

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

December 2021



V lanskem letu smo se nadvse čudili novemu načinu dela, delu od doma, zapiranju trgovin in drugih storitev, omejevanju stikov med sodelavci in prijatelji. Upali smo, da bo letošnje leto bolj sproščeno, z več možnostmi za druženje. Pa smo se ušteli. Tudi letos smo se čudili in še vedno ne moremo verjeti, kam vse to pelje. Želimo si nazaj našo staro resničnost, prijatelje, svobodo. Ukrepi za preprečevanje širjenja okužbe z novim virusom so krojili letošnje leto. So ukrepi pretirani ali smo zgolj razvajeni in hočemo svoje pravice? Mnogi so se zaradi njih počutili bolj varno, številni pa so jih občutili kot nesorazmeren poseg v njihovo svobodo in varstvo ustavnih pravic. Kljub vsem prizadevanjem, da bi bili čim prej spet v starih tirnicah, se zdi, da se oddaljujemo od tako zaželene svobode in starega načina življenja. Naj nam novo leto nakloni predvsem zdravega razuma in razmišljanja s svojo glavo. Le tako bomo lahko spet zaživelimi svobodno in mirno življenje.

Mirne, vesele in s toplino napolnjene božične praznike ter vse najlepše, polno sreče, zdravja in uspehov v prihajajočem letu 2022 vam želimo

sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov

Letna poročila za sindikate za leto 2021

Vse pravne osebe morajo izdelati različna poročila za leto 2021 in jih v zakonskih rokih oddati na pooblaščen organizacije. To velja tudi za Sindikate, ki so pravne osebe zasebnega prava.

Sindikati pri svojem poslovanju uporabljajo naslednje predpise:

Zakon o računovodstvu, Slovenske računovodske standarde - SRS in SRS 36 za pravne osebe zasebnega prava, kamor se sindikati razvrščajo, Zakon o davku na dodano vrednost, Pravilnik o izvajanju Zakona o davku na dodano vrednost, Zakon o dohodnini, Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dohodnine, Zakon o davku od dohodka pravnih oseb, Pravilnik o davčnem obračunu davka od dohodkov pravnih oseb, Pravilnik o opredelitvi pridobitne in nepridobitne dejavnosti, Zakon o davku na promet nepremičnin, Zakon o davčnem postopku in druge zakone in predpise.

Časovna razpredelnica oddajanja poročil za leto 2021

| | Dokument | Datum oddaje | Kraj oddaje |
|----|--|---------------------|--------------------|
| 1. | <i>Podatki za odmero dohodnine</i> | <i>31.01.2022</i> | <i>FURS</i> |
| 2. | <i>Letno poročilo</i> | <i>28.02.2022</i> | <i>AJPES</i> |
| 3. | <i>Obračun davka od dohodka pravnih oseb</i> | <i>31.03.2022</i> | <i>FURS</i> |
| 4. | <i>Obrazec M4</i> | <i>30.04.2022</i> | <i>ZPIZ</i> |

Podatki za odmero dohodnine

Že od leta 2010 dalje izplačevalci dohodkov na dan izplačila dohodka, predložijo podatke Finančni upravi Republike Slovenije (FURS) na obrazcih REK. Ti podatki se predložijo tudi individualno po davčnih zavezancih - fizičnih osebah na obrazcih I-REK. Zato konec leta ni potrebno ponovno oddajanje teh podatkov. Potrebno pa je do konca januarja, do 31.01.2022 podatke preveriti in uskladiti s stanjem na FURS-u in morebitne napake popraviti. Popravki se opravijo izključno v elektronski obliki preko e-Davkov. Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dohodnine za leto 2021 vsebuje podrobnosti o vsebini, obliki in načinu poročanja. Do konca januarja pa je potrebno podatke o izplačanih dohodkih poslati tudi prejemnikom dohodka-fizičnim osebam.

Če pri Sindikatu med letom ni bilo izplačil dohodkov fizičnim osebam, FURS-u ni potrebno predložiti ničesar.

Letno poročilo

Po 51. členu Zakonu o računovodstvu je potrebno predložiti letno poročilo na Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES), do zadnjega dne v mesecu februarju (28.02.2022). Po 21. členu Zakona o računovodstvu letno poročilo vsebuje bilanco stanja, izkaz prihodkov in odhodkov, izjavo, s katero potrjujemo, da so podatki sestavljeni po zakonu o računovodstvu in SRS 36, pojasnila k izkazom in poslovno poročilo. Obrazci se predložijo v elektronski obliki in samo preko spletnega portala AJPES-a.

Obrazec je potrebno oddati tudi če Sindikat prihodkov in odhodkov tekočem letu ni imel.

Obračun davka od dohodka pravnih oseb

Zavezanci za obračun davka od dohodka pravnih oseb so vse pravne osebe tudi Sindikati. Podatki se oddajo do 31.03.2022 na FURS. Sestavni del obračuna davka od dohodka pravnih oseb je tudi bilanca stanja in izkaz prihodkov in odhodkov, ki pa jo FURS pridobi na AJPES-u.

Obrazec je potrebno oddati tudi če je sindikat imel le nepridobitne prihodke ali pa prihodkov sploh ni imel.

Obrazec M4

Poročilo o osebnih prejemkih Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) na obrazcu M4 se ne oddajajo več, ker te podatke ZPIZ pridobi iz že med letom oddanih obračunov. Podatke pa je potrebno poslati posameznemu zavarovancu - fizični osebi do 30.04.2022.

Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije v naslednjem mandatnem obdobju

V septembru 2021 je potekal redni kongres Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, na katerem je bila za predsednico zveze izvoljena Nežka Bozovičar, ki je hkrati tudi predsednica Sveta gorenjskih sindikatov.

Svet gorenjskih sindikatov je poleg Sindikata bančnikov Slovenije, Sindikata igralniških delavcev Slovenije, Sindikata policistov Slovenije in Sindikata farmacevtskih delavcev Slovenije včlanjen v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, ki je ena najmlajših reprezentativnih sindikalnih central v Sloveniji. Ustanovljena je bila leta 2010 na ustanovnem kongresu 14.4.2010 v Kranju.

ZRSS je je bila ustanovljena z namenom, da bo drugačna od ostalih sindikalnih zvez in central. Oblikovana je kot zveza, v kateri reprezentativni sindikati, ki se vanjo vključujejo ohranjajo svojo samostojnost pri organiziranosti in delovanju, kar je zagotovo edinstvena prednost zveze.



Reprezentativni sindikati, ki se vključujejo v zvezo so močni in neodvisni sindikati, ki nudijo odlično podporo svojemu članstvu. Bistvo njihovega delovanja je neposredna povezanost s članstvom, zagotavljanje takojšnje in učinkovite pravne pomoči vsakemu posamezniku. Sindikati imajo svojo pravno pomoč, sodelujejo z zunanjimi odvetniki in lahko celovito zastopajo vsakega člana, ki potrebuje nasvet, pomoč, zastopanje pri delodajalcu ali na sodišču. Jedro delovanja je torej v odnosu med sindikatom in posameznim članom, kar bistveno pripomore k zadovoljstvu članstva s svojim sindikatom.

Sindikati kot taki imajo tako svojo samostojnost pri sprejemanju odločitev na eni strani, na drugi strani pa vso podporo in pomoč, ki jo potrebujejo, ko naletijo na težave pri svojem sindikalnem delu. Predvsem pa je vlogo ZRSS, da v imeni vključenih sindikatov sodeluje na ravni države pri sprejemanju zakonodaje in pri sprejemanju stališč v okviru ESS.

Kljub temu, da zveza deluje že 11 let, pa številne priložnosti še vedno ostajajo neizkoriščene.

Kje je zveza trenutno v slovenskem sindikalnem prostoru?

1. Zveza si že od ustanovitve dalje prizadeva za enakopravno članstvo v Ekonomsko socialnem svetu. Do sedaj je pripravila številne dopise, naslovljene na ESS in na druge reprezentativne sindikalne centrale, podala je pobudo za spremembo pravil ESS, pripravila predloge rešitev za doseg svojega cilja. Na seje ESS je vabljen, v razpravah lahko sodeluje, lahko sodeluje tudi pri oblikovanju stališč na sindikalni strani. Kljub številnim poizkusom pa ZRSS še nima statusa polnopravnega članstva v ESS.
2. Zveza je v preteklosti že sodelovala pri sprejemanju zakonodaje in programskih usmeritev na državnem nivoju, v zadnjih letih pa to funkcijo izvajamo preko sodelovanja z ostalimi sindikalnimi centralami, predvsem Konfederacijo novih sindikatov Slovenije, Neodvisnost.
3. Zveza je prepoznavna pri preostalih sindikalnih centralah, v slovenskem sindikalnem prostoru, kljub vsemu pa jo preostale sindikalne centrale razumejo kot konkurenco in le s težavo dovoljujejo sodelovanje.
4. Trenutno je v slovenskem sindikalnem prostoru zaznati preveč rivalstva med sindikati in bistveno premalo sodelovanja. Predvsem nekatere sindikalne centrale in njihovi predstavniki imajo težavo pri sprejemanju preostalih sindikatov in se še posebej trudijo pri ohranjanju monopolnega sindikalnega položaja. Premalo se zavedajo, da več sindikatov lahko pomeni več moči nasproti delodajalcem in boljša izhodišča za zaposlene. Kot ocenjujem, gre predvsem za strah pred izgubo članstva.

Kje se vidi zveza v prihodnjem pet letnem mandatu?

1. ZRSS mora postati enakopravna in polnopravna članica v Ekonomsko socialnem svetu. ZRSS je v dosedanjem delovanju pridobila številne izkušnje, pozna delovanje slovenskega sindikalnega prostora in prišel je čas za enakopravno sodelovanje. S polnopravnim članstvom je povezana tudi upravičenost kot prijavitelj sodelovati pri evropskih projektih namenjenih socialnim partnerjem.
2. ZRSS bo še naprej v svoje vrste vabila reprezentativne sindikate, ki vidijo naš način dela in povezovanja kot izjemno učinkovit. Še vedno obstaja precej sindikatov, ki so reprezentativni, pa se zaradi različnih razlogov, predvsem pa zaradi prevelikega omejevanja samostojnosti pri delovanju in odločanju, ne želijo povezovati v druge sindikalne centrale. Za take sindikate je ZRSS lahko odlična priložnost.
3. ZRSS si želi aktivnejše sodelovanje z ostalimi sindikalnimi centralami. Sodelovanje predvsem v smislu izmenjave stališč, dobrih praks, učinkovitih pristopov.
4. Glede na razvoj sindikalizma v naslednjih petih letih, je ZRSS odprta tudi za razmišljanje o sklenitvi morebitnih sinergij in povezav z enako ali podobno mislečimi sindikalnimi centralami.

5. ZRSS je nepolitična sindikalna organizacija in se bo tudi v prihodnje distancirala od morebitnih povezav ali simpatiziranja s političnimi strankami.
6. ZRSS služi kot dostopna in učinkovita podpora vključenim reprezentativnim sindikatom zveze. Vključeni sindikati se lahko vedno obrnejo na zvezo s potrebo po pomoči pri njihovem delovanju.
7. ZRSS vključenim sindikatom nudi prenos informacij, prenos dobrih praks, povezanost in pomoč pri delovanju.

Program dela bo realiziran skozi seje predsedstva zveze. Predsedstvo zveze je tudi operativni organ zveze, preko katerega zveza sprejema svoje odločitve in koordinira delovanje v času med dvema kongresoma. Člani predsedstva so predsedniki oziroma pooblaščenice osebe vseh vključenih reprezentativnih sindikatov in svoje odločitve sprejemajo z večino glasov prisotnih članov. Predsedstvo zveze bo glede na situacijo v slovenskem sindikalnem prostoru tudi sprejemalo sprotne odločitve o načinu dela zveze.

Spremenjena Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja

Od sredine julija letos je v veljavi spremenjena Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (*v nadaljevanju: Uredba*), ki določa spremenjeno davčno obravnavo povračila stroškov prevoza na delo in z dela (*v nadaljevanju: stroški prevoza*).

Sam **način obračuna stroškov prevoza** se zaradi spremembe Uredbe v ničemer ne spreminja in se morajo **stroški prevoza še vedno obračunati tako kot je to določeno v aktih delodajalca oziroma v KP dejavnosti, ki ga zavezuje** (bodisi v višini stroškov javnega prevoza bodisi v višini kilometrine). Se je pa spremenila davčna obravnavo povračila stroškov prevoza. Do sedaj je bilo v skladu z Uredbo povračilo stroškov prevoza na delo in z dela neobdavčeno do višine stroškov javnega prevoza, od delavčevemu običajnemu prebivališču najbližjega postajališča, do kraja mesta opravljanja dela, če je le-to bilo oddaljeno vsaj en kilometer od delavčevega običajnega prebivališča. Če pa delavec iz utemeljenih razlogov ni mogel uporabljati javnega prevoza, je bilo povračilo stroškov prevoza neobdavčeno v višini kilometrine in sicer 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela.

S spremenjeno Uredbo pa davčna obravnavo povračila stroškov V OSNOVI ni več vezana na strošek javnega prevoza, ampak je davčna obravnavo povračila stroškov prevoza na delo in z dela vezana na kilometrino. Po novem je torej snovno pravilo, da je neobdavčeno povračilo stroškov prevoza na delo in z dela do višine 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti delavca na delu, če je mesto opravljanja dela od običajnega prebivališča delavca oddaljeno vsaj en kilometer. Delodajalec mora zato, da ugotovi morebitno obdavčitev povračila stroškov prevoza po Uredbi, za vsakega zaposlenega, ne glede na to, da mu je v skladu z internimi akti ali kolektivno pogodbo dolžan povrniti strošek javnega prevoza, dodatno izračunati še strošek kilometrine. To pa zato, ker mora ugotoviti ali je strošek javnega prevoza slučajno višji od stroška kilometrine in posledično podvržen plačilu davka.

Poleg neobdavčenega povračila stroška kilometrine (osnovno pravilo) pa je po novem **neobdavčeno tudi povračilo stroškov prevoza do višine 140 evrov v primeru, da je znesek kilometrine izračunan po osnovnem pravilu nižji od 140 evrov.**

V katerih primerih / situacijah pride v poštev 140 evrov oziroma se upošteva »neobdavčenih« 140 evrov?

To so primeri, ko delavcu na podlagi ureditve pri delodajalcu sicer pripada povračilo stroškov prevoza za javni prevoz, ki pa je VIŠJE od zneska kilometrine – in tu sta dve možnosti: **A) da je strošek javnega prevoza višji od kilometrine in hkrati nižji od 140 evrov ali B) strošek javnega prevoza je višji od kilometrine in hkrati višji od 140 evrov.**

Primer A) strošek javnega prevoza je 125 evrov, kilometrina pa bi znašala 105 evrov. Če bi bilo v Uredbi določeno samo osnovno pravilo, da je neobdavčen le strošek v višini kilometrine, potem bi bila razlika med 105 in 125 evri obdavčena – 20 evrov bi torej bilo podvrženo davku. Ker pa Uredba določa, da je v tem primeru neobdavčeno povračilo stroškov prevoza do višine 140 evrov, je neobdavčen celoten znesek povračila v višini 125 evrov, ker je to seveda manj kot 140 evrov.

Primer B) strošek javnega prevoza je npr. 165 evrov, kilometrina bi pa znašala 135 evrov. Če bi bilo torej določeno samo osnovno pravilo, da je neobdavčen strošek v višini kilometrine, potem bi bila razlika med 135 in 165 evri obdavčena. Ker pa Uredba določa, da je v tem primeru neobdavčeno povračilo stroškov prevoza do višine 140 evrov, je neobdavčen znesek povračila stroškov javnega prevoza nad 140 evrov – v našem primeru torej 25 evrov.

Seveda pa pride tudi do situacije, **ko je strošek kilometrine VIŠJI od stroška javnega prevoza** in je lahko hkrati tudi višji od 140 evrov. V tem primeru se meja neobdavčenih 140 evrov spregleda / ne upošteva, ker se upošteva osnovno pravilo, da je neobdavčeno povračilo stroškov v višini kilometrine. Kadarkoli je torej strošek javnega prevoza nižji od stroška kilometrine je povračilo teh stroškov v celoti neobdavčeno. Zato je tako pomembno, da delodajalec za vsakega delavca izračuna oboje: strošek javnega prevoza in strošek kilometrine.

Če torej strnemo:

- **delavec je upravičen do povračila tistega stroška prevoza, kot je določeno pri delodajalcu,**
- **delodajalec izračuna strošek javnega prevoza in strošek kilometrine,**
- **če je strošek javnega prevoza nižji od kilometrine je v celoti neobdavčen, tudi če je višji od 140 evrov,**
- **če je strošek javnega prevoza višji od kilometrine a hkrati nižji od 140 evrov je prav tako v celoti neobdavčen,**
- **če pa je strošek javnega prevoza višji od kilometrine in hkrati višji od 140 evrov, pa je obdavčen del na 140 evrov.**

Spremenjena davčna obravnava povračila stroškov prevoza se v gospodarstvu uporablja od 1. septembra naprej in je bila torej prvič »vidna« pri plači za september, ki je bila izplačana v oktobru. V kar nekaj podjetjih so, da se izognejo dvojnemu izračunom povračila stroškov prevoza in morebitni obdavčitvi tega stroška, spremenili podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošni akt, s katerim je določen način obračuna stroškov prevoza na delo. Tako so zaposleni po novem upravičeni do povračila stroškov v višini kilometrine, namesto v višini stroškov javnega prevoza. Kjer pa povračila stroškov niso spreminjali in so delavci še vedno upravičeni do povrnitve stroškov javnega prevoza, pa je potrebno dodatno izračunati še strošek kilometrine in ugotavljati ali obstoji davčna obveznost po Uredbi ali ne, kot je pojasnjeno že zgoraj.

Obračun dodatka za delovno dobo po KP dejavnosti elektroindustrije Slovenije

Ker se v praksi oziroma v podjetjih, ki jih zavezuje Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije še vedno pojavljajo številne nejasnosti in tudi napačni obračuni dodatka za delovno dobo, pojasnjujemo kako je z obračunom dodatka za delovno dobo v tej dejavnosti.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (v nadaljevanju: KP dejavnosti) **določa drugačno višino in drugačen način določitve dodatka za delovno dobo za delavce, ki so se pri delodajalcu zaposlili pred 1.5.2015 kot za tiste, ki so se zaposlili po tem datumu** in sicer:

Delavec, ki se je pri zadnjem delodajalcu zaposlil do 1.5.2015 je za skupno delovno dobo, dopolnjeno do 30.6.2006, upravičen do dodatka v višini 0,5% za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe, za delovno dobo od 1.7.2006 dalje pa do dodatka 0,6% za vsako leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Dodatek za skupno delovno dobo dopolnjeno do 30.6.2006 se mu torej »zamrzne«, dodatek za delovno, ki jo je delavec napolnil od 1.7.2006 naprej pa se mu večja z vsakim letom delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Tisti delavec, ki se je pa pri delodajalcu zaposlil po 1.5.2015, pa je upravičen samo do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in sicer v višini 0,6% za vsako leto delovne dobe pri tem delodajalcu.

Primer: Delavec se je pri delodajalcu, ki ga zavezuje KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije zaposlil s 1.3.2013. Do takrat je dopolnil nekaj več kot 22 let skupne delovne dobe, od tega je do 30.6.2006 imel 16 let skupne delovne dobe. V skladu s KP dejavnosti je delavec za 16 let skupne delovne dobe, ki jo je dosegel do 30.6.2006, upravičen do dodatka za delovno dobo v višini 8%, za delovno dobo ki jo bo dopolnil pri novem delodajalcu, pa bo za vsako leto dobe upravičen do dodatka v višini 0,6%. Za delovno dobo, ki jo je delavec dopolnil v vmesnem obdobju, od 1.7.2006 do zaposlitve pri delodajalcu s 1.3.2013, pa do dodatka za delovno dobo ni upravičen oziroma se mu ta doba ne šteje v podlago za obračun dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

Dobro in priporočljivo je, da delavec ob prejemu plačilne liste takoj preveri pravilnost izračuna in v primeru napak na to opozori delodajalca, saj se s tem prepreči morebitno veriženje napake. Še dodatno pozornost pa naj delavci namenijo obračunu plače ob vseh spremembah vezanih na plačo.

Pogajanja za sklenitev dodatka št.14 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije

V teku so pogajanja za sklenitev dodatka h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije.

Socialni partnerji se dogovarjamo za uskladitev oziroma dvig najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih ter za določitev zneska regresa za letni dopust za prihodnje leto. Nazadnje so se plače v panogi elektroindustrije uskladile 1.4.2020. Razumljivo je, da so pričakovanja zaposlenih razmeroma velika, predvsem zaradi dobrih poslovnih rezultatov poslovanja v dejavnosti kljub »koronskemu letu«, dviga dodane vrednosti na zaposlenega ter znatne rasti cen in posledično visoke inflacije. Vse to so elementi, ki narekujejo uskladitev plač, da se nekako ohranja njihova realna vrednost.

Delodajalci pri tem opozarjajo na pričakovan dvig minimalne plače z januarjem prihodnje leto, ki bo v marsikakšnem podjetju povzročil še večjo plačno uravnilovko in vplival na maso plač. Da bi se podjetja uravnilovki vsaj nekoliko izognila, bi bile potrebne uskladitve in popravki vseh osnovnih plač, kar pa si, po oceni delodajalcev, marsikakšno podjetje ne more več »privoščiti« in zato bodo tam bodo izvedli le uskladitev po kolektivni pogodbi dejavnosti.

Podobni pomisleki na delodajalski strani so tudi v zvezi regresom za letni dopust, katerega minimalni znesek je določen z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) in ne sme biti nižji od minimalne plače v RS. In ker je znesek minimalne plače za prihodnje leto za enkrat še neznanka, se je težje tudi dogovarjati o

znesku regresa za prihodnje leto. Sindikati si želimo in upamo, da bo dodatek št. 14 h KP elektroindustrije Slovenije sklenjen čim prej in da bodo podjetja, lahko v čim večjem številu uskladila tudi vse ostale osnovne plače, ne le najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih.

Nova panožna in podjetniška kolektivna pogodba v Komunalni Kranj

V letošnjem letu je bila sklenjena nova kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti, takoj po njeni uveljavitvi pa so se začela dogovarjanja za novo podjetniško kolektivno pogodbo v Komunalni Kranj.

Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti iz leta 2015 je bila sklenjena za določen čas in sicer za 5 let. Po tem obdobju je tako že v lanskem letu prenehala veljati, vendar pa se je uporabljala še do junija letošnjega leta.

Po napornih pogajanjih, je bila 16.junija letos le podpisana nova panožna kolektivna pogodba za komunalno dejavnost. Tudi ta kolektivna pogodba velja za obdobje petih let. Zaradi prenehanja uporabe Zakona o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov, ki je omejeval višino povračil stroškov za zaposlene v komunalni dejavnosti, je kolektivna pogodba lahko bolj svobodno uredila to področje. Tako npr. določa odpravnino ob upokojitvi v višini najmanj treh povprečnih mesečnih plač v RS oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, v kolikor je to zanj ugodnejše. Določa tudi regres za letni dopust najmanj v znesku 1.200 EUR. Najpomembnejša sprememba pa je glede povračila stroškov za prehrano. Dokler je veljal zgoraj omenjeni zakon so bili delavci upravičeni le do zneska, kot je veljalo za javni sektor, to je dobrih 4 EUR na dan, po novem pa višino določa kolektivna pogodba, kjer je dogovorjeno povračilo v znesku 6,12 EUR na dan. To je za delavce zelo pomembna pridobitev. Glede na to, da je v komunalni dejavnosti veliko zaposlenih terenskih delavcev, ki in malico uživajo na terenu, je njihov strošek običajno celo preko 6 EUR na dan.

V Komunalni Kranj je bila sklenjena podjetniška kolektivna pogodba, ki je bila vezana na veljavnost in uporabo panožne kolektivne pogodbe za komunalne dejavnosti in ker je le ta prenehala veljati in se uporabljati, smo v podjetju začeli z dogovarjanji za novo podjetniško kolektivno pogodbo že v poletnem času. Pregledali smo besedilo in pripravili uskladitve tako s strani sindikata kot s strani delodajalca. Besedilo je v celoti usklajeno in pripravljeno za podpis.

Spremembe v podjetniških sindikatih

V letošnjem letu smo imeli kar nekaj sprememb pri vodenju naših podjetniških sindikatov. Nekateri odhajajo v pokoj, drugi novim izzivom nasproti.

Leto 2021 je bilo pestro tudi na področju sprememb pri vodenju podjetniških sindikatov. Že v poletnem času nas je presenetil odhod dolgoletne predsednice Suzane Šenk iz **Sindikata Sava - SGS**. Suzana je bila zelo aktivna tudi v Svetu gorenjskih sindikatov, saj je bila članica predsedstva SGS in tudi nadzornega odbora SGS. Nove izkušnje in priložnosti bo našla pri drugem delodajalcu. Namesto nje pa je vodenje sindikata prevzel Drago Šijanec.

Spremembe so se zgodile tudi v **Sindikatu osnovne šole Jakoba Aljaža Kranj**, kjer je dolgoletni predsednik Silvo Uršič odšel v pokoj. Ker sindikat šteje še manj kot 5 članov, so se odločili, da sindikat zaprejo, preostali člani pa so se včlanili v Svet gorenjskih sindikatov kot individualni člani.

V **Sindikatu Exoterm-IT** imajo novega predsednika sindikata in sicer je to Brane Dulič. Dosedanji tudi dolgoletni predsednik, Iztok Pelko se je odločil, da to funkcijo prenese na mlajše člane, sam pa bo ostal v podjetju in še naprej pomagal pri delovanju sindikata ter prenesel znanje in izkušnje na novega predsednika.

Tudi v **Sindikatu podjetja Iskra Vzdrževanje Kranj** se bodo zgodile spremembe. Dosedanji sindikalni zaupnik Marko Kogovšek se je določil za odhod v pokoj. Svoje naloge pa bo prenesel na Zvoneta Ribnikarja, ki je že do sedaj aktivno deloval znotraj sindikata.

Novo predsednico sindikata imajo tudi v **Sindikatu VGP**. Dosedanji predsednik Asim Muminović je zapustil podjetje in bo svojo poklicno pot nadaljeval pri drugem delodajalcu. Naloge vodenja sindikata pa so bile zaupane novi predsednici Nataši Rogelj.

Vsem predsednikom sindikatov in sindikalnim zaupnikom, se iz srca zahvaljujemo za vožen trud, čas in odrekovanja, ki so bila potrebna, za uspešno vodenje sindikata in za uspešno prizadevanje za dobrobit članov sindikata. Hkrati pa se zahvaljujemo tudi vsem novim sindikalistom, ki so se odločili, da želijo biti del sindikalne zgodbe, pomagati sočloveku in si prizadevati za boljše in bolj prijazno delovno okolje zase in za svoje sodelavce. Hvala vsem!

Projekt Zrno napredka – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga se je v mesecu septembru zaključil



ZRNONAPREDKA

Svet gorenjskih sindikatov je kot partner sodeloval v projektu »Zrno napredka - Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga«, ki ga je sofinancirala EU iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija.

Eden glavnih ciljev projekta je bil usposobiti sindikalne zaupnike in zaposlene pri sindikatih iz različnih področij in tako zagotoviti usposobljene, kompetentne in samozavestne pogajalce na strani sindikatov. Sindikalne zaupnike v okviru projekta smo usposabljali 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 bo tudi po zaključku projekta dostopna na spletni strani prijavitelja projekta in na naši spletni strani.

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.

Poleg številnih usposabljanj, ki so bila v okviru projekta izvedena skozi pretekla leta, smo v letošnjem letu izvedli še eno zelo zanimivo usposabljanje na temo »Varstvo pravic delavcev v času epidemije: Aktualni izzivi za sindikate«.

Glede na to, da je epidemija in soočanje s covid ukrepi zelo aktualna tema skozi celo leto in kot kaže, bo tudi v prihodnjem, je bilo usposabljanje zelo zanimivo in je sindikalnim zaupnikom lahko podalo številne odgovore na nejasnosti, s katerimi se srečujejo v praksi.



Izvedli smo tudi dve okrogli mizi, ki sta bili ravno tako povezani s covid situacijo, pregledali pa smo tudi vse dosežene cilje in rezultate projekta.

Ob zaključku projekta smo pripravili naslednje priročnike: [Temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja](#), [Kolektivna dogovarjanja in potrebne veščine](#), [Priročnik za organizacijo in zagotavljanje temeljnih pravic ter obveznosti pri delu na domu](#) in [Varnost in zdravje pri delu](#), ki so za



vas dosegljivi na naši spletni strani pod zavirkom Zrno napredka/gradiva.

Projekt se je izkazal za izjemno zanimivega in koristnega. Vsem udeležencem je dal nova znanja in kompetence, ki jih bomo z veseljem uporabljali pri svojem delu. Taki projekti so za sindikate zelo dobrodošli in se že veselimo novih

priložnosti.

Projekt Regijski center za dostojno delo Ljubljana - RCDDL

Projekt regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL), kjer sodelujemo kot eden od partnerjev, bo v prihodnjem letu v zaključni fazi izvajanja projektnih aktivnosti.



**REGIJSKI CENTER ZA
DOSTOJNO DELO LJUBLJANA**

V okviru projekta 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 kljub vsem »korona« ukrepom, izvedli vse načrtovane aktivnosti in organizirali ter uspešno izvedli vseh pet dogodkov: tri on-line delavnice in dva mreženjska dogodka SGS.

Tako smo se konec meseca maja ukvarjali in pogovarjali o zelo aktualnem načinu delu: delu od doma, ki se je v zadnjih dveh letih zelo razmahnilo in se z njim srečujejo domala v vsakem podjetju. Govorili smo o pravnih podlagah za delo od doma, izmenjali izkušnje in dobre primere iz prakse ter slišali praktične usmeritve za pravilno in zakonito izvajanje dela od doma.

V začetku junija smo za predsednike in člane izvršnih odborov podjetniških sindikatov, izvedli mreženjski dogodek, ki je odgovoril na številna vprašanja, ki so postala še posebej aktualna v času epidemije Covid virusa. Osrednja tema dogodka je namreč bila naraščajoča pojavnost diskriminacije v delovnem okolju, predvsem na račun zdravstvenega stanja zaposlenih oziroma izpolnjevanja pogoja PCT, obvezne uporabe zaščitnih obraznih mask, testiranja na delovnem mestu, cepljenja in ostalega vezanega na Covid razmere. Marsikje je bilo moč zaznati delitev zaposlenih na dve pola in večanje

napetosti med zaposlenimi, zato smo se odločili, da osvetlimo to občutljivo temo in opozorimo na nedopustnost in škodljivost diskriminacije.

Tretji dogodek je bil izveden v začetku julija in je naslavljal prav tako zanimivo temo s področja obračuna plač. Predavateljica je udeležencem natančno in s praktičnimi primeri prikazala kaj vse se obračuna pri plači in kako se pravilno obračunajo posamezni elementi plače, od osnovne plače, dodatkov, nadomestil plače do povračila stroškov, regresa jubilejnih nagrad in odpravnin. Še vedno namreč ugotavljamo, da marsikakšen delavec ne zna preveriti pravilnosti obračuna svoje plače, kar pa je osnova za ugotavljanje morebitnih nepravilnosti plače, ki v praksi niti niso tako redke, kot bi si mislili. Zato so tovrstna kratka in jedrnata usposabljanja koristna in priporočljiva za vsakega delavca.

Po poletnih šolskih počitnicah smo takoj v začetku septembra izvedli delavnico glede delovnega časa, saj je v jesenskem obdobju več začasnega prerazporejanja delovnega časa oziroma nadurnega dela in smo želeli tematiko pravočasno predstaviti zaposlenim. Poleg splošnih pojmov vezanih na delovni čas, smo se seznanili tudi s praktičnimi primeri vodenja evidence delovnega časa po vrstah in razporeditvi, evidence prisotnosti na delu in obračuna plače z dodatki vezanimi na delovni čas ter s primeri ureditve delovnega časa v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Nato pa smo v jesenskem delu, še tik preden so se razmere s širjenjem okužb z virusom ponovno poslabšale, organizirali mreženjski dogodek s pregledom »Proti koronskim paketom – PKP« in njihovim



vplivom na delovno okolje in ugotovili, da je protikoronska zakonodaja močno spremenila tako odnose kot način delovanja v podjetjih in odprla številna vprašanja, na katere še vedno ni ustreznega odgovora.

Po odzivih sodeč so bile teme letošnjih delavnic zanimive vsem udeležencem. Potrudili se bomo, da tudi v zaključnem letu projekta RCDDL, torej v letu 2022, pripravimo preostali dve delavnici z aktualnimi temami in zanimivi predavatelji.

Že sedaj pa vas vabimo, da se nam pridružite tudi drugo leto ter spremljate spletno stran RCDDL in Facebook stran projekta ter ste pozorni na objavo terminov za usposabljanja in delavnice.

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 četrtnih 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



Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

in hitrejši prehod na trgu dela v ponovno zaposlitev ali v ohranitev svoje zaposlitve.

V projekt se lahko vključujejo naslednje osebe:

- zaposleni, ki zaradi kadrovskih, organizacijskih in tehnoloških sprememb poslovnega procesa potrebujejo znanja/kompetence in karierni razvoj glede na potrebe zaposlitve na novih delovnih mestih oz. za ohranitev zaposlitve na istem delovnem mestu s spremenjenim opisom delovnih nalog,
- zaposleni:
 - za določen čas in jim pogodba o zaposlitvi preneha veljati najkasneje čez tri mesece;
 - v času trajanja odpovednega roka v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca;
 - v zvezi s katerimi je iz poslovne dokumentacije delodajalca razvidno, da bo njihovo delo postalo nepotrebno.



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.

V okviru projekta izvajamo predvsem naslednje aktivnosti:

- RAZVOJ KARIERE - profiliranje in vodenje kariernega razvoja vključenih v projekt po metodologiji individualnih kariernih načrtov
- RAZVOJ KOMEPTENC - izvedba usposabljanj za razvoj kompetenc (tj. za pridobitev delovno in procesno specifičnih znanj, razvoj socialnih, digitalnih in drugih kompetenc).

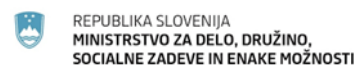
Program vključuje skupinske motivacijske delavnice, individualno svetovanje s psihološkim testiranjem, pripravo individualnega kariernega načrta in možnost usposabljanj iz veščin iskanja zaposlitve, mehkih veščin in ostalih tehničnih ter delovno-specifičnih veščin, ki jih potrebujete na trgu dela.



V programu posamezniku nudimo podporo psiholog in izkušeni karierni svetovalci. Cilj programa je čim prejšnja reaktivacija ter pridobitev kompetenc za večjo fleksibilnost na trgu dela.

Vabimo vse zainteresirane delodajalce in posameznike, da se obrnejo na nas, v kolikor v našem projektu prepoznajo priložnost za izobraževanje. Vsa izobraževanja so za udeležence brezplačna. Zaradi korona krize pa se veliko izobraževanj odvija tudi preko spletnih platform, kot je zoom.

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). Projekt se predvidoma zaključi v letu 2022. (www.eu-skladi.si).



Sindikalni izlet na Hvar

Člani Sveta gorenjskih sindikatov smo se letos po enoletnem premoru ponovno odpravili na sindikalni izlet, tokrat na jadranska otoka Hvar in Brač. Ker morje in sonce nikoli na razočarata, je bilo druženje neponovljivo.



Iz Kranja smo odrinili že zvečer in po nočni vožnji prispeli do Splita, Si privoščili jutranjo kavico in sprehod po Splitu ter se vkrkali na trajekt za Hvar. Skozi nasade sivke smo se popeljali do mesta Hvar, kjer smo si ogledali staro mestno jedro, utrdbo nad mestom, Arsenal in znamenito gledališče, se sprehodili po kamnitih ulicah in si privoščili osvežitev na rivi. Popoldne smo izkoristili za skok v morje in poležavanje na plaži. Po večerji smo uživali ob živi glasbi in zabavi.

Po zajtrku smo se sprehodili do Jelse, si ogledali mestece, spili kavo, nato pa se vkrkali na ladjo in se popeljali v odkrivanje skritih zalivov otoka Hvara. Odpluli smo tudi do mesta Bol na Braču, kjer smo se sprehodili po mestu, si ogledali znamenitosti in obiskali mogočni samostan ob robu mesta, kjer smo se sprostili ob meditaciji. Na ladji nas je čakalo odlično morsko kosilo. Po ogledih smo se sprehodili do plaže Zlatni rat, kjer smo na peščeni plaži poiskali »srečno« školjko, uživali v toplim in kristalno čistemu morju, predvsem pa spletali vezi in medsebojna prijateljstva. Čudovit dan se je zaključil z večerjo in zabavo ob glasbi.

Tretji dan smo si privoščili pozni zajtrk, spakirali svoje stvari in se sprehodili do znamenite vinske kleti, kjer smo imeli bogato degustacijo odličnih hvarskih vin. Proti domu smo se vračali preko otoka do mesta Sućuraj, kjer smo si ogledali mestece, nato pa se vkrkali na trajekt za Drvenik. Postanek za kosilo smo si privoščili na počivališču Krka. Na poti domov smo se z veseljem spominjali lepih trenutkov v skupnem druženju, se zahvalili drug drugemu za družbo in se že veselili ponovnega druženja ob naslednji priložnosti.





SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, december 2021

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 so pripravile Nežka Bozovičar, Barbara Filipov in Irena Zaplotnik.

Svet gorenjskih sindikatov svojim članom nudi brezplačne pravne nasvete in brezplačno zastopanje članov sindikata pri delodajalcu, pred zavodi in drugimi inštitucijami 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 1% 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 | 1 % |

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke