

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

December 2020



Letošnje leto je bilo tako drugačno, pa hkrati tako posebno. Številni ste se znašli v težki, povsem drugačni in novi situaciji. Nekateri ste delo opravljali od doma, skupaj z otroki, ki so se šolali od doma. Nekateri ste delali med svojimi sodelavci in trepetali, ali je dovolj dobro poskrbljeno za varnost, da ne bo prišlo do neželenih okužb. Nekateri ste bili doma na čakanju na delo in skrbelo vas je, kako bo v naprej, kdaj boste lahko spet delali. Zaprtje meja in prepoved potovanj ter srečevanj nas je nekoliko odmaknilo in nam vzelo vesele, ki nam ga dajejo tovrstna družjenja. Letos tako nismo mogli izvesti naše strokovne ekskurzije. Ravno tako se nismo mogli zabavati na sindikalnem izletu. Odpadla so novoletna družjenja. Kar naenkrat imamo več časa, kajti nikamor ni treba iti. Nikamor se ne mudi. Manj druženj je prineslo več možnosti za razmislek o nas samih in o tem kam gremo in kaj lahko še storimo za boljši jutri vseh. Verjamem, da vam ni težko biti doma in uživati mir, ki nam je podarjen. Hkrati pa upam, da se čim prej spet vidimo in skupaj ustvarjamo lepo in varno prihodnost.

Mirne, vesele in s toplino napolnjene božične praznike ter vse najlepše, polno sreče, zdravja in uspehov v prihajajočem letu 2021 vam želimo

sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov!

Letna poročila za sindikate za leto 2020

Vse pravne osebe morajo izdelati različna poročila za leto 2020 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 2020

	Dokument	Datum oddaje	Kraj oddaje
1.	<i>Podatki za odmero dohodnine</i>	<i>31.01.2021</i>	<i>FURS</i>
2.	<i>Letno poročilo</i>	<i>28.02.2021</i>	<i>AJPES</i>
3.	<i>Obračun davka od dohodka pravnih oseb</i>	<i>31.03.2021</i>	<i>FURS</i>
4.	<i>Obrazec M4</i>	<i>30.04.2021</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 31.01.2021 podatke preveriti in uskladiti s stanjem na FURS-u in morebitne napake popraviti. Ker je ta dan nedelja, se oddaja prestavi na ponedeljek 01.02.2021. Popravki se opravijo izključno v elektronski obliki preko e-Davkov. Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dohodnine za leto 2020 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 (28.02.2021) in ker je ta dan nedelja, se oddaja prestavi na ponedeljek 01.03.2021.

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 izkazu in poslovno poročilo. Obrazci se predložijo v elektronski obliki in samo preko spletnega portala AJPES-a.

Obračun davka od dohodka pravnih oseb

Zavezanci za obračun davka od dohodka pravnih oseb so vse pravne osebe tudi Sindikati. Podatki se oddajo do 31.03.2021 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 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 30.04.2021.

Kako bo z minimalno plačo po novem letu?

S 1.1.2020 je v Sloveniji začela veljati nova definicija minimalne plače, pri kateri so bili vsi dodatki izločeni iz minimalne plače in obračunani na minimalno plačo. V letu 2021 pa bi se v skladu z Zakonom o minimalni plači moral uveljaviti nov način izračuna zneska minimalne plače, ki bi upošteval znesek minimalnih življenjskih stroškov, pri čemer bi novi znesek minimalne plače znašal od najmanj 20% do največ 40% nad minimalnimi življenjskimi stroški, ker bi po nekaterih ocenah pomenilo najmanj 1.050 EUR bruto.

V preteklih dneh je potekala zelo burna razprava socialnih partnerjev o tem, ali se bo minimalna plača s 1.1.2021 uskladila in določila na novo v skladu z že sprejetim in uveljavljenim Zakonom o minimalni plači, ali pa je zaradi korona krize potrebno uskladitev minimalne plače zamrzniti.

Delodajalci so se postavili na stališče, da zaradi razmer v gospodarstvu, h katerim je močno pripomogla kriza zaradi Covid 19, gospodarstvo ne bi preneslo še dviga minimalne plače v skladu z zakonom in da je zato potrebno minimalno plačo zamrzniti na nivoju, kot trenutno velja, to je pri znesku 940,58 EUR bruto. Nasprotno bi po stališču delodajalcev pomenilo uničenje celotnih dejavnosti, ki že danes težko zmorejo breme minimalne plače, korona kriza pa jih je v celoti zaprla in jim vzela vse možnosti za zaslužek. Nekateri delodajalske organizacije pa so predlagale, da bi država plačala tistim delavcem, ki dejansko prejemajo minimalno plačo in tudi delajo neke vrste krizni korona dodatek, ki bi bil kot pravica zaveden v proti korona zakonu PKP 7.

Poseg v minimalno plačo na kakršen koli način, ki bi zamrznil uskladitev minimalne plače za sindikate ni sprejemljiv. Nova minimalna plače se je uvajala postopoma, prav zaradi razloga, da se bo gospodarstvo lahko prilagodilo. Do spremembe ni prišlo od danes na jutri, ampak se spremembe dogajajo že več let skupaj. Sindikati smo prepričani, da bodo delodajalci vedno imeli izgovor, da gospodarstvo dviga ne bo zmoglo. Tudi v preteklih letih, ko je bila prisotna velika gospodarska rast, se delodajalci niso strinjali z redefinicijo minimalne plače in z izvzemom dodatkov iz minimalne plače, ravno tako se niso strinjali z dogovorom o usklajevanju vseh plač in s sprejetjem splošne kolektivne pogodbe ta gospodarstvo, ki bi določala tudi osnovni sistem plač za celotno gospodarstvo.

Ne držijo navedbe delodajalcev, da naša minimalna plača ni primerljiva z evropsko, nasprotno, šele z izključitvijo dodatkov iz minimalne plače smo postali primerljivi z ostalimi članicami, kajti nobena evropska država nima vključenih dodatkov v minimalno plačo. Res pa je, da je razmerje med minimalno plačo v Sloveniji in v EU bistveno manjše. Razlog za to pa je v nizkih ostalih plačah, ki so le te nekoliko nad minimalno plačo. Problem je tudi ne usklajevanje vseh osnovnih plač že več kot 10 let (razen nekaterih izjem), kar je pripeljalo do uravnailovke plač v Sloveniji.

Sindikati se zavedamo se, da obstajajo določene panoge, ki bodo težje zagotavljale minimalno plačo, vendar menimo, da v teh panogah minimalna plača ni edini problem s katerim se soočajo in zato tudi zamrznitev minimalne plače ne bo prispevala k ohranitvi delovnih mest ve teh panogah ali k ohranitvi teh panog nasploh.

Sindikati so v letošnjem letu od Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti večkrat zahtevali, da se opravi nov izračun minimalnih življenjskih stroškov, ki so osnova za izračun za usklajevanje minimalne plače s 1.1.2021. Zadnji izračun je bil opravljen leta 2017 in velja do leta 2023. novi izračun bi po vsej verjetnosti pokazal, da bi bili višji minimalni življenjski stroški celo višji, kot so izračunani leta 2017, to je od 613 EUR.

Sindikati smo prepričani, da do takega odpusta delavcev, kot ocenjujejo delodajalci zagotovo ne bo prišlo. Če je cena dviga minimalne plače 5000 delovnih mest manj, bodo delavci zaposleni na teh delovnih mestih imeli možnosti zaposliti se v dejavnostih, ki so bolj perspektivne in z večjo dodano vrednostjo.

Vlada pričakuje, da se bodo sindikati in delodajalci glede minimalne plače uskladili in poenotili stališča, da bo potem usklajeno stališče tudi sprejela kot svojo odločitev. Kakšna bo dokončna odločitev pa v tem trenutku še ni znano.

Kljub korona krizi bodo delodajalci izplačali božičnice

December je mesec obdarovanj in delavci v vsakem podjetju, tudi v času krize, pričakujejo izplačilo božičnice, trinajste plače ali dela plače iz naslova poslovne uspešnosti. Če poslovanje podjetja izplačila ne omogoča, pa si delavci zaslužijo vsaj kakšno darilo ali drugo lepo gesto.

Že kmalu v začetku letošnjega leta je bilo jasno, da letošnje leto ne bo tako, kot so bila ostala. Korona virus je povzročil začetek korona krize, ki jo je občutilo skoraj vsako podjetje. Številni delavci so bili doma na čakanju na delo. Prvič smo se v večjem številu srečevali z organizacijo dela od doma in z vsemi stiskami, ki jih tak način dela prinaša s seboj. Mnogi pa so delo opravljali nemoteno in bili vsak dan posebej izpostavljeni večjemu tveganju za okužbo z novim virusom.

Delodajalcem je nasproti prišla tudi država in sicer z različnimi subvencijami za ublažitev krize, kot so povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, oprostitev plačila prispevkov v povezavi s povračilom nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, oprostitev plačila prispevkov za tiste delavce, ki so delo kljub koroni opravljali, izredna pomoč v obliki mesečnega temeljnega dohodka itd.

Drugi protikoronski zakon, to je Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo, ki je začel veljati v začetku aprila letos, je predvidel številne subvencije za delodajalce, katere naj bi bile v pomoč gospodarstvu pri soočanju s krizo. Hkrati pa je zakon na drugi strani določil tudi obvezo po vrnitvi teh subvencij, v kolikor bi delodajalec v letošnjem letu izplačal del plače iz naslova poslovne uspešnosti. Že konec aprila je bil zakon v tem delu popravljen in določilo o obveznosti vračanja subvencij je bilo spremenjeno.

Protikoronska zakonodaja tako ne omejuje izplačila dela plače za poslovno uspešnost delavcem. Vračilo sredstev je predvideno le v primerih izplačila dobička, izplačil nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, izplačanih v letu 2020 oziroma za leto 2020.

Izplačilo dela plače iz poslovne uspešnosti tako z vidika zakonodaje ni več omejevano. Že kakšno leto pa velja, da je **del plače iz naslova poslovne uspešnosti v skladu z zakonom o dohodnini oproščen plačila davkov in prispevkov in sicer do zneska povprečne plače v RS, kar trenutno znaša 1.799,07 EUR**, kar je še dodatna spodbuda za delodajalce, da nagrado ob koncu leta tudi dejansko izplačajo.

Naše sindikalne zaupnike smo prosili, da nam zaupajo podatke o tem, ali bo v njihovem podjetju letos božičnica izplačana ali pa zaradi korona krize to ne bo mogoče. Odzivi so nas prijetno presenetili. Številni delodajalci se namreč kljub nezavidljivi situaciji in okoliščinam, ki so jih prizadele, odločajo za izplačilo božičnice oziroma dela plače iz poslovne uspešnosti.

Bosch Rexroth bo svoje zaposlene razveselil z izplačilom v višini 1.500 EUR bruto, v **Telekomu Slovenije** pa bodo zaposleni prejeli 70% povprečne plače v Republiki Sloveniji, v **Iskri ISD** pa 215 EUR bruto. V **Ljubljanskih mlekarnah** bodo zaposleni prejeli 600 EUR neto izplačila, božičnica pa bo izplačana tudi v **Trelleborgu, v Doorsu in v SiQ**. V **Hidrii** in v **Sogefi Filtration** so se odločili, da bodo letos izplačali božičnico, takoj v januarju naslednje leto pa bodo zaposleni že prejeli prvi del izplačila regresa za letni dopust. Čeprav je ena najbolj prizadetih panog v tem času ravno trgovina, pa bodo božičnico prejeli tudi v naslednjih trgovskih podjetjih: v **Mersteelu** bodo delavci dobili 300 EUR bruto, v **Mercatorju** 200 EUR bruto, v **kmetijski zadrugi Sloga** pa 389 EUR neto, poleg tega pa še darilni bon v znesku 42 EUR in sicer v zameno za novoletno zabavo, ki je letos niso mogli organizirati. Del plače iz naslova poslovne uspešnosti bodo prejeli tudi delavci v **kmetijski zadrugi Cerklje**, o znesku pa še niso dogovorjeni. Iz **Merkurja** so nam sindikalisti sporočili, da letos družba še ne bo dosegla dogovorjenega kriterija med socialnimi partnerji, ki je podlaga za izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti. Tudi v **Elektro Gorenjska** letos ne bo izplačila, bo pa del plače iz naslova poslovne uspešnosti ob izpolnjevanju kriterijev izplačan v naslednjem letu.

Matjaž Krajnc je sredi letošnjega leta prevzel vodenje Sindikata Iskratel

Ob povsem nepričakovani in mnogo prezgodnji smrti Leona Grosa, je sindikat Iskratel v juniju letos, čez noč ostal brez predsednika sindikata. Leon je ob pomoči in sodelovanju ostalih članov predsedstva, sindikat vodil dolga leta in imel vpeljan svoj način dela. Vsakdo od članov predsedstva se je zavedal, da ne bo enostavno »vstopiti v njegove čevlje«, a je novo imenovani predsednik – dotedanji podpredsednik Matjaž Krajnc, pogumno zakorakal novim izzivom naproti.

V intervjuju za Iskrice – interni časopis v Iskratel – je ob nastopu funkcije povedal takole (objavljamo le del intervjuja):

»Stopiti v Leonove čevlje, vsekakor ni bilo enostavno. Tako rekoč sem bil junija »vržen v vodo in moral začeti plavati«. Gotovo mi je dolga kilometrina v Iskratel – delal sem skoraj na vseh področjih, od proizvodnje, razvoja, servisa in zdaj v poslovno enoti Dostop - in na mestu podpredsednika, prišla prav. A šele zdaj v polnem obsegu spoznavam delo in vlogo



predsednika sindikata - od osebnega poznavanja vseh članov do administrativnih nalog. To prinaša tudi veliko odgovornosti.

Takoj sem začel razmišljati, kaj so naše šibke točke in kaj lahko storimo za njihovo odpravo. Vsi sindikati, ne le naš, se soočajo z izzivi ohranjanja oziroma večanja števila članov. Absolutno je tako med prioritetami kot dolgoročnimi cilji ohranitev oziroma okrepitev članstva v sindikatu. S tem je precej povezana prepoznavnost sindikata, tako v samem podjetju, med zaposlenimi kot širše, na primer v okviru Sveta gorenjskih sindikatov. Spletno mesto sindikata na Iskranetu je že v prenovi, prav tako osvežujemo brošuro sindikata. Poleg brošure, ki jo dobijo vsi novo zaposleni ob vstopu v podjetje, imamo v načrtu, da jim tudi osebno predstavim delo, aktivnosti in prednosti članstva v sindikatu. Za okrepitev članstva se mi zdi izredno pomembno tudi aktivno sodelovanje med zaposlenimi, sindikatom, torej predstavniki zaposlenih in pa delodajalcem. Prepričan sem, da se lahko s pogovorom in sodelovanjem razreši oziroma prepreči morebitne konflikte, še preden sploh pride do njih».

Naj dodamo, da je Matjaž s svojo ekipo pridobil že kar nekaj novih članov, kar dokazuje, da se da z osebnim pristopom in poudarjanjem nujnosti sindikalne povezanosti, prepričati sodelavce, da s pridružitvijo sindikatu pridobimo vsi, tako posameznik kot sindikat ter seveda tudi delodajalec. Zato Matjažu in ostalim članom Predsedstva sindikata Iskratel želimo uspešno delo, tvorno sodelovanje z delodajalcem ter doseg ciljev, ki so si jih zastavili.

V Iskratelu leto novosti

V družbi Iskratel so kar nekaj časa iskali ustreznega strateškega partnerja nato pa sredi letošnjega leta dobili novega lastnika iz avstrijskega Linza. Globalno tehnološko podjetje S&T je namreč kupilo 100% delež Iskratela.

V Iskratelu so prepričani, da je družba S&T AG, ki je sistemski integrator in vodilni ponudnik IT storitev in rešitev v Srednji in Vzhodni Evropi ter zaposluje okoli 4.900 ljudi v 32 državah po vsem svetu, odlična strateška izbira za nadaljnji razvoj in rast ter uresničitev zastavljene poslovne strategije skupine Iskratel.

V strateškem partnerstvu prepoznavajo številne sinergije, zlasti na področju omrežja 5G, rešitev za industrijo 4.0, na področjih digitalne transformacije industrijskih vertikal in naslednje generacije optičnih širokopasovnih omrežij ter na področju proizvodnje elektronskih vezij (EMS). Priložnosti vidijo tudi v krepitvi prodajne mreže v regiji Adriatic in Vzhodni Evropi ter širitvi na trge Zahodne Evrope. Z združitvijo se sestava skupine Iskratel ne spreminja, Iskratel kot član skupine S&T AG v celoti ohranja identiteto in blagovno znamko ter hkrati postaja del evropskih IoT rešitev družbe in kompetenčni center za komunikacije pod zdajšnjim vodstvom skupine Iskratel.

Poleg novega lastnika se v podjetju obetajo tudi organizacijske spremembe in posledično organigram družbe, vodstvo pripravlja novo sistemizacijo in vrednotenje delovnih mest ter novo umestitev zaposlenih v plačni sistem, zaradi česar bodo zaposleni v podpis prejeli nove pogodbe o zaposlitvi. V sklepni fazi je postopek za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe, ki prinaša nov sistem nagrajevanja delovne uspešnosti in nekaj drugih manjših sprememb.

Nekaj sprememb v sistemu dela je bilo v letošnjem letu izvedenih tudi na račun izvajanja in zagotavljanja ukrepov vezanih na epidemijo virusa COVID-19 in pričakuje se, da bodo nekatere prilagoditve potrebne tudi še najmanj v začetku prihodnjega leta.

V Kmetijski zadrugi Cerklje imajo novo podjetniško kolektivno pogodbo

V Kmetijski zadrugi Cerklje je bila v mesecu novembru letos podpisana nova podjetniška kolektivna pogodba. Za zadrugo je to prva kolektivna pogodba sploh. Do njene sklenitve so uporabljali različne pravilnike.

Nova zakonodaja glede minimalne plače in v zadnjem obdobju velikokrat spreminjana panožna trgovinska kolektivna pogodba, sta pripomogli k temu, da je bilo v zadrugi potrebno na novo določiti plačni sistem. Osnovne plače so za posamezna delovna mesta določene po plačnih razredih, pri čemer osnovna plača nobenega zaposlenega ne bo nižja kot jo je posameznik imel pred sklenitvijo nove pogodbe. Hkrati pa nihče ne bo imel osnovne plače nižje od minimalne plače.



Zelo pomembno pa je, da sistem plač določa tudi merila in kriterije za ugotavljanje delovne uspešnosti za posameznega delavca in za celotno skupino. Predviden pa je tudi del plače iz naslova napredovanja na delovnem mestu. V kolektivni pogodbi je predvideno tudi izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti v kolikor so izpolnjeni kriteriji dogovorjeni s sindikatom.

Nova podjetniška kolektivna pogodba velja od 1. decembra dalje. Vsi zaposleni pa so zaradi novega plačnega sistema v podpis prejeli tudi nove pogodbe o zaposlitvi.

Novi akti in druge spremembe v nekaterih podjetjih

Letošnje leto je bilo specifično za vsako od podjetij, če ne zaradi drugega pa zaradi številnih dodatnih ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih, ki so jih zahtevale pristojne institucije, s ciljem preprečevanja širjenja okužbe z virusom COVID-19.

So pa kljub korona krizi ali ravno zaradi nje, v nekaterih podjetjih sprejemali nove pravilnike in akte, ponekod izvedli organizacijske spremembe ter tudi pogajanja za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe.

V družbi Sogefi Group iz Medvod so sklenili novo podjetniško kolektivno pogodbo in socialni sporazum za izplačilo božičnice za leto 2020 ter regresa za letni dopust za leto 2021. Zaradi sprememb minimalne plače v začetku leta, so plačni model prilagodili v Hidrii, Lip Bled in Lip Bohinj.

V Iskri je prenehal veljati sklep uprave, s katerim je bila podaljšana uporaba nekaterih določb iz odpovedane PKP in zato se, ker v družbi ni veljavne PKP, neposredno uporabljajo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti, kar pomeni izgubo ali zmanjšan obseg nekaterih manj pravic za zaposlene. V poslovni enoti Iskre V Kranju, imajo od septembra naprej, novega ponudnika organizirane prehrane in s tem nekaj novosti za zaposlene tudi na tem področju. V Iskri so zaposleni tudi med obema obdobjema razglašene epidemije delali v skoraj nespremenjenem režimu dela, če odmislimo dodatne zaščitne ukrepe ter začasno prerazporeditev delovnega časa v dveh PE, zaradi večjega obsega naročil.

Ugotavljamo, da so se vsa podjetja dokaj uspešno spopadla z izvajanjem ukrepov vezanih na virus COVID-19. Sedaj je že skoraj sigurno, da bodo nekateri ukrepi potrebni tudi še v prvi polovici prihodnjega leta.

V Hidri so na primer, poleg že obstoječih ukrepov napovedali dodatnega in sicer imajo namen 4. januarja 2021 za zaposlene **izvesti hitre teste na Covid-19**. Vodstvo Hidrie je podalo naslednje pojasnilo: »S hitrimi testi želimo zaščititi zdravje vseh zaposlenih, omogočiti nemoten proces dela in ohraniti delovna mesta. Testiranja bodo prostovoljna in morajo zaposleni soglašati z njimi.« V Hidrii zagotavljajo, da bodo pri testiranju upoštevani vsi potrebni ukrepi, da bodo teste izvajali za to usposobljeni zdravstveni delavci, da bo ustrezno varovana zasebnost zaposlenih in zagotovljeno varstvo osebnih podatkov. Seveda si želijo, da bi se za test odločilo čim večje število zaposlenih, kajti le tako bo namen dosežen. Tem pozivom se pridružujemo tudi v sindikatu, saj menimo, da lahko s hitrim testiranjem, zaposleni na dokaj enostaven način pripomorejo k preprečevanju širjenja okužb v delovnem okolju. Varovanje lastnega in zdravja sodelavcev je v teh časih še kako pomembno in lahko celo odločilno za nadaljnji potek dogodkov v prihodnjem letu. Hkrati s spodbudo za udeležbo na testiranju pa poudarjamo, da je potrebno spoštovati odločitev in morebitne zadržke posameznika glede pristanka na hiter test.

Verjetno se bodo, po božično-novoletnih praznikih, tudi druga podjetja ukvarjala z vprašanjem zagotavljanja prisotnosti delavcev in za zagotovitev le-te, še naprej izvajala vse potrebne ukrepe in morebiti, podobno kot Hidria, vpeljala še kakšnega novega/dodatnega.

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 usposobljene, kompetentne in samozavestne pogajalce na strani sindikatov. Sindikalne zaupnike v okviru projekta usposabljammo 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 večšine dogovarjanj in pogajanj, sodelovanje delavcev pri upravljanju, digitalna pismenost in ekonomija v pogajanjih.

V začetku julija letos smo izvedli tri delavnice na temo varnosti in zdravja pri delu. Udeležba je bila lepa, teme pa zelo zanimive.

Delavnice je izvedlo Pomursko društvo za boj proti raku s svojimi sodelavci. Ena delavnica je bila posvečena spoznavanju najnovejših dognanj in ukrepov za boj proti covidu 19, na kateri smo spoznavali kako se zaščititi pred nevarnostjo okužbe s covid 19.

Na drugi delavnici smo se ukvarjali s promocijo zdrave prehrane na delovnem mestu, v okviru katere smo pripravljali zdrave obroke, pripravili razstavo s plakati na temo opisa živil in njihovih značilnosti in sodelovali v nagradnem kvizu, kjer so mnogi od udeležencev prejeli lepe knjižne nagrade.



Na tretji delavnici pa smo se ukvarjali s promocijo telesne aktivnosti in se s pomočjo certificirane vaditeljice za nordijsko hojo tudi sami lahko preizkusili in spoznali osnove te zelo zanimive aktivnosti. Vsi udeleženci delavnic pa so prejeli tudi pedometre za merjenje števila korakov, s katerimi smo želeli udeležence še dodatno spodbuditi k športni aktivnosti.



Vse sindikalne zaupnike obveščamo, da bodo usposabljanja v okviru projekta izvedena tudi v naslednjem letu. V septembru 2021 pa se bo projekt zaključil.

Projekt Regijski center za dostojno delo Ljubljana - RCDDL

Projekt regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL), kjer sodelujemo kot eden od partnerjev, je v intenzivni fazi izvajanja projektних aktivnosti.

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 ukrepom, vezanim na zajezitev epidemije virusa COVID-19 in posledičnega omejevanja stikov, izvedli vse načrtovane aktivnosti in organizirali ter uspešno izvedli vse tri delavnice in mre ženjski dogodek SGS. Ujeli smo namreč časovno okno med obema epidemijama.



**REGIJSKI CENTER ZA
DOSTOJNO DELO LJUBLJANA**

Tako smo sredi juniju, za predsednike in člane izvršnih odborov podjetniških sindikatov, izvedli delavnici, ki sta podali odgovore na številna vprašanja, ki so postala še posebej aktualna v času epidemije virusa COVID-19.

V okviru prve delavnice so udeleženci lahko spoznali obliko dela, ki se je ravno med epidemijo izkazala kot zelo priročna, ustrezna, ponekod pa celo nujna – govorili smo torej o delu od doma in o tem kdaj je takšno delo primerno, kako poteka in katere zakonske zahteve morajo biti izpolnjene, da lahko zaposleni sploh delajo od doma. Značilnosti in pogoje za delo od doma, je udeležencem predstavila Barbara Filipov iz Sveta gorenjskih sindikatov.

V okviru druge delavnice, ko jo je vodila dr. Alja Žorž, pa smo ugotavljal, kako se starejši zaposleni spopadajo z digitalizacijo v delovnem okolju in s kateri izzivi se zaradi vse večje digitalizacije delovnih procesov srečujejo pri svojem delu. Govorili smo tudi o prilagoditvi vseživljenjskega učenja starejšim zaposlenim ter spoznali osnovne digitalne kompetence, ki pridejo prav tej skupini zaposlenih.

Nato pa smo v jesenskem delu, še tik preden so se razmere s širjenjem okužb z virusom ponovno poslabšale, organizirali delavnico z zanimivo in aktualno temo: "5G v delovnem okolju". Gost delavnice je bil dr. Boštjan Batagelj, s Fakultete za elektrotehniko v Ljubljani, ki je pojasnil osnove 5G ter predstavil kako bo 5G vplival na naše vsakdanje življenje in delo. Odkril nam je tudi nekaj resnic in mitov o 5G.

Sklop letošnjih usposabljanj smo zaključili z mreženjskim dogodkom SGS, katerega osrednja tema je bila pogodba o zaposlitvi z vidika varovanja poslovne skrivnosti. Predavateljica Špela Bašar iz Zavoda 4Lune, je s svežim in na praktičnih primerih temelječim pristopom, na zanimiv način osvetlila temo dogodka. Poslovno skrivnost nam je predstavila z različnih vidikov in jo na ta način približa razmišljanju tako delavcev kot delodajalcev.

Po odzivih sodeč so bile teme letošnjih delavnic zanimive vsem udeležencem. Potrudili se bomo, da tudi drugo leto pripravimo delavnice z aktualnimi temami in zanimivi predavatelji.



Že sedaj pa vas vabimo, da se nam pridružite tudi v prihodnjem letu 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 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.

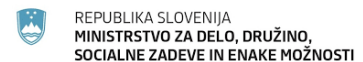


Namen projekta je spodbujanje vključevanja oseb, ki so pred izgubo zaposlitve oziroma oseb, katerih zaposlitev je ogrožena v ukrepe na trgu dela.

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.

V ciljno skupino spadajo 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.



Javni študentski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije

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).



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, december 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 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 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