprašanja PKP1. Tako sta sedaj nekoliko bolj razumljiva tudi obravnavana ukrepa, v zvezi s katerima so se ob sprejemu zakona v Državnem zboru RS pojavljala številna, nekatera celo nasprotujoča si stališča in pojasnila. Kot ste verjetno seznanjeni, je pa v teku oblikovanje dodatnih, novih ukrepov ter dopolnitve in popravki že veljavnih, ki naj bi luč ugledali konec aprila.

33. člen PKP1 obsega le tri odstavke, FURS pa je s tem v zvezi pripravil skoraj trikrat več pojasnil (16 točk), kar kaže na kompleksnost in nedorečenost zakonske določbe za izvajanje v praksi.

Ukrep delne oprostitve plačila prispevkov od plače za delo v času epidemije

Ker se ukrep oprostitve plačila prispevkov nanaša bolj na pravico delodajalca in ne pomeni direktne ugodnosti za delavca, vam pojasnujem zgolj tiste vidike, ki so zanimivi za delavca.

Veliko zaposlenih nas je spraševalo, če ta ukrep velja tudi za njihovega delodajalca, zato nas zanima, kateri delodajalci so torej upravičeni do oprostitve prispevkov PIZ? To so vsi delodajalci v zasebnem sektorju, če niso upravičeni neposredni in posredni uporabniki proračuna RS ter občine ali delodajalci, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po SKD. Neposredni in posredni uporabniki državnega in občinskih proračunov so določeni s posebnim pravilnikom, na podlagi katerega Uprava Republike Slovenije za javna plačila vodi register in seznam na spletni strani tudi javno objavi. Poudariti je potrebno, da zakon ne določa izjem za delodajalce, ki so fizične osebe, niti za delodajalce, ki delavce napotujejo na delo v tujino. To pomeni, da so do oprostitve plačila prispevkov za PIZ upravičeni tudi ti delodajalci, če niso umeščeni med zgoraj navedene izjeme.

Zakon nadalje določa, da upravičeni delodajalci navedeni ukrep lahko uporabijo le za meseca april in maju 2020, v primeru podaljšanje epidemije pa tudi za junij 2020. MDDSZ in FURS v svojih pojasnilih navajata, da je potrebno upoštevati namen zakona, ki je ta, da ukrep oprostitve plačila prispevkov za zaposlene velja in se uporablja za čas razglasitve epidemije, torej že za čas od 13.3.2020 dalje, kar posledično pomeni, da so delodajalci za delavce, ki delajo, oproščeni plačila prispevkov za PIZ že vse od 13. marca dalje. Ker je bila večina plač za marec, ob uveljavitvi PKP1 že izplačanih ali v postopku izplačila, se bodo popravki za marec lahko izvedli za nazaj.

Veliko delavcev je želelo tudi odgovor kaj delna oprostitvev plačila prispevkov sploh pomeni oziroma kako se odrazi? Delodajalci od izplačanih plač normalno obračunajo vse prispevke za socialno varnost, po veljavnih stopnjah, s tem, da prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delojemalca in delodajalca samo obračunajo, plačajo pa ga ne, saj ga v okviru ukrepa plača država. Za delavca torej ni nobene spremembe, delodajalec pa na ta račun prihrani kar nekaj denarja.

Na katere delavce se nanaša oprostitvev plačila prispevkov za PIZ?

Oprostitev plačila prispevkov za PIZ velja za tiste delavce, ki v času uporabe ukrepa niso na začasnem čakanju na delo doma oziroma odsotni z dela iz razloga višje sile po PKP1, pri tem pa ni pomembno ali delavec delo opravlja na sedežu podjetja, doma ali na drugi lokaciji.

Oprostitev plačila prispevkov za PIZ se prizna tudi za čas, ko so delavci na dopustu ali na bolniški ter prejema nadomestilo plače v skladu z drugim in tretjim odstavkom 137. člena ZDR-1 ter vsa druga nadomestila plače, ki se izplačujejo na podlagi ZDR-1, razen za nadomestila, za katera PKP1 določa oprostitvev vseh prispevkov v okviru katerega drugega ukrepa ali gre za nadomestilo plače zaradi bolniškega staleža, ki že po ZDR-1 ni v breme delodajalca, ker ga dobi povrnjenega s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (refundirana nadomestila plače).

Izplačilo kriznega dodatka

Krizni dodatek je dvigal veliko prahu, še preden je zakon sploh bil sprejet in sprožal še toliko več polemik potem, ko je bil zakon uveljavljen. Pojavljalo se je precej različnih stališč o izplačilu kriznega dodatka zaposlenim nasploh, predvsem pa je bilo moč zaznati veliko nerazumevanja, kdaj sploh so delodajalci dodatek dolžni izplačati ter glede izplačila dodatka za marec. Na račun pojasnil MDDSZ, predvsem pa pojasnil FURS, so stvari zdaj jasne.

Kot že navedeno, 33. člen PKP1 določa, da so upravičeni delodajalci oproščeni plačila prispevkov za april in maj 2020 (eventualno še za junij 2020). Ta člen pa prav tako določa, da morajo upravičeni delodajalci za te mesece delavcem, ki delajo in katerih zadnja izplačana mesečna plača ne presega trikratnika minimalne plače v RS, izplačati krizni dodatek (delavci katerih zadnja plača presega trikratno minimalno plačo do kriznega dodatka torej niso upravičeni). Ker sta MDDSZ in FURS zavzela

stališče, da se ukrepi iz PKP1 uporabljajo za ves čas razglasitve epidemije, so torej delavci, ki izpolnjujejo pogoj za izplačilo kriznega dodatka, do le-tega upravičeni tudi za mesec marec in sicer za delo od 13. marca naprej. To posledično pomeni, da se krizni dodatek zaposlenim v sorazmernem delu izplača že za marec (primer: marec ima 22 delovnih dni, ukrep pa velja od vključno 13. 3. 2020 dalje). Če je delavec, katerega zadnja plača ne presega zneska 3x minimalne plače, delal vse delovne dni od 13. 3. do 31. 3. (13 delovnih dni), prejme krizni dodatek v višini 118,18 eur ($200/22 \cdot 13$).

Ker zaradi poznega datuma uveljavitve PKP1, izplačilo sorazmernega dodatka za marec z izplačilom plače za marec v večini družb ni bilo možno, bo seveda potrebno narediti poračun tega dodatka in naknadno izplačilo.

Načelo sorazmernosti velja tudi za mesec april in maj, kar pomeni, da delavci, ki (bodo) v aprilu in maju koristili letni dopust ali so (bodo) odsotni zaradi bolezni, za dneve dopusta oziroma odsotnosti niso upravičeni do kriznega dodatka.

Pojasnila FURS in MDDSZ, se nenehno dopolnjujejo in tudi spreminjajo in jih je potrebno večkrat preveriti. Vendar je vse od uveljavitve PKP1 v pojasnilih FURS in MDDSZ jasno navedeno, da morajo vsi delodajalci, ki so upravičeni oprostitve prispevkov za PIZ, izplačati krizni dodatek in to tistim delavcem, ki delajo. To je njihova obveznost, ki je ločena a hkrati vseeno povezana z oprostitvijo plačila prispevkov za PIZ. Upravičeni delodajalec se namreč ne more odločiti ali bo uveljavil oprostitve prispevkov ali ne (ta se izvede na podlagi samega interventnega zakona, brez kakršnekoli vloge delodajalca), prav tako kot se ne more odločiti ali bo krizni dodatek izplačal ali ne. Mnogi delodajalci namreč (sicer v zmoti, da to lahko) preračunljivo razmišljajo o (ne)uveljavitvi oprostitve prispevkov, saj do le-te niso upravičeni, če bodo letos izplačali del plače iz naslova poslovne uspešnosti, nagrade poslovodstvu ali dobiček. In tisti, ki se kljub vsemu ne želijo odreči izplačilu različnih nagrad misleč, da se lahko odločijo glede oprostitve prispevkov in izplačila kriznega dodatka, tehtajo učinke uporabe oziroma neuporabe ukrepa.

Še enkrat naj poudarim, da je izplačilo kriznega dodatka v skladu, z zdaj veljavnim besedilom 33. člena PKP1 in pojasnili FURS, obveznost upravičenega delodajalca, ki ni predmet izbire. Dodam naj še to, da iz pojasnil FURS ne izhaja pogoj neizplačila dela plače za poslovno uspešnost in/ali dobička v letu 2020, v zameno za oprostitve plačila prispevkov, zato predvidevamo, da bo najbrž z novim protikorona zakonom (PKP2) uveljavljena sprememba 99. člena PKP1, ki določa obveznost vračila prejetih sredstev, tako da bodo po vsej verjetnosti plačila prispevkov (brez kasnejšega vračila) oproščeni tudi delodajalci, ki bodo letos izplačali različne nagrade in naslova poslovne uspešnosti. Ampak dokler ni znano besedilo PKP2 in le-ta uveljavljen, je tako kot določa 99. člen PKP1.

Kakšna je višina kriznega dodatka?

Krizni dodatek je oproščen plačila vseh prispevkov za socialno varnost in dohodnine in se torej izplača bruto za neto ter ne všteva v letno odmero dohodnine. Znesek mesečnega kriznega dodatka, ki je 200 eurov, se v primeru, da delavec ni delal cel mesec, sorazmerno zmanjša. Delavec je upravičen do kriznega dodatka, za dneve ko opravlja delo, pri čemer, kot že navedeno ni pomembno ali delo opravlja na sedežu delodajalca ali od doma. Za dneve, ko je delavec odsoten z dela zaradi začasnega čakanja na delo, izrabe letnega dopusta ali zaradi drugih upravičenih odsotnosti se krizni dodatek ne izplača. Če delavec ne dela polni delovni čas, ali ima neenakomerno razporejen delovni čas, je treba mesečni znesek kriznega dodatka preračunati z upoštevanjem dejanskega števila opravljenih ur v primerjavi z mesečnim fondom ur in ga obračunati ter izplačati za vse ure, ko je delavec delal.

Ker se pojasnila FURS nenehno dopolnjujejo, vam priporočamo, da jih na spletnem naslovu: https://www.fu.gov.si/drugo/pogosta_vprasanja_in_odgovori_o_ukrepih_na_davcnem_podroczju_zablazitev_posledic_koronavirusa/, večkrat preverite, da boste seznanjeni z aktualnimi stališči in razlagami.

Povračilo nadomestila plače zaradi COVID-19

V okviru interventnih ukrepov za zaježitev epidemije in omilitev njenih posledic imajo delodajalci možnost povračila nadomestila plače delavcev zaradi začasnega čakanja na delo doma, zaradi odsotnosti iz razlogov višje sile in zaradi odrejene karantene delavcu.

V začetku aprila smo vsi nestrpno pričakovali sprejem in uveljavitev novega interventnega proti korona zakona. Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo, kot se novi proti korona zakon imenuje, je bil sprejet v Državnem zboru 2.aprila, veljati pa je začel naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, to je 10. aprila.

Vsi smo pričakovali, da bo novi zakon prinesel odgovore na številna vprašanja in nejasnosti v zvezi z predvidenimi državnimi ukrepi, vendar se je izkazalo, da je zakon poleg odgovorov prinesel tudi številna različna razumevanja zapisanega. Zakon je bil sprejet po nujnem postopku, brez usklajevanja s socialnimi partnerji in brez posvetovanja z zainteresirano javnostjo, kar je doprineslo k temu, da je na nekaterih mestih nekonsistenten in omogoča različne razlage.

Tako Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kot tudi Finančna uprava RS redno objavljata svoja stališča in odgovore na najpogostejša vprašanja v zvezi zakonom. Ta stališča močno olajšajo razumevanje nekaterih določb in dajejo odgovore predvsem v delu, kako zakon izvajati v praksi.

Začasno čakanje na delo doma

Začasno čakanje na delo doma zaradi poslovnih razlogov delodajalca in z namenom ohranitve zaposlitve delavca omogoča Zakon o delovnih razmerjih tudi sicer, ne le sedaj v času interventnih ukrepov in razglašene epidemije. V skladu z zakonom o delovnih razmerjih ima delodajalec pravico, da delavca napoti na čakanje na delo doma, če zanj začasno nima dela in sicer z namenom, da se izogne odpovedi in delavec lahko ohrani zaposlitev. V tem primeru je delavec upravičen do 80% nadomestila povprečne plače za pretekle tri mesece. Ukrep pa lahko traja do šest mesecev v koledarskem letu.

Za katero obdobje veljajo ukrepi?

Novi korona zakon omogoča povračilo nadomestila plače delavcev na začasnem čakanju na delo doma za čas razglašene epidemije, to je od 13.3.2020 dalje pa do 31. maja oziroma z možnostjo podaljšanja ukrepa največ do 30. junija, če epidemija ne bi bila preklicana do 15. maja.

Kdo je upravičen do povračila nadomestila plače?

Do povračila nadomestila plače so upravičeni vsi delodajalci v Republiki Sloveniji, ki izpolnjujejo pogoje iz tega zakona, razen neposredni in posredni uporabniki proračuna Republike Slovenije oziroma proračuna občine, katerih delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 70% in

delodajalci, ki opravljajo finančno ali zavarovalniško dejavnost, ki spada v skupino K po standardni klasifikaciji dejavnosti.

Do pomoči so upravičeni tisti delodajalci, ki jim bodo prihodki po njihovi oceni v prvem polletju 2020 upadli za več kot 20% glede na isto obdobje lani in v drugem polletju 2020 ne bodo dosegli več kot 50% rast prihodkov glede na isto obdobje lani.

Pravice pa ne bodo mogli uveljavljati tisti delodajalci, ki ne izpolnjujejo obveznih dajatev in denarnih nedavčnih obveznosti v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, ki jih pobira davčni organ, če imajo neplačane zapadle obveznosti na dan vložitve vloge.

Kot neizpolnjevanje pogoja se šteje tudi, če na dan oddaje vloge niso imeli predloženih vseh obračunov davčnih odtegljajev za dohodke iz delovnega razmerja za obdobje zadnjih petih let do dne oddaje vloge.

Pravice ne morejo uveljavljati tudi delodajalci, nad katerimi je uveden postopek stečaja.

Višina povračila izplačanega nadomestila plače

V primeru, da delodajalec delavca napoti na začasno čakanje na delo doma iz poslovnih razlogov zaradi posledic epidemije, najpogosteje je to zaradi nezagotavljanja dela, ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80% njegove povprečne plače v preteklih teh mesecih oziroma iz obdobja dela v preteklih treh mesecih. V osnovo za izračun nadomestila se vštevata celotna bruto plača, ki jo je delavec prejel za opravljanje dela v polnem delovnem času, to je brez nadurnega dela.

V nadomestilo se torej vštevata osnovna plača, del plače iz naslova delovne uspešnosti in vsi dodatki, ki jih je delavec prejel, pa tudi del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če le ta ni izrecno izločena iz nadomestil.

V skladu z novim proti korona zakonom nadomestilo plače delavca za čas čakanja na delo v času epidemije ne more biti nižje od minimalne plače v RS.

Delodajalec si bo lahko povrnil izplačano nadomestilo plače za delavca, hkrati pa bo upravičen do oprostitve plačila prispevkov za takega delavca, vendar skupaj ne več kot v višini povprečne plače v RS za leto 2019, preračunano na mesec to znaša 1.753,84 EUR na mesec. Delodajalec bo upravičen od povračila vseh prispevkov in celotne izplačane neto plače za delavca do tega zneska. V kolikor je delavec upravičen do višjega nadomestila plače, bo razliko kril delodajalec iz lastnih sredstev.

Delodajalec, ki je neposredni ali posredni uporabnik proračuna RS ali občinskega proračuna in katerega delež prihodkov iz javnih sredstev je bil v letu 2019 nižji od 70%, lahko uveljavlja povračilo nadomestila plače le v višini deleža, ki je enak deležu njegovih prihodkov iz nejavnih virov.

Pravice delavca, ki je začasnem čakanju na delo

Delodajalec delavca napoti na čakanje na delo doma pisno. V pisnem napotilu delodajalec določi čas čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne nazaj na delo ter višino nadomestila plače. Delodajalec lahko delavca kadarkoli pokliče nazaj na delo in delavec mora biti na to tudi pripravljen.

Delavec, ki je na začasnem čakanju na delo doma ostane v delovnem razmerju. To pomeni, da ima vse pravice in tudi obveznosti, kot izhajajo iz delovnega razmerja. Nima pa pravice do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov za prehrano. Delavec lahko v času čakanja na delo doma v dogovoru z delodajalcem koristi tudi letni dopust. V kolikor zbolí, pa je seveda

upravičen do bolniškega staleža. V tem primeru se mu začasno čakanje prekine in prizna ter obračuna druga oblika odsotnosti z dela.

Na čakanje na delo se lahko pošlje tudi delavca, ki dela krajši delovni čas od polnega.

Način uveljavljanja povračila nadomestila plače in prispevkov

Delodajalec bo povračilo izplačanega nadomestila plače uveljavljal preko Zavoda RS za zaposlovanje s posebno vlogo, zavod pa bo o pravici odločil s sklepom. Povračilo plače bo delodajalcu izplačano do 10. dne v mesecu, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače, torej mesečno in ne šele na koncu obdobja uveljavljanja.

Delodajalec mora zavod sproti obveščati o vseh pomembnih okoliščinah, kot je npr. poziv delavca nazaj na delo, morebitno koriščenje letnega dopusta za delavca in drugo. Delodajalec je upravičen do povračila za tiste dneve, ko bi delavec moral delati, pa ne dela zaradi poslovnih razlogov. Zavod bo imel možnost preverjati upravičenost koriščenja tega ukrepa, delodajalec pa je dolžan zavodu predložiti vsa potrebna dokazila o izpolnjevanju pogojev.

Oprostitev plačila prispevkov a bo delodajalec uveljavljal direktno pri FURSu in preko pravičnega izpolnjevanja REK obrazcev. FURS trenutno pripravlja ustrezne obrazce, da bo tudi oprostitev plačila prispevkov stekla gladko.

Vračilo prejetih sredstev

Kot ena večjih preprek pri uveljavljanju zakona se je izkazala predvidena obveznost za vračilo prejetih sredstev v primeru, da bi delodajalci v tekočem letu 2020 delili dobiček, da bi izplačali del plače za poslovno uspešnost ali, da bi izplačali nagrade poslovodstvu. Ker se mnogi ne želijo odreči tem ugodnostim ob koncu leta, pošteno razmišljajo o tem, ali bi v ukrepe sploh šli ali ne. Obstaja pa tudi verjetnost, da bo ta del zakona z drugim proti korona zakonom spremenjen in tovrstna izplačila delavcem, vodstvu ali lastnikom družb ne bodo razlog za vračilo prejetih ugodnosti. Počakajmo in bomo videli.

Zakon pa predvideva tudi vračilo prejetih sredstev v celoti v trikratni višini, če bi delodajalec kršil svoje obveznosti in delavcem ne bi izplačal neto nadomestil plače, ali v primeru, če bi delavcem, ki delajo odreja nadurno delo na račun tistih, ki so na čakanju na delo ali v primeru, da zavod ane bi obveščal o tem, da se je delavec predčasno vrnil nazaj na delo. Enako tudi. Če delavcu preneha odsotnost iz razloga višje sile.

Kako pa v primeru višje sile?

V času epidemije se nekateri delavci srečujejo tudi z objektivno nezmožnostjo hoditi na delo, torej z višjo silo. O višji sili v tem času lahko govorimo v primerih, ko delavec ne more priti na delo zaradi obveznosti varstva otrok zaradi zaprtja vrtca in šol in drugih objektivnih razlogov, zaradi nezmožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaradi zaprtja mej s sosednjimi državami. Pri višji sili in pravici do odsotnosti z dela se presojuje vse okoliščine posameznega primera, torej tudi možnost varovanja otroka s strani partnerja, prerazporejanje delovnega časa, ki bi ustrezal delavcu, možnost prihoda na delo z drugimi prevoznimi sredstvi, npr. z osebnim avtomobilom.

Delodajalec ima tudi za delavce, ki so odsotni z dela višje sile pravico do povračila izplačanega nadomestila plače in pravico do oprostitve plačila prispevkov. Poleg ostalih pogojev, ki jih določa zakon, delodajalec izjavi, da delavci dela ne morejo opravljati zaradi višje sile iz katerega od zgoraj naštetih razlogov in zaradi tega prejema nadomestilo plače.

Novi proti korona zakon pa delavcem, ki so doma zaradi višje sile omogoča 80% nadomestila plače iz preteklih treh mesecev, vendar ne manj kot minimalno plačo in ne zgolj 50% nadomestilo, kot to določa Zakon o delovnih razmerjih. Tudi za te delavce torej veljajo enaka določila za delavce, ki so doma na čakanju na delo zaradi epidemije.

Karantena

O karanteni govorimo v primeru, ko minister za zdravje posamezniku izda posebno odločbo v skladu z Zakonom o nalezljivih boleznih. Če posameznik nima take odločbe izdane s strani ministra, potem razlog za njegovo odsotnost z dela ni karantena.

Možnost povračila nadomestila plače zaradi odrejene karantene določa Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov, torej prvi sprejeti interventni zakon, povračilo pa delodajalec lahko uveljavi od 29. 3. 2020 do 30. 9. 2020. Delodajalec uveljavi povračilo, če izjavi, da ne more organizirati dela na domu za delavce, ki jim je bila odrejena karantena.

Višina nadomestila plače je 80% delavčeve povprečne mesečne plače z polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev pred začetkom odsotnosti oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti, pri čemer je nadomestilo plače lahko nižje od minimalne plače. Hkrati pa povračilo ni omejeno do višine povprečne plače v RS, ampak se povrne v celoti.

V Komunalni Kranj so delavci napovedali stavko

Konec februarja so jezni delavci v Komunalni Kranj zaradi neuskladitve osnovnih plač vodstvu družbe napovedali stavko.

Zaposleni v Komunalni Kranj so že v lanskem letu pričakovali uskladitev osnovnih plač. Njihove osnovne plače se namreč v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo usklajujejo na enak način, kot se uskladijo najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti. Kolektivna pogodba dejavnosti je najnižje osnovne plače uskladila že s 1.1.2019, potem pa še enkrat s 1.1.2020, vsega skupaj za 7,4%.

Že v lanskem letu je sindikat podjetja zahteval spoštovanje določil podjetniške kolektivne pogodbe in uskladitev plač zaposlenih, vendar vodstvo, ki je bilo takrat v odhajanju ni imelo posluha za realizacijo zahtev sindikata.

Takoj, ko se je konstituiralo novo vodstvo javnega podjetja, je sindikat o tem začel pogovore z novim direktorjem Matjažem Berčonom. Ker začetni dogovori niso vodili v željeno smer, zaposleni pa niso bili več pripravljeni čakati, so se konec februarja zbrali na zboru delavcev, na katerem so jasno izrazili svoja stališča, izvršni odbor sindikata pa je takoj naslednji dan sprejel sklep o začetku stavke.

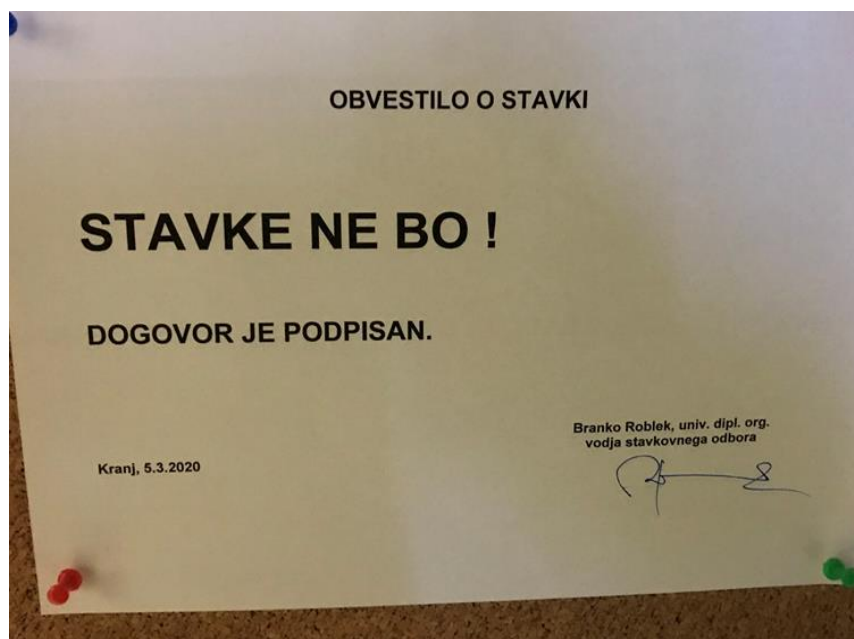
Delavci so s sklepom o začetku stavke zahtevali predvsem uskladitev osnovnih plač tako za leto 2019, kot tudi za leto 2020 s poračunom za nazaj in tudi odpravo plačnih nesorazmerij med posameznimi delovnimi mesti in seveda zelo pomembno, da nobena osnovna plača v podjetju ne bi bila nižja od minimalne plače. Zahtevali so tudi izvajanje sistema napredovanja in izvajanje sistema nagrajevanja v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo in ustrežnejši način povračila potnih stroškov. Stavka je bila napovedana za petek, 6.marca 2020.

Stavkovni odbor so sestavljali kompetentni predstavniki posameznih področij dela v podjetju, ki so dobro poznali razmere in probleme s katerimi so se soočali delavci po posameznih službah. Pri pogajanjih pa so imeli stalno pomoč in podporo pravne službe Sveta gorenjskih sindikatov.

Pogajanja so potekala zelo intenzivno, vsakodnevno so potekali sestanki z direktorjem, včasih so srečanja potekala tudi dvakrat dnevno, vmes pa je vsaka stran preračunavala različne variante in scenarije možnih rešitev. Direktor podjetja se je odzval zelo kooperativno in stavkovnemu odboru dal na voljo tudi številne izračune in podatke.

Stavkovni odbor je v svojih prizadevanjih imel podporo tudi s strani predstavnikov lastnic Komunale Kranj, to so župani Mestne občine Kranj in ostalih okoliških občin. Tudi z župani se je stavkovni odbor v času pogajanj sestal večkrat in z njihove strani prejel zagotovilo, da bodo njegove zahteve in dokončen dogovor realiziran tudi na občinskih organih.

Stavkovni sporazum je bil podpisan 5.marca v popoldanskih urah. S podpisom stavkovnega sporazuma so se zaključila pogajanja in je bil izpolnjen pogoj za zamrznitev stavke. V stavkovnem sporazumu so določeni termini za izvedbo posamezne stavkovne zahteve. Tako so se pri marčevskih



plačah že uskladile osnovne plače za leto 2020. Pri izvajanju sistema nagrajevanja za mesec marec so sodelovale delovne skupine potrjene s strani sindikata. Nobena plača v podjetju ni več nižja od minimalne plače. Prav tako od 1.3. dalje pripada delavcem povračilo stroškov v višini dnevne vozovnice za mestni promet v Kranju. Zaposlene čaka še izvedba sistema napredovanja v višje plačne razrede.

Po besedah **predsednika sindikata Branka Robleka**, so delavci prejete plače za mesec marec ocenili pozitivno. Dostojne plače bodo olajšale tudi zaposlovanje novih kadrov v podjetju. Zadovoljstvo z dogovorjenim se kaže tudi v tem, da so nekateri zaposleni pristopili v članstvo v sindikatu, nekateri pa o tem še razmišljajo.

Seveda pa bo tudi v prihodnje potrebno stalno bdeti nad plačami zaposlenih in ne pozabiti na njihovo usklajevanje, saj se sicer kaj hitro zgodi, da ne zadoščajo več za preživetje zaposlenih.

Kako je delodajalec v Iskri znižal letni dopust zaposlenim

V petek, 21. februarja 2020 je vodstvo družbe Iskra d.o.o. (delodajalec) na vse zaposlene naslovilo e-obvestilo: Odmera dopustov in prevoz na delo ter objavilo Sklep o pravni podlagi za določitev števila dni letnega dopusta (Sklep).

V skladu s tem Sklepom se spreminjajo kriteriji za odmero letnega dopusta, tako da se večini zaposlenih število dni letnega dopusta zniža, prav tako pa se s sklepom spreminja povračilo stroškov prevoza na delo. Naj pojasnimo, da zaradi neuspešnih pogajanj za sklenitev nove PKP v letu 2018, v Iskri ni veljavne podjetniške kolektivne pogodbe (PKP), potem ko jo je delodajalec konec leta 2017

odpovedal. Kljub vsemu, pa smo se z delodajalcem v jeseni 2018 pisno dogovorili, da se določene pravice, ki so bile do takrat urejene s PKP in so ključne za urejanje delovnih razmerij na nivoju družbe, uporabljajo in priznavajo še naprej, na podlagi dokumenta »Sklep o ureditvi pravne podlage za področja, ki jih je urejala odpovedana PKP družbe Iskra Sistemi d.d.«. Bistvene pravice delavcev so torej kljub odpovedi PKP ostale nespremenjene.

Nato pa se je delodajalec februarja letos odločil in s Sklepom enostransko spremenil kriterije za odmero letnega dopusta ter posledično znižal število letnega dopusta zaposlenim. Resda je bila želja delodajalca v zvezi z letnim dopustom ustno predstavljena predstavnikoma sindikata, ki sta opozarjala, da se je glede dopusta potrebno pisno dogovoriti z vsemi sindikati v družbi, a to vsekakor ni bil dogovor v smislu določb veljavne zakonodaje, ki je potreben za veljavnost odločitve delodajalca.

Delodajalec je o znižanju pravic iz naslova letnega dopusta ter o drugačni povrnitvi stroškov prevoza na delo odločil enostransko, čeprav bi se v skladu z delovnopravno zakonodajo o teh pravicah moral dogovoriti s sindikati, ki delujemo v družbi (v Iskri je 6 sindikatov iz 3 sindikalnih central). Zato smo sindikati zahtevali, da se objavljen Sklep o pravni podlagi za določitev števila dni letnega dopusta nemudoma prekliče. Prav tako je bila podana zahteva, da se zadrži izdaja obvestil o letnem dopustu zaposlenim na osnovi Sklepa ter hkrati ne izvaja spremenjen način obračuna stroškov prevoza na delo, dokler se vodstvo in sindikati ne bi sestali in dogovorili o morebitnih spremembah letnega dopusta ter povračila stroškov prevoza. Vodstvo se na posredovano zahtevo sindikatov ni odzvalo in vztrajalo pri svoji odločitvi ter ponovno navajalo, da je postopalo pravilno in da ni kršena nobena zakonska določba. Sindikati smo vseeno ohranjali upanje, da bo delodajalec sprevidel, da je postopal nepravilno in nas povabil k dogovarjanju, a se to žal ni zgodilo. Delodajalec je zaposlenim izdal obvestila o letnem dopustu na osnovi enostransko spremenjenih kriterijev.

Če se zaplet ne bi odvijal ravno po razglasitvi epidemije zaradi virusa COVID-19, ki je narekovala stroge ukrepe za varovanje zdravja in varnosti ter onemogočala vsakršno združevanje in socialne stike, bi sindikati najbrž napovedali opozorilno stavko. Tako pa se bomo, ko bo epidemija preklicana, odločali če oziroma katere postopke zoper delodajalca bomo sprožili.

Spremembe PKP in sklenitev nove PKP v nekaterih družbah

Z letošnjim prvim januarjem so bile uveljavljene spremembe minimalne plače, ki so korenito posegle v sistem plač v marsikakšnem podjetju. Nekatera podjetja so se na to bolje in dovolj zgodaj pripravila, nekatera so čakala skoraj do zadnjega. Seveda pa v našem prostoru delujejo tudi družbe, kjer prilagoditve sistema plač zaradi sprememb minimalne plače dejansko niso bile potrebne, kot imamo tudi družbe, kjer bi takšne prilagoditve bile nujne, a se ni zgodilo nič.

Ker se plačni sistem v podjetjih, kjer je organiziran sindikat dogovarja in spreminja v soglasju s sindikati, smo se v drugi polovici prejšnjega leta dogovarjali za spremembe obstoječe podjetniške kolektivne pogodbe ali sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe v družbi Sogefi Filtration d.o.o. iz Medvod, v Lip Bled d.o.o., v Lip Bohinj d.o.o., v Hidri d.o.o. Prav tako pa so še vedno v teku pogajanja za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe v **družbi Iskratel d.o.o.**, kjer sicer razlog za sklenitev nove PKP niso spremembe minimalne plače, ampak odprava plačnih nesorazmerij in spremembe sistema nagrajevanja delovne uspešnosti. Poleg tega pa so za novo podjetniško kolektivno pogodbo v teku pogajanja tudi v družbi **Bosch Rexroth d.o.o. iz Škofje Loke**.

V Lip Bled in v Lip Bohinj tako nihče od zaposlenih nima več osnovne plače nižje od minimalne plače, saj je s spremembo plačnega sistema najnižja osnovna plača v obeh podjetjih minimalna plača. Seveda je ta sprememba pozitivna, a hkrati šele prvi korak v celovitejši prenovi plačnega modela. Zaradi omejenega obsega mase za plače, so za zdaj med posameznimi tarifni razpredi minimalne razlike, kar pa bo čim prej potrebno »popraviti«, da se ohrani vrednosti delovnih mest za katera se zahteva višja izobrazba.

V družbi **Sogefi Filtration** so bile izvedene nekoliko obsežnejše spremembe, s kateri je bilo nekaj (zakonsko neobveznih) dodatkov k plači ukinjenih in na drugi strani na novo oziroma drugače določeni nekateri obstoječi dodatki k plači. Ključno pri spremembah sistema plač v Sogefi je bilo to, da nihče od zaposlenih nima nižje plače kot do sedaj ter, da nov sistem ohranja plačna razmerja med posameznimi delovnimi mesti, s čimer se ohranjajo vrednosti delovnih mest. Največja »nevarnost« spremenjene zgradbe minimalne plače je ravno ta, da se zaradi izločitve vseh dodatkov iz minimalne plače lahko v podjetju, kjer je velik ali pretežni del prejemnikov minimalne plače, porušijo plačna razmerja pojavi še močnejša plačna uravnilovka ter razvrednoti zahtevnejša delovna mesta.

V Hidrii so izvedli nekaj manjših prilagoditev, ki so bile potrebne zaradi vzdržnosti sistema plač na račun sprememb minimalne plače.

Ugotavljamo, da je bilo potrebno v proizvodnih podjetjih izvesti več prilagoditev oziroma sprememb v plačnih sistemih, zaradi izločitve vseh dodatkov iz minimalne plače, kot v podjetjih katerih dejavnost ni pretežno proizvodna. Seveda to zato, ker je v prvi skupini podjetij velik del zaposlenih s praviloma nižjimi osnovnimi plačami, kot v neproizvodnih podjetjih in če so želeli delodajalci vsaj do neke mere ohraniti plačna razmerja, so morali poseči v sistem plač, kar pa je narekovalo spremembe ali sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe.

Podpis podjetniške kolektivne pogodbe v Elektro Gorenjska

Poslovodstvo družb v Skupini Elektro Gorenjska d.d., Sindikat SEG in Sindikat SDE smo v sredo, 4. marca 2020, podpisali novo podjetniško kolektivno pogodbo (PKP), ki ima veljavnost od 1. februarja 2020 dalje.

V začetku leta 2019 je uprava podjetja s sindikatoma podpisala Poslovnik o vodenju pogajalskih skupin za sklenitev nove PKP v podjetju Elektro Gorenjska, d.d.

Pri pripravi nove PKP je sodelovalo 16 članov-ic z zunanjimi in notranjimi strokovnjaki. Pogajalska skupina delodajalca je štela 7 članov-ic, delojemalska skupina pa je štela 6 članov-ic z dvema zunanjima strokovnjakinjama.

Od začetka leta 2019 pa vse do podpisa PKP, je bilo sklicanih 14 rednih pogajanj, prav toliko usklajevalnih pogajanj med obema sindikatoma v podjetju, številni neformalni sestanki, delovna usklajevanja in strokovni posveti. Delo je potekalo v zelo konstruktivnem vzdušju. V pripravo končnega dokumenta je bilo vložene veliko truda, strokovnega dela in korektnih pogajanj s strani vseh pripravljavcev, poslovodstva Skupine Elektro Gorenjska d.d., pogajalske skupine socialnih partnerjev, zunanjih svetovalcev in dodatne pravne pomoči, ki je delovala skupaj s socialnimi partnerji.

Iz SGS-a je pri oblikovanju nove PKP Skupine Elektro Gorenjska d.d., sodelovala predsednica in pravnica iz področja delovnega prava, ga. Nežka Bozovičar, ki je s svojo strokovnostjo uspešno prispevala k novi obliki same vsebine. Kot predsednik Sindikata SEG, se ji na tem mestu iskreno

zahvaljujem. Tudi s partnerskim sindikatom SDE je delo potekalo zelo konstruktivno. Dokazali smo, da je partnerski odnos tista prava pot do cilja. Seveda je potrebno pri vsej tej zgodbi omeniti dobro delo Sveta delavcev, ki je bil ves čas s svojimi argumenti ob boku celotni zgodbi.

Vzporedno s pogajanjem za PKP je potekala nova reorganizacija podjetja, sistemizacija delovnih mest, prenova plačnega modela in mnogi prenovljeni akti v povezavi s tem.

Med samim pogajanjem je bilo vloženega precej napora na določenih področjih, vendar smo z zdravim razumom in z strokovno argumentacijo, tudi te ovire uspešno prebrodili in poiskali konsenz. Predvsem so bile vroče teme razprave: Letni dopusti in druge odsotnosti, plačni model in novi plačni razredi, delovna uspešnost, dodatki itn.



Nova PKP je sodobno oblikovana, sestavljena iz sedemnajstih poglavij, usklajena po novi zakonodaji in temelji na nedavno sklenjeni Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije (KPES). **S ponosom lahko povem, da je sama oblika in vsebina za vse zaposlene v Skupini Elektro Gorenjska d.d. zgled sodobne vsebine in ohranitve visokega standarda za vse zaposlene.**

Zapisal: Iztok Štular, predsednik sindikata SEG, Elektro Gorenjska

V Merkurju je podpisana nova kolektivna pogodba in socialni dogovor

Po več kot letu dni trajajočih pogajanjih, ki so bila zelo intenzivna s posameznimi daljšimi premori za razmislek, sta oba sindikata v družbi in vodstvo družbe podpisali novo podjetniško kolektivno pogodbo in socialni dogovor, ki daje usmeritve za dogovarjanje v prihodnjih letih.

V lanskem letu je Sindikat Merkur Group ob popolni podpori vseh zaposlenih podal pobudo za takojšen dvig plač vseh zaposlenih, kajti osnovne plače zaposlenih so bile krepko pod minimalno plačo, katero so delavci dosegali šele z različnimi dodatki, nekateri pa celo z doplačilom do minimalne plače. Delavci so v takratnem času tudi zbirali podpise za začetek stavke, za primer, da vodstvo ne bi bilo pripravljeno takoj začeti s pogajanjem. Pogajanja so se res takoj začela in že v lanskem letu je

sindikat dosegel nekaj premikov v pravo smer. Zaposleni so bili tako upravičeni do višjega povračila za prehrano, izplačan pa jim je bil tudi regres za letni dopust v znesku 1.500 EUR.

Sredi leta se je pogajanjem pridružil še svobodni sindikat in pogajanja so tako potekala naprej v širši sestavi na sindikalni strani. Pogajanja so se nadaljevala s premorom preko poletja. V jesenskem času pa je sindikat dogovoril obligacijski in normativni del podjetniške kolektivne pogodbe, predlog plačnega modela pa je sindikat s strani delodajalca prejel šele proti koncu leta. V januarju letos so potekala še zadnja intenzivna usklajevanja za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe, vključno z novim plačnim modelom sredi februarja pa sta bila podpisana nova podjetniška kolektivna pogodba in Socialni dogovor za leta 2020, 2021 in 2022.

Zaposleni so se predvsem razveselili višjih osnovnih plač. Povprečna osnovna plača za tipična delovna



mesta v prodaji je po novem sistemu v povprečju višja od dotedanjih plač za 26%, v logistiki pa za 21%, hkrati pa je zelo pomembno, da ni nobena osnovna plača nižja od minimalne plače. Tako je zagotovljena stabilnost in socialna varnost za zaposlene. Pomembno je, da zaposleni z novo podjetniško kolektivno pogodbo obdržijo dosedanje pravice in dodatke, ki jih dobivajo pri plači. Dodatki za vplive okolja in dodatek za stalnost pri delodajalcu poleg dodatka za delovno dobo torej ostajajo v veljavi v celoti. Nobeden od delavcev torej ne bo prikrajšan. Zaposleni pa bodo imeli tudi višje nadomestilo za prehrano in sicer v znesku 5,00 EUR na dan.

V prihodnje se bo pripravil tudi sistem nagrajevanja in stimuliranja zaposlenih. S pogajanji se bo torej nadaljevalo tudi v jesenskem času. V socialnem sporazumu pa je navedeno kdaj in ob izpolnjevanju katerih pogojev se bodo sindikati in delodajalec pogajali o višjih plačah

tudi v prihodnjih letih.

Podpisana nova podjetniška kolektivna pogodba pomeni trdne temelje za prihodnje poslovanje in stabilnost podjetja, kar je zelo pomembno tako za zaposlene kot tudi za delodajalca.

Usposabljanja v okviru projekta Zrno napredka – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga

Svet gorenjskih sindikatov kot partner sodeluje v projektu »Zrno napredka - Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga«, ki ga sofinancira EU iz Evropskega socialnega sklada.



Eden glavnih ciljev projekta je usposobiti sindikalne zaupnike in zaposlene pri sindikatih iz različnih področij in tako zagotoviti usposabljanje, kompetentne in samozavestne pogajalce na strani sindikatov. Sindikalne zaupnike bomo v okviru projekta oborožili z vsemi potrebnimi in ustreznimi znanji, da se bodo lahko pogajali tako na ravni podjetja za podjetniške kolektivne pogodbe, kot tudi na ravni dejavnosti za panožne kolektivne pogodbe.

Z namenom učinkovitega in trajnostnega izobraževanja in usposabljanja socialnih partnerjev, tudi sindikalistov, smo v okviru projekta pripravili e-učilnico. **E-učilnica je odličen pripomoček, ki sindikalnim zaupnikom in ostalim deležnikom približa izobraževanja v okviru projekta, saj omogoča usposabljanje od doma ali iz delovnega mesta.** E-učilnica je vzpostavljena na naslovu licej.eu. Sindikalni zaupniki ste že prejeli svoje uporabniško ime in geslo, s katerim lahko dostopate do vseh vsebin e-učilnice.

Preko e-učilnice se lahko usposabljate na naslednjih področjih: delovno-pravna zakonodaja, varnost in zdravje pri delu, kolektivno dogovarjanje, mehke veščine dogovarjanj in pogajanj, sodelovanje delavcev pri upravljanju, digitalna pismenost in ekonomija v pogajanjih.

Sedaj, ko klasična usposabljanja zaradi omejevanja stikov med posamezniki ne pridejo v poštev, je usposabljanje preko e-učilnic še toliko bolj aktualno. Vabimo vas, da si vzamete čas in se preko e-učilnice usposobite za kompetentne pogajalce v vašem podjetju.



Poleg e-učilnice se v projektu lahko usposabljate tudi preko klasičnih usposabljanj, ki jih vodijo strokovnjaki iz različnih področij. Vse sindikalne zaupnike obveščamo, da bodo usposabljanja v okviru projekta, ki so planirana v letošnjem letu, izvedena v jesenskem času. Lepo vabljeni k udeležbi.

Projekt Regijski center za dostojno delo Ljubljana - RCDDL

Svet gorenjskih sindikatov v obdobju od 2017 do 2022 sodeluje kot partner v projektu Regijski center za dostojno delo Ljubljana, ki ga sofinancira Evropska unija in katerega nosilec je Združenje delodajalcev Slovenije, poleg nas pa je partner projekta še Študentski servis.



**REGIJSKI CENTER ZA
DOSTOJNO DELO LJUBLJANA**

V okviru projekta RCDDL uspešno potekajo različne brezplačne delavnice, predavanja, izobraževanja in srečanja o pravicah in obveznostih na področju dela in delovnih razmerij ter dogodki, ki so namenjeni

osveščanju udeležencev o dostojnem delu, ter predstavitvi številnih aktualnih in zanimivih tem v zvezi delom, zaposlovanjem in trgom dela na splošno. Tudi letos smo za vas pripravil tri delavnice, ki vam bodo približale temo tehnologije 5G in digitalizacije v delovnem okolju. Prepričani smo, da boste v okviru delavnic izvedeli veliko novega in uporabnega.

Zaradi ukrepov vezanih na zaježitev epidemije virusa COVID-19 in posledičnega omejevanja stikov, bodo vsa načrtovana usposabljanja, letos izvedena v jesenskem času. Že sedaj pa vas vabimo, da si ogledate spletno stran, Facebook projekta in ste pozorni na objavo terminov za usposabljanja. Lepo ste vabljeni, da se nam jeseni pridružite.

Informacije za vse, ki vas dostojno delo zanima, so na voljo na spletni strani RCDDL – www.dostojno-delo.eu in FB: Regijski center za dostojno delo Ljubljana oziroma po telefonu ali elektronski pošti – dostojnodelo@gorenjski-sinidkati.si. Uradne ure RCDDL so ob torkih, sredah in četrtek med 13. in 15. uro, v okviru katerih je mogoče dobiti brezplačen pravni nasvet, v zvezi z delovnimi razmerji oziroma drugimi pravicami v zvezi z delom. Trenutno je zaradi okoliščin v zvezi z epidemijo korona virusa pravne nasvete mogoče koristiti preko elektronske pošte ali po telefonu. Vsi kontakti so objavljeni na spletni strani projekta.



Projekt SPIN znanja in kompetenc S4

Svet gorenjskih sindikatov sodeluje kot partner v projektu SPIN znanja in kompetenc S4, ki ga sofinancira EU.

Namen projekta je spodbujanje vključevanja oseb, ki so pred izgubo zaposlitve oziroma oseb, katerih zaposlitev je ogrožena v ukrepe na trgu dela.



Cilj projekta je uspešno prepoznati potrebe posameznikov ciljne skupine ter jih usposobiti in opolnomočiti za lažji in hitrejši prehod na trgu dela v ponovno zaposlitev ali v ohranitev svoje zaposlitve.

Za udeležence najprej pripravimo RAZVOJ KARIERE, ki vključuje profiliranje in vodenje kariernega razvoja vključenih v projekt po metodologiji individualnih kariernih načrtov, sledi pa RAZVOJ KOMPETENC, kar pomeni izvedbo usposabljanj za razvoj kompetenc (tj.

za pridobitev delovno in procesno specifičnih znanj, razvoj socialnih, digitalnih in drugih kompetenc).



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNO



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projektno partnerstvo sestavljamo projektni partnerji iz sindikalnih in delodajalskih ter izobraževalnih organizacij in sicer Obalna sindikalna organizacija – KS 90, Competo, kadrovske storitve, d.o.o., Primorska gospodarska zbornica, Svet gorenjskih sindikatov in META Zavod za razvoj družinskega in ženskega podjetništva.



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije

Vabimo vse zainteresirane delodajalce in posameznike, da se obrnejo na nas, v kolikor v našem projektu prepoznajo priložnost za izobraževanje.

Skupna predvidena vrednost projekta in sofinanciranja znaša 1.819.156,00 EUR. Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si).



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, april 2020

Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj

tel.: 04 23 19 800 fax: 04 23 19 801

www.gorenjski-sindikati.si

info@gorenjski-sindikati.si

Odgovorna urednica: Nežka Bozovičar

Članke sto pripravili Nežka Bozovičar, Barbara Filipov in Iztok Štular.

Svet gorenjskih sindikatov svojim članom nudi brezplačne pravne nasvete in brezplačno zastopanje članov sindikata pri delodajalcu, pred zavodi in drugimi institucijami v Sloveniji ter pred sodišči v skladu z internimi akti Sveta gorenjskih sindikatov.

Če potrebujete pravno pomoč se obrnite na spodnje kontakte:

Nežka Bozovičar, tel.: 04 23 19 803, nezka.bozovicar@gorenjski-sindikati.si

Barbara Filipov, tel.: 04 23 19 807, barbara.filipov@gorenjski-sindikati.si

Tajništvo, tel.: 04 23 19 800, info@gorenjski-sindikati.si

VABIMO VAS, DA DEL DOHODNINE NAMENITE VAŠEMU SINDIKATU!

Veljavni zakon o dohodnini vsem davčnim zavezancem za dohodnino omogoča, da do 0,5% njihove dohodnine namenijo za delovanje splošno koristnih institucij, med katere spadajo tudi reprezentativni sindikati.

Sindikati v okviru svojega delovanja skrbimo za pravno in strokovno pomoč svojim članom, pomagamo sindikatom podjetij, izobražujemo, usposabljam, vodimo različne delavnice in članom nudimo številne ekonomske ugodnosti.

V kolikor naše delovanje želite tudi finančno podpreti, vas vabimo, da del svoje dohodnine s katerim lahko razpolagate, namenite za naše delovanje in nam tako pomagate, da izvajamo še bolj kvalitetne programe za naše člane.

Vabimo vas, da izpolnite obrazec na naslednji strani in ga posredujete na najbližjo davčno izpostavo.

Hvala, ker verjamete v naše delo!

PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

(ime in priimek davčnega zavezanca)

(podatki o bivališču: naselje, ulica, hišna številka)

(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

--	--	--	--	--	--	--	--

(pristojni davčni urad, izpostava)

ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

Ime oziroma naziv upravičenca	Davčna številka upravičenca								Odstotek (%)
SVET GORENJSKIH SINDIKATOV	1	0	2	9	4	9	3	7	0,5 %

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke