

April 2016

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov



Čestitamo vam za
praznik dela - 1. maj!

Boj za 8 urni delavnik

Je še vedno aktualen. Kot so se delavci na demonstracijah v Chicagu pred 130 leti borili za osem urni delavnik, bo očitno potrebno spet povedati, da življenje ni samo služba.



**Nežka
Bozovičar**

Čeprav se zdi že neskončno daleč nazaj, pa letos mineva šele 130 let od znamenitih demonstracij v Chicagu. Takrat se je rodil mednarodni praznik dela, ki ga danes praznujemo prvega in drugega maja.

Tako velikega praznika pa ne bi bilo brez velikih ljudi, to je delavcev, združenih v Federacijo organiziranih obrti in delavskih zvez, danes bi jim rekli združenih v sindikate, ki so se daljnega leta 1886 uprli nečloveškemu izkoriščanju tedanjih kapitalistov. Delavci so delali po 12, 14, celo 16 ur na dan, delale so cele družine v nehumanih razmerah, brez kakršnega koli zdravstvenega zavarovanja, ki bi bilo nujno ob visoki stopnji obolevnosti in umrljivosti, ki je imela pogosto vzrok v delovnih razmerah delavcev. Plače oziroma mezde pa so bile sramotno nizke.

Prizadevanja za boljše življenje niso bila enostavna. Pogum so ameriškim delavcem vili kanadski delavci, katerim je že leta 1872 uspelo doseči 8 urni delavnik. Tedanje ameriške sindikalne organizacije so zahtevale več pravic tudi za ameriške delavce. Poleg zahteve po zdravstvenem zavarovanju in boljših plačah, je bila najpomembnejša zahteva po uveljavitvi 8 urnega delavnika in sicer pod geslom: tri osmice: 8 ur dela, 8 ur počitka in 8 ur zabave in kulture oziroma prostega časa.

Delavci in njihove sindikalne organizacije so izvajali pritiske za uveljavitev zakona o 8 urnem delavniku. V podporo pritisku delavskih organizacij, z namenom, da bi ta predpis stopil v veljavo s 1. majem 1886, so se v Chicagu organizirale trupe delavcev in pričele splošno stavko. 4. maja so se delavci zbrali na mestnem trgu Haymarket, kjer je po začetnem mirnem protestu prišlo do ek-

splozije bombe, ki je ubila 8 policistov. Na ek-splorzijo je policija odgovorila s streljanjem in pri tem ranila več deset ljudi. Spopadi so se nadaljevali še v naslednjih dneh in zahtevali nove žrtve. Demonstracije so bile zatrte, pobudniki demonstracij pa so bili brez pravičnega sojenja obsojeni na smrtno kazen z obešanjem, ki naj bi bilo v poduk ostalim morebitnim nepokornim delavcem tedanjega časa.

Kasneje je bila delavcem priznana pravica do 8 urnega delavnika. Še danes ta pravica velja. Tako evropska zakonodaja, slovenski Zakon o delovnih razmerjih, vse kolektivne pogodbe dejavnosti, podjetniške kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi govorijo o tem, da je polni delovni čas delavca 8 ur na dan in 40 ur na teden. Vse je popolnoma jasno. Delavci imajo svojo tako težko izbojevano pravico.

Pa vendar ni vse zlato, kar se sveti. Kako je sploh mogoče, da ob tolikih pravnih dokumentih, ki jasno govorijo o 8 urnem delavniku, lahko rečem, večina delavcev, delo opravlja po 10, 12, celo 13 ur dnevno, mnogi tudi več kot toliko, popoldne in zvečer, ko bi morali uživati v svojem prostem času?

Odgovor je preprost. Naša zakonodaja omogoča tudi delo preko 8 urnega delovnega dneva. Seveda naj bi to bile izjeme, do katerih bi prišlo redko in le v nepredvidenih situacijah. V takih izjemnih primerih naj bi delavci delo opravljali v nadurnem delovnem času ali v prerazporejenem delovnem času. Ampak kaj, ko pri nas vsaka izjema prehitro postane pravilo.

Zaradi potreb delovnega procesa je zakonito in dovoljeno praktično vse.

Zakon sicer določa primere v katerih se delavcu lahko odredi opravljanje nadurnega dela, ampak ti primeri so tako široko določeni, da delodajalec zlahka najde zakonski razlog za odreditev nadurnega dela. Delavec je na zahtevo delodajalca dolžan opravljati nadurno delo v primerih izjemoma povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvi-

denih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Gre torej za vsakdanje okoliščine, ki se pojavljajo pri delodajalcu in ne le za izjemne, nujne in nepredvidene okoliščine. Take okoliščine nastopajo vsak dan in delavci so pod stalnimi pritiski opravljanja dela tudi po poteku rednega delovnega časa.

Ker pa samo nadurno delo očitno ni dovolj, naša zakonodaja pozna tudi prerazporejen delovni čas, ko delodajalec lahko odredi delo tudi do 56 ur na teden, kar pomeni po 11 do 12 ur dnevno in to v trajanju do pol leta. Seveda zakon lepo pove, da je potrebno tako oddelane viške ur izkoristiti na način, da v določenem obdobju dobimo povprečni delovni čas 40 ur tedensko, vendar se tudi ta določba pogosto ne izvaja na tak način.

Najzanimivejši del nadurnega dela in dela v prerazporejenem delovnem času pa je, da delavec takega dela ne more zavrniti. Če je delo odrejeno, pa četudi ustno, pa četudi od danes na jutri, se je delavec dolžan odzvati in priti na delo, čeprav ima mogoče v tem času načrtovane tudi zasebne obveznosti ali preživljanje prostega časa z družino. Zavrnitev dela je seveda razlog za takojšnjo odpoved pogodbe o zaposlitvi, brez odpovednega roka in delodajalci tudi to možnost radi izkoristijo, če ne zaradi drugega, zaradi discipliniranja ostalih. Delavci, ki bi prepogosto imeli kakšne zasebne obveznosti ob popoldnevih ali ob sobotah, bi se kaj hitro znašli tudi na seznamu manj zaželenih in premalo fleksibilnih ter premalo pripadnih v podjetju. Taki delavci pa danes niso najbolj zaželeni.

Posebni razred zase pa so agencijski delavci. Agencijske delavce se pogosto že najema z razlogom, da bodo pridno in brez pripomb delali po 12 ur dnevno, poleg tega pa še obvezne sobote in praznike, ter zaželeno nedelje. Ti delavci so običajno tujci in njihov cilj je res delati čim več in tudi zaslužiti čim več. S tem seveda ni nič narobe, če ne bi šli preko vseh meja in pri tem redno kršili zakonodajo o obveznih dnevih in tedenskih počitkih in seveda tudi o plačilu dodatkov za nadurno delo, nedeljsko in praznično delo. Taki delavci so seveda tudi nelojalna konkurenca, ki na račun kršitev pomeni cenejšo in bolj fleksibilno delovno silo. Na dolgi rok tak način dela škodi celotni družbi.

Ali imajo ob upoštevanju vseh določb zakonodaje zaposleni res pravico do 8 urnega delavnika?

Nič ni narobe s tem, da je veliko dela, ki ga je potrebno postoriti. To je celo zelo dobro in zaželeno. Problem je, ker delodajalci želijo preveč dela opraviti s premalo zaposlenimi. Posledica takega načina dela je preobremenjenost delavca na delovnem mestu, napake pri delu, postopno zmanjšanje interesa za delo, beg v bolniške odsotnosti, težave v zasebnem življenju in še bi lahko naštevali.

Delavec, ki se do časa zaveda težav v katerih se je znašel, bo zagotovo zamenjal službo in iskal možnosti za osebni razvoj in nove izzive pri drugem delodajalcu. Na tak način delodajalci izgubljajo dobro in izkušeno delovno silo, ki pozna delovne procese in lahko hitro ter učinkovito rešuje tudi zagonetene situacije v primerih večjih

obremenitev. Če pa se delavec prepozno zave preobremenjenosti, se mu začnejo kopičiti zdravstvene težave, ki lahko privedejo do resnih okvar zdravja delavca in posledično do pogostih bolniških odsotnosti, celo nastanka invalidnosti. V obeh primerih torej delodajalec izgubi dobrega in pridnega delavca in sicer iz razloga, ker sta tako delavec sam kot predvsem delodajalec pozabila na največje bogastvo, ki sta ga imela, to je zdravje delavca. Le zdrav in zadovoljen delavec lahko delo opravlja maksimalno dobro.

Preobremenjenost delavcev je danes eden glavnih problemov, ki se pojavljajo v praksi in ga je zaznati v skoraj vsakem podjetju. Zaradi ekonomskih razlogov se delodajalci raje odločajo za večjo obremenitev že zaposlenih delavcev, kot da bi zaposlovali nove delavce. Delavcem je delo po 10 in več ur dnevno že tako blizu, da pogosto niti ne pričakujejo več delovnega mesta, kjer bi

se delalo »le« po 8 ur. Vprašanje je, kako dolgo bodo zaposleni zmogli dohajati tak tempo. Vprašanje je, kdaj bodo spoznali, da za več dela niso dodatno nagrajeni. Vprašanje je, kdaj bodo spoznali, da to ni življenje, ki bi si ga želeli živeti in da so na svetu tudi pomembnejše stvari, kot je nadurno delo.

Ob prazniku dela, ki ga bomo praznovali v prihodnjih dneh, razmislimo o svojem življenju in o delu, ki ga opravljamo. Razmislimo ali živimo življenje, kot si ga želimo in ali opravljamo delo, ki nas bogati in navdihuje za še polnejše življenje. Zaslužimo si biti srečni in se veseliti vsakega delovnega dne.

Ob prazniku dela vam želim, da živite polno in uresničeno življenje, delo ki ga opravljate pa naj vas izpopolnjuje in razveseljuje. Vabim vas, da praznik dela praznujete z nami na svetem Joštu nad Kranjem. Srečno!

ČESTITAMO VAM ZA PRAZNIK DELA - PRVI MAJ

Želimo Vam prijetne praznike in Vas vabimo, da se nam pridružite
na **TRADICIONALNEM PRVOMAJSKEM SREČANJU** na Joštu nad Kranjem.
Svet gorenjskih sindikatov

Nežka Bozovičar bo še naprej na čelu SGS

Svet gorenjskih sindikatov se je na skupščini konec februarja odločal o podaljšanju mandata dosednji predsednici Sveta gorenjskih sindikatov, Nežki Bozovičar. Mandat ji je bil ob popolni podpori podaljšan še za nadaljnja štiri leta. Z njo smo se pogovarjali o prihodnjem delovanju SGS.

Nežka Bozovičar, Svet gorenjskih sindikatov ste uspešno vodili že v preteklem štiriletnem mandatu, Skupščina SGS vam je zaupala vodenje še za naslednja 4 leta. Kaj je botrovalo temu, da ste se odločili ponovno kandidirati za to funkcijo?

Cilj Sveta gorenjskih sindikatov je aktivno prispevati k stalnemu izboljševanju pogojev za delo in k ustvarjanju pogojev za dostojno in svobodno življenje delavcev in njihovih družin. Kot je razbrati iz naših vsakdanjih izkušenj pri delu, je na poti do tega cilja potrebno še veliko postoriti. Pričakujem, da bomo s prihodnjimi aktivnostmi uspeli narediti nekaj prepotrebni korakov na tej poti.

Katere aktivnosti konkretno imate v mislih?

Svet gorenjskih sindikatov največ aktivnosti namenja delu s sindikati podjetij. Pomembno je, da imajo članice možnost, da vsak trenutek prejmejo vso potrebno pomoč in podporo s strani Sveta gorenjskih sindikatov. Pomoč zajema tako pravno kot tudi drugo strokovno pomoč in podporo.

Aktivnosti bodo tudi v prihodnje usmerjene v sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe v podjetjih morajo pomeniti nadstandard pravic delavcev v podjetju. Minimum pravic določa že ZDR in tudi panožne kolektivne pogodbe. Cilj Sveta gorenjskih sindikatov mora

biti sklenjena podjetniška kolektivna pogodba v vsakem podjetju, kjer delujejo sindikati povezani v SGS.

Članice bomo še bolj spodbujali da vključujejo v svoje delo strokovne službe Sveta gorenjskih sindikatov in si tako olajšajo delo. Več komunikacije in posvetovanja pomeni tudi več znanj in več možnosti za rešitev nepravilnosti. Nenazadnje je pravna in strokovna pomoč bistvo povezave sindikatov podjetij s Svetom gorenjskih sindikatov, zato bi bilo škoda, da te možnosti ne bi izkoristili.

Tudi v bodoče bo Svet gorenjskih sindikatov namenil veliko pozornosti izobraževanju predsednikov sindikatov in članov izvršnih odborov sindikatov podjetij. Znanje je pri sindikalnem delu izjemnega pomena. Več znanja pomeni večje kompetence pri sindikalnem delovanju in zato tudi uspešnejše sindikalno delovanje. Ugotavljam, da imajo sindikalni zaupniki v družbah željo in voljo po sindikalnem izobraževanju in usposabljanju.

Kaj pa medsebojno izmenjavanje izkušenj?

Svet gorenjskih sindikatov povezuje sindikate podjetij, ki spadajo v različne dejavnosti, kar je naša prednost, ki pa bi jo bilo potrebno v prihodnje bolj izkoristiti. Zaradi različnosti članic tako po dejavnosti, kot po velikosti, so znanja in izkušnje o sindikalnem delovanju posameznih članic zelo različne. V naslednjih letih bomo še več aktivnosti in sindikalnih srečanj namenili izmenjavi znanj in izkušenj članic med seboj.

Ali se na vas lahko obrne tudi posamezen član sindikata, ki potrebuje pomoč ali nasvet?

Članom sindikata Svet gorenjskih sindikatov omogoča takojšnjo pravno pomoč v primeru kakršnih koli težav ali vprašanj iz delovnega razmerja. Člani se pogosto obračajo na pravno službo Sveta gorenjskih sindikatov zgolj za informacijo ali pa tudi za pomoč. Prednost Sveta gorenjskih sindikatov je ravno v tem, da član pri nas dobi celovito pravno podporo in sicer od ustanovitve do pisnega nasveta, zastopanja pri delodajalcu in po potrebi tudi zastopanja na sodišču. Tudi v prihodnje bo SGS nudil vso potrebno

strokovno podporo članom za zadovoljstvo na delovnem mestu.

Podpora članom se zagotavlja tudi preko sindikata podjetja. Sindikat podjetja mora nuditi strokovno podporo v skladu s svojimi zmognostmi in pa predvsem podporo svojim članom. Sindikat podjetja pa mora tudi v prihodnje člane usmerjati in spodbujati k temu, da o svojem problemu seznanijo Svet gorenjskih sindikatov in si poiščejo pomoč pri usposobljenih strokovnih delavcih.

Svet gorenjskih sindikatov je reprezentativna sindikalna organizacija. Na katerih področjih sodelujete kot reprezentativen sindikat na ravni države?

Svet gorenjskih sindikatov je reprezentativnem sindikat na ravni države v dejavnosti trgovine in v dejavnosti elektroindustrije. V teh dveh panogah smo že dalj časa sodelujemo pri sprejemanju kolektivnih pogodb dejavnosti. Vključenost pomeni prednost pri pridobivanju pravočasnih informacij in predvsem možnost kreiranja sprejemljivih rešitev za naše člane že v panožni kolektivni pogodbi. Tako imamo lažje delo pri sprejemanju podjetniških kolektivnih pogodb, kajti panožna kolektivna pogodba pomeni minimalne standarde pri določanju pravic zaposlenih.

Svet gorenjskih sindikatov je tudi soustanovitelj Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije. Kako poteka sodelovanje z reprezentativno zvezo na ravni države in kaj vašim članom tako sodelovanje prinaša?

Svet gorenjskih sindikatov je povezan v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, ki je reprezentativna zveza na nivoju države. Preko zveze Svet gorenjskih sindikatov dostopa do informacij o dogajanju na delovno pravem in socialnem ter ekonomskem področju na ravni države in ima možnost sodelovati v razpravah Ekonomsko socialnega sveta.

V preteklosti smo med drugim sodelovali v postopkih pogajanj za Zakon o delovnih razmerjih in za Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Na tak način smo uspeli v zakona vnesti tudi nekatere naše predloge in ideje. Zveza našim članom lahko pomaga pri vzpostavitvi

INFORMACIJE

**so glasilo, ki ga izdaja
Svet gorenjskih sindikatov**

naslovnica:
www.fotografiranje.si

Glavna in odgovorna urednica:
Nežka Bozovičar, univ.dipl.prav.
Uredništvo: 04 23 19 800
www.gorenjski-sindikati.si

Tisk in grafična postavitev:
CC consulting center, d.o.o.
www.cc-cc.si

takega socialnega okolja, ki bo pripomoglo k kvalitetnemu življenju in delu državljanov.

Svet gorenjskih sindikatov bo sam in tudi preko zveze sodeloval tudi z drugimi sindikalnimi centralami na ravni države ali z drugimi reprezentativnimi sindikati po panogah pri vseh prizadevanjih za pravice delavcev oziroma za izboljšanje standarda zaposlenih.

V preteklosti je Svet gorenjskih sindikatov že sodeloval pri različnih evropskih projektih. Kakšne imate načrte za prihodnje?

Tako je, pred letom dni smo zaključili projekt MOST, ki je proučeval medgeneracijsko sodelovanje med mlajšimi in starejšimi na delovnem mestu, možnosti za zaposlovanje mladih in pa aktivacijo vseh zaposlenih z namenom večje aktivne vključenosti v delovni proces vsakega posameznega delavca.

Evropski projekti sindikatov omogočajo izvajanje tistih sindikalnih aktivnosti, katerih izvajanje med člani sindikata sicer ne bi bilo mogoče, in sicer predvsem zaradi tega, ker omogočajo najemanje zunanjih strokovnih inštitucij, katere sindikatom pomagajo pri izvajanju strokovnih nalog. Te zunanje inštitucije pa so seveda financirane s pomočjo evropskih sredstev.

Preko evropskih projektov se bodo tudi v prihodnje izvajali predvsem projekti za ozaveščanje in izvajanje dodatnih ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter ukrepi za zagotavljanje boljšega delovnega okolja. Teme so zagotovo aktualne in projekti pripomorejo k izboljšanju počutja zaposlenih na delovnem mestu. Svet gorenjskih sindikatov si bo prizadeval, da bo tudi v prihodnje aktivno sodeloval pri takih projektih.

Ali pri svojem delu sodelujete tudi s širšim lokalnim okoljem?

Tega sodelovanja si v prihodnosti zagotovo želimo še več. Ugotavljamo namreč, da tisti, ki ne poznajo sindikalnega delovanja, sploh ne vedo, s čim vse se danes sindikati ukvarjamo in na katerih področjih smo aktivni.

Želimo si več in še boljšega sodelovanja z Mestno občino Kranj in z ostalimi občinami, v katerih so podjetja, ki so povezana v naš sindikat, več

sodelovanja z lokalnimi razvojnimi agencijami in pa tudi več sodelovanja z Zavodom RS za zaposlovanje. Želimo biti namreč bolj vključeni v lokalno okolje in na ta način povečati tudi našo prepoznavnost.

Tovrstno sodelovanje se kaže skozi razne okrogle mize, povezanosti v lokalnih projektih in delavnicah ter izobraževalnih večerih za lokalno prebivalstvo. Letos bo Svet gorenjskih sindikatov sodeloval tudi v tednu vseživljenjskega učenja ki se bo letos odvijal v mesecu maju in juniju. Sodelovali bomo s predstavitevno stojnico na paradi učenja, z več predavanju in brezplačnimi svetovalnimi uricami za vse zainteresirane.

Ali se tudi vaš sindikat spopada z izzivi ohranjanja članstva?

V zadnjih letih smo uspeli pridobiti nekaj novih članic, to je sindikatov podjetij, kar je ključnega pomena za ohranjanje članstva. Svet gorenjskih sindikatov združuje predvsem člane, ki presegajo starost 40 let, večina jih je celo starejših od 45 let. Takšna starostna struktura članstva narekuje posebne aktivnosti za pomlajevanje članstva.

Aktivnosti za pridobivanje članstva bodo v prihodnje usmerjene predvsem v dve smeri in sicer aktivnosti za pridobivanje novih članic, sindikatov podjetij in aktivnosti za vključevanje novo zaposlenih v sindikate podjetij. Precej podjetij, kjer delujejo članice SGS v zadnjih dveh letih niso odpuščala, pač pa na novo zaposlovala in potrebno bo izkoristiti vsako priložnost in novo za-

poslenim predstaviti prednosti vključenosti v sindikat.

Več aktivnosti bo potrebno nameniti tudi pridobivanju članstva pri agencijah za posredovanje delavcev. Agencijsko delo je prisotno v mnogih podjetjih, kjer delujejo članice SGS. Ti delavci so zaradi pogostejših kršitev njihovih pravic zainteresirani za sindikalno združevanje.

Kako prepričate delavce za članstvo v sindikatu?

Menim, da so predvsem brezplačna pravna pomoč in celovito pravno zastopanje, tako posameznega člana, kot tudi sindikata podjetja, zelo tehten razlog za vključitev v Svet gorenjskih sindikatov.

Seveda pa našim članom nudimo tudi širok spekter izobraževanj, od tečajev tujih jezikov, do kuharskih tečajev in vrtnarskih tečajev in širok nabor ostalih ekonomskih ugodnosti, ki jih naši člani lahko koristijo. Npr.: dostopnejša izposoja knjig v Mestni knjižnici Kranj, cenejše karte za gledališke predstave, cenejše karte za kopanje, cenejše smučarske karte, cenejše storitve naših pogodbenih partnerjev. Seveda imajo člani tudi možnost najema najugodnejših kreditov in še mnogo drugih ugodnosti.

Vse to delavce prepriča, da smo pravi sindikat in da se članstvo pri nas splača.

Hvala lepa za pogovor in uspešno delo tudi v prihodnje vam želimo.



Zakaj? Stavka v elektrogospodarstvu Slovenije

Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije je 18.3.2016 Vladi napovedal splošno stavko, ki bo trajala od 4.4.2016 do vključno 21.4.2016.



Iztok Štular

Postavljeni sta dve stavekni zahtevi:

1. Vlada in pristojna ministrstva naj nemudoma v sodelovanju z vsemi deležniki, vključno z sindikati dejavnosti, oblikujejo in sprejmejo odločitev o prestrukturiranju in organiziranju elektrogospodarstva na način, da se ohrani varno in zanesljivo delovanje energetskega sistema Slovenije ter zagotovi še nadaljnja kvalitetna in zanesljiva oskrba odjemalcev z električno energijo

2. Do sprejetja zahtevanega dokumenta pa naj se nemudoma ustavijo vse enostranske aktivnosti na področju racionalizacij in optimizacij družb v elektrogospodarstvu Slovenije.

Kar 90% javnosti ne razume, zakaj energetiki pravzaprav stavkamo! Zaskrbljujoči so komentarji javnosti pod članki, ki se pojavijo na spletnih portalih z omenjeno tematiko. Preprosto povedano – zaposleni v elektrogospodarstvu ne stavkamo z namenom izboljšanja lastnega položaja. Stavkamo, ker ne želimo in ne smemo dovoliti razpada in razprodaje slovenskega elektrogospodarstva. Zavedati se moramo, da je elektroenergetsko omrežje v Sloveniji samo eno in je za državo tako pomembno, kot ožile pri človeku. To omrežje gradimo vsi državljani preko položnic za elektriko in ne smemo dopustiti, da preide v tuje roke. Vsem nam je jasno kaj pomeni »liberalizacija trga z električno energijo«. Minimalno vzdrževanje elektroenergetskih objektov, posledično pa dvig cene električne energije.

Vsak državljan čuti, po kakšnih cestah se vozi, elektrike pa ni možno prevažati s tovornjaki,

zato potrebujemo dobro vzdrževano in delujočo infrastrukturo, ki je bistvenega pomena za delovanje celotnega slovenskega gospodarstva. Zanimarjanje naložb v energetskega infrastrukturo, škodljivo podvajanje funkcij (SODO d.o.o.), politična kadrovanja, sistemske anomalije, ki jih dopušča politika v sistemskem omrežju, škodijo razvoju gospodarstva in davkoplačevalcem višajo ceno na položnicah.

Na svoji redni seji Vlade konec januarja 2016 je padla odločitev: dokončna nacionalizacija energetike. Posebna vladna delovna skupina pod vodstvom mag. Klemena Potiska, ki je državni sekretar na Ministrstvu za infrastrukturo, ima nalogo, da izvede vse potrebne aktivnosti za doseg naslednjih ciljev:

- odprodaja ali oddelitev hčerinskih podjetij iz elektrodistribucijskih podjetij,
- pridobitev 100% lastništva RS v vseh petih elektrodistribucijskih podjetjih,
- centralizacija vseh elektrodistribucijskih podjetij pod eno streho SODO oz. reorganizacija distribucijskih skupin v holding profitnih družb s funkcijo izvrševanja,

200 milijonov evrov znaša knjigovodska vrednost za odkup malih delničarjev, ki bi jih odkupila država in ti milijoni bi pristali v zasebnih žepih znanih političnih, odvetniških, gospodarskih imen, ki so jih mediji že obravnavali kot tajkune. Država ne najde 50 milijonov evrov za krpanje naših lokalnih cest, bi pa naša 200 milijonov za lastne žepe omenjenih veljakov.

Vlada se sklicuje, da ni pravi naslov za izpolnitev stavekovnih zahtev in da je stavka nezakonita. Meni, da so to uprave in nadzorni sveti, ki v podjetjih sprejemajo ključne odločitve. Vprašati se je potrebno, kdo nastavlja, kadruje nadzorne svete v lasti države, po kakšnih navodilih, priporočilih, pričakovanjih itn. Odgovor je jasen. Seveda je to Vlada, Ministrstva in upravitelj državnega premoženja Slovenski državni holding (SDH)! Vlada se izmika dejstvu, da je na področju elektrogospodarstva dovolila popoln kaos, v katerem lahko različni lobiji nekontrolirano siromašijo premoženje slovenskih državljanov in državljanov. Odgovornost Vlade je, da pripravi strategijo

slovenskega elektrogospodarstva in tako zaustavi nekontrolirano plenjenje. Predstavniki velikih multinacionalk, kot je to denimo nemški RWE ni prišel na slovenski trg prodajati čevljev, tema pogovorov in sestankov je menda samo ena – prevzemi.

Kaj bi se zgodilo, če zaradi navadnega žleda, naravne nesreče, terorističnega napada in drugih nesreč padejo transportne poti in uvozno odvisna Slovenija brez zadostne domače proizvodnje ostane v mrku? Si želimo Ukrajinskega primera? Koliko uspešnih podjetij bi izgubilo posle? Koliko bi jih šlo v stečaj? Koliko ljudi bi bilo brezposelnih? Kakšne cene ima Italija, ki nima zadostne samooskrbe? To so bistvena vprašanja, na katera slovenska politika nima odgovorov in jih, kot kaže, ne želi slišati.



Samo s Sloveniji je mogoče, da imamo umetno tvorbo z imenom SODO d.o.o. To je umetna gospodarska tvorba, ki letno ustvari več kot 4 milijone EUR stroškov za svoje delovaje. Seštevek plač po kolektivnih in individualnih pogodbah v elektrogospodarstvu Slovenije na prvo mesto izstreli SODO s 3.697 EUR bruto povprečno plačo, ki se v povprečju distribucijskih družb dobro skriva. To je družba z političnim predznakom, ki nima v lasti omrežja, nima stroke, nima sredstev za investicije, podvajajo se delovne naloge in to vse na račun naših položnic. Omrežje najema od nas, elektro distributerjev, nato pa ga daje nazaj nam v upravljanje – to je mogoče samo v Sloveniji. Zaradi takšne ureditve nastajajo večmilijonski stroški. Bilo bi edino logično, da **KONCESIJA** ostane v rokah elektro distributerjev, ki smo lastniki omrežja! Pri takšni ureditvi nas podpirajo tudi vse občine v Sloveniji. Lokalne skupnosti se zavedajo, kako pomembna je energetska infrastruktura na lokalnem in državnem nivoju. Tudi direktorji elektrodistribucijskih podjetij pravijo, da je pomembnost sodelovanja med distribucijami izjemnega pomena, izmenjujejo si dobre prakse, si pomagajo, spodbujajo k boljšim dosežkom. Imajo pa drug problem – imajo umetno tvorbo, ki jih moti in se jim reče SODO, d.o.o. in si želijo, da jih bi vlada čim prej uslišala in to področje tudi ustrezno uredila.

V sindikatih smo odločeni, da nam je dovolj politike v stroki, dovolj nam je kvazi mojstrov in vseh, ki imajo pet minut časa in že so energetske strokovnjaki.



Energetska infrastruktura mora imeti jasno vizijo, cilje in imeti mora poseben status v državi. Ne more biti plen kapitala, katerega cilj je edino maksimiranje dobičkov. Dokler v naši državi in v energetiki ne bo razpoznana inženirska logika, toliko časa bomo imeli težave in probleme. Če bodo politične elite energetske družbe upravljale z pravniško, ekonomsko, kadrovsko...logiko, potem je lahko vsaka vejica, pika, decimalka problem in težava.

Še enkrat moram povedati, da je elektrogospodarstvo Slovenije v preteklosti žal vedno naletelo na gluha ušesa pristojnih in zato je edina možnost stavka.

Zaposleni ne stavkamo za izboljšanje svojega lastnega položaja ampak zato ker želimo pravočasno preprečiti razpad in razprodajo

slovenskega elektrogospodarstva. Stavkamo za stabilno, kakovostno in cenovno ugodno oskrbo z električno energijo za vse državljane in državljanke Slovenije. Posledično bo temu tudi celotno gospodarstvo lahko konkurenčno in bo še naprej lahko dajalo kruh številnim delavcem v Sloveniji.

Ne smemo dovoliti, da nas številni poskusi diskreditacij stakajočih zavedajo, ampak STOPIMO SKUPAJ in podprimo prizadevanja zaposlenih v elektrogospodarstvu za vse nas (državljanke, državljane), da še pravočasno ustavimo napačne aktivnosti, ki jih že izvajajo pristojni organi na Ministrstvu za infrastrukturo, na SDH in drugi.

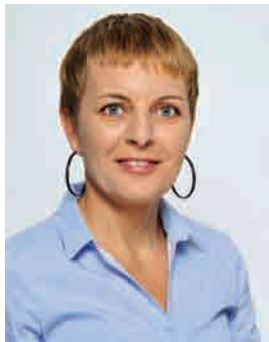
SINDIKAT ELEKTRO-DISTRIBUSIJE
SLOVENIJE

SINDIKAT ELEKTRO GORENJSKA (SEG)



Dnevni in tedenski počitek

Inšpekcija za delo RS je v svojem letnem poročilu za leto 2014 (za leto 2015 še ni objavljeno) znova poudarila, da se je v obdobju gospodarske krize znatno povečalo število težjih kršitev pravic iz delovnega razmerja, med katerimi še vedno prednjačijo kršitve v zvezi s plačilom za delo.



**Barbara
Filipov**

Na področju delovnih razmerij v zasebnem sektorju, pa je inšpektorat zaznal povečano število kršitev pravic iz delovnega razmerja povezanih z delovnim časom.

Čeprav so zaenkrat dostopni podatki iz poročila za leto 2014 predvidevamo, da stanje na področju kršitev pravic povezanih z delovnim časom v lanskem letu ni bistveno drugačno, saj tudi mi v praksi zaznavamo, da je v nekaterih podjetjih veliko nepravilnosti v zvezi z opravljanjem nadurnega dela, prerazporeditve delovnega časa ter tudi nepravilnega oziroma nezadostnega zagotavljanja dnevnega in tedenskega počitka zaposlenih. Ker so počitki ključni za ohranjanje tako delovne sposobnosti kot varnosti in zdravja zaposlenih, vam v tokratnem prispevku pojasnjujem, kako sta

dnevni in tedenski počitek urejena v naši zakonodaji.

Vsak zaposleni ima poleg pravice do odmora med delovnim časom, ki je v naši zakonodaji (zaenkrat še) vključen v delovni čas, tudi pravico do počitka in sicer do dnevnega ter tedenskega počitka. Počitek je delavčev prosti čas, s katerim razpolaga po svojih željah in ga nameni svoji družini in/ali izvajanju njemu ljubih aktivnosti. Kot pove že ime samo, je namenjen počitku in sprostitvi delavca, zato verjetno ni potrebno posebej poudarjati, da je poleg uresničevanja družinskih obveznosti delavca, namenjen predvsem ohranjanju delovne sposobnosti in zdravja delavcev. Da gre za pomemben institut delovnega prava pričajo tudi številni mednarodnopravni dokumenti in smernice EU.

Počitek med dvema zaporednima delovnima dnevoma

V skladu s 155. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ima delavec med dvema zaporednima delovnima dnevoma pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur oziroma najmanj 11 ur v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa (t.i. dnevni počitek). Iz te določbe ZDR-1 torej

izhaja, da lahko znaša maksimalni dnevni delovni čas 12 oziroma 13 ur oziroma, da mora delodajalec delavcu v obdobju 24 ur, delavcu zagotoviti najmanj 11 ur počitka v nepretrganem trajanju.

Poudariti je potrebno, da se dnevni počitek delavca začne takrat, ko se mu zaključi delovni čas. Z zaključkom delovnega časa delavec torej ni več na razpolago delodajalcu in ne opravlja več svojih delovnih obveznosti. Zato se, v nasprotju z mnenjem marsikakšnega delavca čas, ki ga delavec porabi za pot do doma, že všteva v počitek, četudi lahko pot domov traja uro ali več.

Pravico do dnevnega počitka imajo tudi pripravniki, ki opravljajo volontersko pripravništvo in niso v delovnem razmerju pri delodajalcu, dijaki in študentje, ki opravljajo praktično izobraževanje ali začasno/občasno delo ter delavci, ki jih na začasno delo v našo državo napoti tuji delodajalec. Zakon določa tudi posebno ureditev dnevnega počitka za mlade, ki še niso dopolnili 18 in sicer so ti med dvema dnevoma upravičeni do počitka v minimalnem trajanju 12 zaporednih ur brez kakršnihkoli odstopanj. Osebam, mlajšim od 15 let, ki lahko izjemoma opravljajo delo v skladu z ZDR-1, pa mora delodajalec zagotoviti dnevni počitek v minimalnem trajanju 14 zaporednih ur.

Kršitve pravice do dnevnega počitka so v letu 2014 inšpektorji najpogostejše ugotavljali pri manjših delodajalcih, zlasti v gostinstvu in trgovini, kjer sta pri delodajalcu zaposlena en ali dva delavca in lahko obratovalni čas predstavlja problem za zagotavljanje pravice do počitka delavca. Pogoste kršitve te pravice pa so inšpektorji zasledili tudi v gradbeništvu oziroma v dejavnostih, kjer se delo opravlja projektno in je določen rok izvedbe, zaradi česar zaposleni opravljajo delo tudi ob sobotah in nedeljah in niso prosti niti enega dneva v daljšem časovnem obdobju. Za kršitev pravice do tedenskega počitka se delodajalec kaznuje z globo v višini od 1.500 do 4.000 evrov.

Tedenski počitek

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka še pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. To pomeni, da mora biti delavcem v sedemdnevnem obdobju zagotovljen počitek v neprekinjenem tra-



FOTOART

www.fotografiranje.si

Denis Bozovičar s.p. gsm: 041 409 165

Fotografiranje porok in dogodkov, studijska fotografija, fotografiranje za dokumente





janju 36 ur pri enakomerni razporeditvi dela in 35 ur, ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Potrebno je namreč upoštevati, da ima delavec poleg pravice do tedenskega počitka, še pravico do dnevnega počitka.

Pravica do tedenskega počitka ni določena za koledarski teden (od ponedeljka do nedelje), ampak za obdobje sedmih zaporednih dni. S tem je omogočeno, da se lahko kot dan tedenskega počitka določi katerikoli dan v tednu, glede na razporeditev delovnega časa pri delodajalcu ter potrebe delovnega procesa. Pri tem pa se prav tako lahko upoštevajo prevladujoče kulturne, etnične in religiozne vrednote v okolju, v katerem posluje delodajalec in ne nazadnje tudi interesi delavca ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi.

Če mora delavec izjemoma delati na dan, ki se sicer šteje za dan tedenskega počitka (v primeru nadurnega dela, začasne prerazporeditve delovnega časa...), mora biti razlog za to delo objektivne, tehnične ali organizacijske narave. Delavec mora kljub predvidenemu tedenskemu počitku priti na delo, delodajalec pa mu je dolžan zagotoviti tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. V vsakem primeru pa je potrebno upoštevati, da mora čas tedenskega počitka trajati neprekinjenih 36 oziroma 35 ur. Da bi bila pravica do tedenskega počitka zagotovljena tudi v prej nave-

denih situacijah, je v 156. členu ZDR-1 določeno, da se lahko minimalno trajanje tedenskega počitka upošteva kot povprečje v obdobju štirinajstih zaporednih dni. To pomeni, da mora biti delavec v zaporednih štirinajstih dneh prost najmanj dvakrat po 36 ur oziroma 35 ur, in to ne nujno v prvih sedmih zaporednih dnevih, lahko tudi v naslednjih sedmih dnevih. Pravico do tedenskega počitka imajo tudi volonterski pripravniki, dijaki in študentje, ki opravljajo praktično izobraževanje ali začasno/občasno delo ter delavci, ki jih na začasno delo v našo državo napoti tuji delodajalec. Tudi za tedenski počitek je določena posebna ureditev za mlade, ki še niso dopolnili 18 let, tako da imajo pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur. Če delodajalec zaposlenim ne zagotovi pravice do minimalnega tedenskega počitka, se ga tako kot za kršitev pravice do dnevnega počitka, kaznuje z globo v višini od 1.500 do 4.000 evrov.

Odstopanja od predstavljene ureditve dnevnega in tedenskega počitka so dopustna le v dveh primerih: 1. Za nekatere kategorije delavcev (poslovodne osebe ali prokuristi, vodilni delavci in delavci, ki opravljajo delo na domu), če imajo to dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi in delovnega časa ni možno vnaprej razporediti ali si ga delavec razporeja sam, s tem da morata biti tem osebam zagotovljena varnost in zdravje pri delu

ter 2. Če je tako določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se lahko v primeru izmenskega dela, dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavljata v daljšem časovnem obdobju, ki pa ne sme biti daljše od šestih mesecev. Prav tako se lahko dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju zagotavljata v daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem od šestih mesecev, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost delavca, kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela in v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela. Tudi ta izjema se mora določiti z zakonom ali kolektivno pogodbo dejavnosti.

Zakon o delovnih razmerjih torej kljub vsemu omogoča, da se z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določijo nekatere posebnosti v zvezi z nočnim delom, zagotavljanjem tedenskega in dnevnega počitka in trajanjem obdobja, v katerem se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost. Navedenih izjem ni mogoče urediti niti v podjetniški kolektivni pogodbi niti v splošnem aktu, zato imajo pogajalci na državnem nivoju veliko odgovornost in s tem veliko breme za določitev oziroma dogovor glede predstavljenih izjem.



NOVO! NEZLOMLJIVA OČALA!

**ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH
SINDIKATOV 20% POPUST**

optikaleš
videti in biti viden

Zakaj sklepati podjetniško KP?

Podjetniška kolektivna pogodba je odraz dobrega socialnega dialoga v podjetju, hkrati pa prinaša izjemne koristi tako delodajalcu kot tudi zaposlenim.

Nežka Bozovičar

Zakon o kolektivnih pogodbah daje pravno podlago za sklepanje kolektivnih pogodb na različnih ravneh.

Najbolj razširjene so panožne kolektivne pogodbe, ki jih sklepajo reprezentativni sindikati v določeni dejavnosti in reprezentativna združenja delodajalcev iz te dejavnosti. Tako npr. poznamo kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, kolektivno pogodbo komunalnih dejavnosti, kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine, kolektivno pogodbo kovinske industrije, kolektivno pogodbo lesarstva, kolektivno pogodbo turizma in gostinstva in še mnogo drugih.

Predstavniki delodajalcev in delavcev lahko sklepajo tudi kolektivno pogodbo splošne veljavnosti za npr. gospodarske dejavnosti ali za negospodarstvo, ali pa kolektivno pogodbo, ki velja za določene poklice, npr. za policiste ali za zdravnike, zelo razširjene pa so tudi kolektivne pogodbe, ki se sklepajo na ravni podjetja, to so t.i. podjetniške kolektivne pogodbe, ki veljajo za vse zaposlene v tem podjetju, za dijake in študente na praksi in tudi za vse agencijske delavce, ki delo opravljajo v tem podjetju.

Možnost sklepanja podjetniške kolektivne pogodbe imajo v tistih podjetjih, kjer je organiziran sindikat podjetja, kajti stranki za sklenitev kolektivne pogodbe sta lahko le delodajalec in sindikat. Ni pa sklenitev kolektivne pogodbe obveznost. Gre za svobodno voljo strank. Vsaka od strank, torej delodajalec ali sindikat lahko predlaga sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe, ali bo do sklenitve tudi dejansko prišlo, pa je odvisno od interesa obeh pogodbenih strank. Vendar delodajalec ne more zavrniti sklenitve kolektivne pogodbe, hkrati pa urediti vprašanj o pravicah in obveznostih zaposlenih v svojem internem aktu oziroma pravilniku. Če je v podjetju sindikat, potem ta vprašanja lahko ureja le v kolektivni pogodbi.

Podjetja, kjer ni organiziranega sindikata znotraj podjetja, oziroma se delavci ne povezujejo v noben sindikat, pravice in obveznosti delavcev, ki se sicer urejajo s kolektivno pogodbo lahko določijo tudi s splošnim aktom, npr. s pravilnikom.

Katera vprašanja pa urejajo kolektivne pogodbe? Kolektivne pogodbe vsebujejo določbe, s katerimi se urejajo pravice in ob-

veznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. To je torej tematika kolektivne pogodbe.

Temeljne pravice iz delovnega razmerja ureja zakon o delovnih razmerjih in številni evropski dokumenti, ki jih je Slovenija dolžna upoštevati v svoji zakonodaji. Nadgradnja v smislu dogovora za več pravic ali v smislu konkretnjšega dogovora posamezne pravice, ki jo ureja zakon ali ureditev pravic in obveznosti, ki jih zakon ne ureja, dajejo panožne kolektivne pogodbe. Nadgradnja panožne kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca pa je podjetniška kolektivna pogodba. Potrebno je vedeti, da med kolektivnimi pogodbami velja sistem hierarhije. To pomeni, da kolektivna pogodba nižje ravni, npr. podjetniška kolektivna pogodba ne more urejati pravic in obveznosti zaposlenih slabše, kot jih ureja kolektivna pogodba višje ravni, npr. panožna kolektivna pogodba. Kolektivne pogodbe pa ne morejo urejati pravic in obveznosti slabše oziroma drugače, kot jih določa zakon, razen, če zakon za posamezna vprašanja drugačno urejanje izrecno predvideva.

Delodajalci seveda lahko uporabljajo zgolj zakon in panožno kolektivno pogodbo. Čemu je torej pomembno tudi sklepanje podjetniške kolektivne pogodbe?

Tako kot zakon o delovnih razmerjih ne ureja vseh vprašanj iz delovnega razmerja, tako tudi panožne kolektivne pogodbe ureditev mnogih vprašanj prepuščajo ureditvi na nivoju podjetja, torej podjetniškim kolektivnim pogodbam oziroma na take ureditve celo napotujejo.

Prvi razlog za sklepanje podjetniške kolektivne pogodbe je torej v ureditvi nekaterih vprašanj, ki jih panožna kolektivna pogodba in zakon ne urejata, pač pa za ureditev napotujeta na podjetniške kolektivne pogodbe. Običajno gre za vprašanja, ki pomenijo nadstandardno ureditev ali ureditev pravic, ki jih akti višje ravni ne urejajo. Tako vprašanja so npr. določitev sistema ocenjevanja in nagrajevanja delavčeve delovne uspešnosti, določitev sistema poslovne uspešnosti, določitev

načina usklajevanja plač, poleg načina, ki ga določa že panožna kolektivna pogodba, določitev dodatnih dni letnega dopusta ob upoštevanju pogojev dela, določitev dodatkov k plači zaradi dela v neugodnih pogojih dela, jubilejna nagrade, solidarnostne pomoči in pa seveda višje plače od najnižjih osnovnih plač, ki jih običajno določajo panožne kolektivne pogodbe.

Drug pomemben razlog za sklepanje podjetniške kolektivne pogodbe je določitev nekaterih standardov, ki so za podjetje pomembni. To so npr. standardi, ki pomenijo družini prijazno podjetje, ali standardi, ki pomenijo, da je podjetju pomembno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih ali standardi, ki preprečujejo absenzizem, prezencizem in fluktuacijo zaposlenih. Gre torej za ukrepe, ki jih sindikat in delodajalec skupaj določita z namenom doseganja ciljev na področju politik zaposlovanja in odnosa do zaposlenih.

Kljub vsemu pa navedeno ne pomeni, da so podjetniške kolektivne pogodbe namenjene le tistim delodajalcem in zaposlenim, kjer je poslovanje uspešnejše in lahko zaposlenim ponudijo tudi nadstandardne pravice. Pomembno je, da se delodajalci zavedajo, da je pomembno sklepati kolektivno pogodbo tudi zaradi socialnega dialoga samega. Za začetek se lahko uredi npr. le letni dopust nekoliko ugodneje, kot ga določa panožna kolektivna pogodba, ali pa npr. delovna uspešnost zaposlenih, ali pa npr. božičnica. Pomembno je, da s socialnim dialogom začnemo in da se naredi prvi korak v tej smeri. Ko imata tako delodajalec kot sindikat že nekaj izkušenj, je kasnejše dogovarjanje veliko lažje.

Svet gorenjskih sindikatov pri svojem delu oza-vešča delodajalce o pomembnosti sklepanja kolektivne pogodbe in spodbuja delodajalce k ureditvi pravic in obveznosti v podjetniški kolektivni pogodbi. Če je v obdobju recesije prišlo do odpovedi podjetniških kolektivnih pogodb v nekaterih podjetjih, danes ponovno opažamo trend sklepanja novih pogodb tudi v tistih podjetjih, kjer do danes pogodb niso imeli. Svet gorenjskih sindikatov si je zadal za cilj sklenjeno podjetniško kolektivno pogodbo v vsakem podjetju, kjer deluje sindikat povezan v Svet gorenjskih sindikatov.

Trenutno potekajo pogajanja za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe v kar nekaj podjetjih.

V Merkur trgovini je že dolga tradicija sklepanja podjetniške kolektivne pogodbe. Zaradi stečaja Merkurja in prenosa zaposlenih na novo podjetje Merkur trgovina je podjetniška kolektivna pogodba prenehala veljati po določenem obdobju. Sindikat in delodajalec sta se dogovorila za podaljšano uporabe stare podjetniške kolektivne pogodbe, hkrati pa začela pogajanja za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe, ki bo uredila nekatere nadstandarde za zaposlene in način usklajevanja plač.

V Komunalni Kranj do sedaj še nikoli niso imeli podjetniške kolektivne pogodbe. V lanskem letu je začela veljati nova panožna kolektivna pogodba, ki je glede ureditve določenih pravic napotila na podjetniško kolektivno pogodbo. Sindikat je ob pomoči Sveta gorenjskih sindikatov pripravil predlog podjetniške kolektivne pogodbe. Predlog je bil osnutek za nadaljnja pogajanja. Sindikat in

delodajalec sta pogodbo uskladila že skoraj do konca. Še nekaj pogajalskih sestankov in zaživila bo prva podjetniška kolektivna pogodba Komunalne Kranj.

Tudi podjetje iOTC, bivša Iskra OTC se je na prigovarjanje sindikata odločila za ureditev pravic in obveznosti v novi podjetniški kolektivni pogodbi. Sindikat Iskra OTC je pripravil osnutek podjetniške kolektivne pogodbe, ki bo uporabljen kot pogajalsko izhodišče za dogovarjanje o novi podjetniški kolektivni pogodbi. Urediti bo potrebno nekatere nadstandarde pravic in predvsem doreči plačni model podjetja.

Tudi Gorenjska gradbena družba je v fazi sklenitve nove podjetniške kolektivne pogodbe. V lanskem letu je pričela veljati nova kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, ki je marsikatero pravico uredila drugače, kot je bila urejena po do sedaj veljavni podjetniški kolektivni pogodbi, ki se

je sklenila še na podlagi kolektivne pogodbe cestnega gospodarstva. Do sedaj veljavna podjetniška kolektivna pogodba je bila odpovedana in v letošnjem letu bodo potekala pogajanja za sklenitev nove. Podjetje Mersteel SSC je uporabljalo Merkurjevo kolektivno pogodbo, dokler je bilo še v skupini Merkur. Kasneje je šlo svojo pot in pokazala se je potreba po sklenitvi samostojne podjetniške kolektivne pogodbe. Sindikat Mersteel SSC je pripravil osnutek podjetniške kolektivne pogodbe, ki bo velja kot osnutek za nadaljnja pogajanja. Tudi v Mersteelu se bodo pogajanja zaključila tekom letošnjega leta.

To so zgolj nekateri primeri sklepanja podjetniške kolektivne pogodbe, ki so trenutno odprti. Pričakujem, da bodo pozitivne izkušnje tistih, ki podjetniško kolektivno pogodbo imajo, spodbudile k sklepanju tudi tiste, ki take pogodbe še niso imeli.

vaš pravi **KOMPAS**
za **POČITNICE** in **POTOVANJA**



KOMPAS

6 % POPUST
za člane **SGS**
in 50 % stroški
rezervacije
na pogodbo

Popust velja za celotno
ponudbo iz katalogov
Jadran, Mediteran in
Potovanja 2016/2017.



www.kompas.si

Kompas Kranj ☎ 04 2014 261 • Kompas Škofja Loka ☎ 04 5111 770

Splošni akti delodajalca

V praksi se še vedno pojavlja nepravilno razumevanje splošnega akta delodajalca oziroma se pojavljajo težave predvsem v postopku sprejemanja le-tega. Ker se splošni akti pogosto spreminjajo in tudi sprejemajo novi, vam tokrat predstavljam to vedno aktualno vrsto dokumentov delodajalca.

Barbara Filipov

Kaj je splošni akt delodajalca?

V prvi vrsti je splošni akt delodajalca avtonomni vir delovnega prava in hkrati enostranski pravni akt., ki ga sprejeme delodajalec sam, vendar ob sodelovanju sindikata, sveta delavcev ali vseh zaposlenih.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) razlikuje med dvema vrstama splošnih aktov, odvisno od vsebine, ki jo akt ureja. V praksi so najpogostejši splošni akti organizacijske narave. S temi akti delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati za nemoteno izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti. Zakon razen akta o sistemizaciji delovnih mest, ne določa podrobneje kateri so splošni akti organizacijske narave, zato se seveda zastavlja vprašanje kaj se lahko sploh uredi s splošnim aktom, a katerim delodajalec določa obveznosti, ki jih mora delavec poznati za opravljanje pogodbenih in drugih obveznosti. Vsekakor ni dopustno, da bi delodajalec s splošnim aktom določil neko novo obveznost v smislu obveznosti iz delovnega razmerja, ampak lahko s splošnim aktom uredi le način izvajanja obveznosti delavca, ki so že določene s pogodbo ali določene v zakonu.

Druga vrsta splošnih aktov pa so akti, s katerimi lahko delodajalec določi pravice, ki se sicer v skladu z zakonom urejajo v kolektivnih pogodbah. Izdaja tovrstnega splošnega akta namesto sprejetja kolektivne pogodbe je možna samo takrat, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata in samo tako, da akt določa tiste pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot pravice, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. To pomeni, da lahko delodajalec v tem aktu določi vse, kar je za delavca ugodnejše, tudi kakšna nova oziroma druga pravica, ki sicer ni določena z zakonom ali kolektivno pogodbo. Je pa res, da v praksi ni primerov ali pa jih je zelo malo, da delodajalec s splošnim aktom, torej enostransko, delavcem prizna večje ali celo neke nove pravice, od tistih določenih z veljavno zakonodajo.

Najpogostejši splošni akti

Najbolj običajen in tudi daleč najpogostejši splošni akt organizacijske narave je akt o sistem-

izaciji delovnih mest, s katerim delodajalec določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Akt o sistemizaciji delovnih mest morajo sprejeti vsi delodajalci, razen manjših delodajalcev (z deset ali manj zaposlenimi). Drugi splošni akti organizacijske narave, kot že navedeno, v zakonu niso podrobneje urejeni, so pa v to vrsto splošnih aktov umeščeni še drugi akti, ki določajo neka pravila vedenja in dopustnega ravnanja pri delodajalcu, ki so potrebna da lahko življenje v delovnem okolju poteka nemoteno. Sem umeščamo: pravilnik o delovnem času, pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti, pravilnik o prepovedi uporabe alkohola in drugih psihoaktivnih substanc na delovnem mestu, pravilnik o inovacijah, pravilnik o varovanju poslovne skrivnosti, pravilnik o obvezni zaščitni delovni opremi, kodeks vedenja in drugi podobni akti.

Med drugo vrsto splošnih aktov, a katerimi delodajalec določi pravice, ki se sicer urejajo v kolektivnih pogodbah, pa je najpogostejši večinoma poimenovan pravilnik o delovnih razmerjih. Velikokrat pa delodajalci s pravilnikom uredijo tudi področje letnih dopustov in drugih odsotnosti z dela, sistem nagrajevanja delovne uspešnosti zaposlenih, in sistem plač pri delodajalcu.

Postopek za sprejem splošnega akta delodajalca

Delodajalec lahko splošni akt sprejeme enostransko, torej brez soglasja predstavnikov zaposlenih, vendar ne popolnoma brez njihove vključenosti v postopek sprejema akta. Kljub temu, da poznamo dve vrsti splošnih aktov je postopek sprejema v obeh primerih enkrat takrat, ko je pri delodajalcu organiziran bodisi sindikat bodisi si svet delavcev ali delavski zaupnik. Delodajalec mora v skladu z 10. členom ZDR-1 za sprejem splošnega akta organizacijske narave predlog le-tega predložiti v mnenje sindikatu oziroma svetu delavcev/delavskemu zaupniku, če gre za splošni akt druge vrste. Nato imajo sindikat, svet delavcev oziroma delavski zaupnik 8 dni časa, da k predlogu podajo mnenje. Če je bilo mnenje predstavnikov zaposlenih pravočasno posredovano, ga mora pred sprejemom akta obravnavati in se do mnenja tudi pisno opredeliti.

Ker zakon določa, da imajo predstavniški organi zaposlenih pravico do podaje mnenja, je potrebno poudariti da to mnenje za delodajalca ni zavezujoče in ga (ne) upošteva po lastni presoji. Če pa pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev ali delavskega zaupnika, pa za sprejem splošnega akta druge vrste zadošča, da delodajalec pred sprejemom, o vsebini predloga obvestiti zaposlene, na pri delodajalcu običajen način (npr. na interni spletni strani, oglasni deski, v podjetniškem glasilu, ipd.).

Zakon v zvezi s splošnimi akti nalaga delodajalcu še obveznost, da mora vsem pri njem zaposlenim delavcem kot delavcem, ki so k njemu napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela (agencijski delavci), omogočiti da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti. Zato morajo biti ti akti vedno na razpolago na dostopnem mestu pri delodajalcu, na katerem se lahko delavci nemoteno in brez nadzora seznani z njihovo vsebino. Zakaj je v zakonu na novo posebej poudarjeno, da morajo biti splošni akti na razpolago tudi agencijskim delavcem? Zato, ker se je v praksi pogosta pojavljala slabša obveščenost napotnih delavcev in ker mora delodajalec izvajati vse obveznosti iz naslova delovnega razmerja in v zvezi z opravljanjem dela tudi do napotnega delavca.

V kar nekaj družbah je mogoče kljub organiziranemu sindikatu podjetja, še vedno najti splošne akte, s katerimi delodajalec ureja pravice zaposlenih, ki bi morale biti dogovorjene s podjetniško kolektivno pogodbo. V takšnih družbah je običajno v večji meri odsoten tudi socialni dialog in zanemarjeno sodelovanje zaposlenih pri sprejemanju odločitev, ki se nanašajo na njihove pravice oziroma interese. Zato je v takšnem okolju, ob včlanitvi podjetniškega sindikata v Svet gorenjskih sindikatov najprej potrebno informirati in seznani predstavnik sindikata s pravnimi postopki in vsebino, ki se dogovarja s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami, nato pa vzpostaviti socialni dialog in sodelovanje z delodajalcem, ki temelji na medsebojnem zaupanju in spoštovanju, kar pa včasih terja precej časa in vloženega truda, a se vedno obrestuje.

Kraj, kjer je delavec dolžan opravljati delo, se dogovori v pogodbi o zaposlitvi. Včasih pa se zgodi, da delodajalec delavca napoti na delo v drug kraj, kot je dogovorjeno v pogodbi. Kraj opravljanja dela je v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi. Delavec se pogosto odloča o zaposlitvi v nekem podjetju na podlagi tega, kje bo opravljal svoje delo.

Nežka Bozovičar

Oddaljenost kraja opravljanja dela od doma delavca je tako ena bistvenih okoliščin, ki vplivajo na odločitev tako delavca kot tudi delodajalca, pri odločanju ali bosta sklenila pogodbo o zaposlitvi. Delavec se ni pripravljen voziti na delo dlje, kot se odloči sam pri sebi, delodajalec pa ni pripravljen delavcu plačevati večjih potnih stroškov, kot se odloči sam pri sebi. Ko pa enkrat podpišeta pogodbo o zaposlitvi, takrat je delavec dolžan se voziti na kraj, kot se je dogovoril in delodajalec je dolžan plačevati stroške prevoza od kraja dela do doma delavca. Ker je kraj opravljanja dela bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi, to pomeni, da je v pogodbi o zaposlitvi vedno določeno, kje bo delavec opravljal svoje delo oziroma vsaj moralo bi biti določeno. Kraj mora biti točno naveden. Če kraj ni točno naveden, velja, da delavec delo opravlja na sedežu delodajalca. Vendar pa v praksi pogosto ni tako enostavno, kot je predvideno v zakonu. Delo se pri delodajalcu pogosto opravlja na več različnih lokacijah in delodajalec od svojih zaposlenih pričakuje prilagodljivost in fleksibilnost. Ker delodajalci svoje potrebe poznajo že vnaprej, delavcem v pogodbi o zaposlitvi pogosto predlagajo, da bi bil kraj opravljanja dela kar na vseh lokacijah, kjer delodajalci opravljajo svojo delavnost oziroma v vseh poslovalnicah. Taka določba delavca na začetku niti ne moti, in se z njo strinja, ne strinja pa se več, ko ga delodajalec med trajanjem delovnega razmerja pošlje na drug kraj, po možnosti za stalno. Sama menim, da določilo v pogodbi o zaposlitvi, ki kraj opravljanja dela določa širše v smislu, to je, da je kraj opravljanja dela celotna Slovenija, oziroma vse lokacije, kjer ima delodajalec svoje poslovalnice, ni v skladu z zakonom. Na tak način kraj ni točno določen, kar pomeni, da ni izpolnjena zakonska zaveza, da se delavec in delodajalec dogovorita o kraju opravljanja dela. V takem primeru velja, da je kraj opravljanja dela tisti kraj, kjer delavec dejansko opravlja svoje delo, saj velja, da sta se delavec in delodajalec konkludentno strinjala, da je kraj opravljanja dela tisti kraj, kjer delavec delo dejansko opravlja. Kljub vsemu pa se v praksi pogosto zgodi, da delodajalec od delavca zahteva, da delo opravlja tudi na drugi lokaciji, ki ni navedena v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec pogosto navaja, da ima podlago za tako zahtevo v pogodbi o zaposlitvi, češ da je jasno zapisano, da

je delavec dolžan opravljati delo v vseh poslovalnicah delodajalca. Kako ravnati v takem primeru?

Taka napotitev delodajalca bi bila v nasprotju z zakonom o delovnih razmerjih in tudi v nasprotju s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Delavec bi v tem primeru od delodajalca lahko zahteval, da spoštuje dogovorjene določbe in da mu zagotovi delo v kraju, kjer ga tudi dejansko opravlja. Če delodajalec ne bi hotel odpraviti kršitev, bi imel delavec možnost vložiti tožbo na odpravo kršitev.

V kolikor bi delodajalec ali pa tudi delavec želela spremeniti določilo o kraju opravljanja dela, bi bilo potrebno spremeniti pogodbo o zaposlitvi. Kot sem že omenila zgoraj, je namreč določilo o kraju opravljanja dela, bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi in v primeru, da bi stranki, to sta delavec in delodajalec to določilo želeli spremeniti, je v vsakem primeru potrebno podpisati novo pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da je delavec zaščiten pred enostranskim spreminjanjem kraja opravljanja dela s strani delodajalca.

Kraj opravljanja dela pa je opredeljen tudi v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije npr. določa, da je kraj opravljanja dela lahko tudi širše določen in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca. Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro. Tako določilo je zelo široko in je vprašljiva njegova skladnost z zakonom o delovnih razmerjih. Menim, da je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi kljub takemu določilo potrebno jasneje opredeliti, saj je vedno jasno znano, kje bo delavec opravljal svoje delo in je tako določilo zapisano zgolj z namenom, da bi se delavca lahko brez spremembe pogodbe o zaposlitvi premeščalo v drug kraj kasneje med trajanjem delovnega razmerja. Ob upoštevanju dejstva, da delodajalci že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi želijo kraj določiti tako, da jim določilo omogoča kasnejše lažje razporejanje delavcev, je ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi potrebno še toliko več pozornosti nameniti temu določilu.

Kljub vsemu zgoraj navedenemu pa je delavec v nekaterih primerih dolžan opravljati delo tudi v drugem kraju, kot je določen v pogodbi in sicer v primeru ko gre za začasno opravljanje dela z namenom ohranitve zaposlitve ali nemotenega poteka delovnega procesa in v primeru naravnih nesreč, vendar v obeh primerih zgolj začasno.

Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasnega odsotnega delavca.

Ustrezno delo je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Če strnem, delodajalec lahko delavca napoti tudi na drug kraj opravljanja dela, vendar pod pogoji, ki so navedeni zgoraj in v primeru, da gre za začasno napotitev, ki ne traja dlje kot 3 mesece v koledarskem letu.

Tudi v primeru naravnih ali drugih nesreč ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženja, se lahko spremeni kraj opravljanja dela brez soglasja delavca, vendar tudi v tem primeru le začasno in sicer dokler trajajo take okoliščine.

Določba o kraju opravljanja dela je torej zelo pomembna določba iz pogodbe o zaposlitvi in še posebej za zaposlene pri delodajalcih, ki opravljajo delo na več lokacijah, je zelo pomembno, kako imajo kraj določen. Dokler vse poteka po dogovoru med delavcem in delodajalcem je zadeva enostavna, do resnih nasprotij, ki lahko pomenijo tudi prenehanje delovnega razmerja pa pride v primeru, ko se interesi delavca razlikujejo od interesov delovalca in delodajalec želi s sklepom ali odredbo napotiti delavca na delo v drug kraj.

Opravljanje dela je temeljna obveznost delavca iz delovnega razmerja, zato mora biti delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi dopustno, mogoče, določeno ali določljivo. Delavec mora v naprej natančno vedeti kakšno delo bo opravljal, zato je ena od obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi naziv delovnega mesta oziroma navedba vrste dela, s kratkim opisom delovnih nalog, ki jih je delavec dolžan opravljati.

Barbara Filipov

Če je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, mora opravljati delo »le« na tem delovnem mestu, za delo na drugih delovnih mestih pa te obveznosti nima, ker ga delodajalec ne more siliti da dela ne nekem delovnem mestu, za katerega se ni dogovoril s pogodbo zaposlitvi. Če delodajalec želi, da bi delavec delal na drugem delovnem mestu, mu mora za vsako spremembo delovnega mesta ponuditi novo pogodbo, kar lahko predstavlja določeno oviro, če se delavec z novim delovnim mestom ne strinja. Zato je veliko bolj prožna oblika delovnega razmerja, sklenitev pogodbe o zaposlitvi za vrsto dela, saj je na ta način delavec dolžan opravljati vsa dela v okviru te vrste del, za katera se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela, ki pa niso nujno vezana zgolj na eno delovno mesto. V tem primeru je nova pogodba o zaposlitvi potrebna »še le«, če se spremeni vrsta del, ki bi jih naj po novem opravljal delavec. Ne glede na to, ali je delavec sklenil pogodbo za delovno mesto ali za vrsto del, pa mora svoje delo opravljati vestno, kar pomeni, da je pri izpolnjevanju svojih obveznosti dolžan ravnati s skrbnostjo, ki so od njega pričakuje glede na njegove osebnostne lastnosti in sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Pomembno, je da delavec pri delu ravna profesionalno in v interesu delodajalca in da pri tem sledi njegovim navodilom.

Ali ima delavec dolžnost, da opravlja tudi kakšno drugo delo kot tisto, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi?

Načeloma je delavec dolžan opravljati le delo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi, kot je pojasnjeno že v uvodu. V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo pa mora delavec opravljati tudi drugo delo, ki je različno od tistega, pogodbeno dogovorjenega in ga je dolžan začasno opravljati tudi, če se s tem ne strinja. Pri tem pa je potrebno vedeti, da se zakonska ureditev uporablja le in samo, če s kolektivno pogodbo začasno opravljanje drugega dela ni urejeno. Z vidika pravic delavcev je zanimivo, da ZDR-1 dovoljuje, da je lahko ureditev začasnega opravljanja drugega dela v kolektivni pogodbi manj ugodna od zakonske ureditve.

V Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) je določeno, da lahko delodajalec, če ni drugače določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo,

delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v treh primerih: a) kadar je pri delodajalcu začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu ali vrsti dela, b) kadar je zmanjšan obseg dela na delovnem mestu ali vrsti dela, ki ga opravlja delavec ali c) kadar je potrebno nadomeščanje začasno odsotnega delavca. Ključno za dopustnost začasne odreditve opravljanja drugega dela v zgoraj navedenih primerih je, da se s tem ohrani zaposlitev delavca ali zagotovi nemoten potek delovnega procesa in da odreditev drugega ustreznega dela ne traja več kot tri mesece v koledarskem letu. ZDR-1 posebej poudarja, da se lahko odredi le začasno opravljanje drugega ustreznega dela in definira kaj je ustrezno delo in sicer: ustrezno delo je tisto delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe ter enak delovni čas kot za delo, ki ga ima delavec dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi. Prav tako je pogoj za ustreznost drugega dela, da kraj opravljanja le-tega, od kraja bivanja delavca ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim oziroma organiziranim prevozom delodajalca. Manjšim delodajalcem daje ZDR dodatno »olajšavo«, saj je začasna odreditev drugega dela zakonita in dopustna, če delodajalec delavcu odredi opravljanje drugega primerne delo, ki pa je tisto delo za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba ter enak delovni čas, kot se zahteva za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, pri čemer kraj opravljanja dela od kraja bivanja delavca ne sme biti oddaljen več kot tri vožnje v obe smeri z javnim ali organiziranim prevozom delodajalca.

Začasno opravljanje drugega dela mora biti pisno odrejeno. Zakon dopušča možnost, da se pisna odreditev delavcu pošlje tudi po elektronski pošti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo katerega nalaga delodajalec, čeprav je v praksi še vedno najpogostejša osebna vročitev psine odreditve delavcu.

V času, ko delavec začasno opravlja drugo delo, je upravičen do plačila za tisto delo, ki je višje ovrednoteno. Če torej delavec začasno opravlja neko delo, ki je nižje ovrednoteno od dela za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, je upravičen do plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi, na način, da se izračuna kakšno

plačo bi prejel, če bi delal na »svojem« delu. V nasprotnem primeru pa prejema plačilo za delo, ki ga začasno opravlja.

Ker v naši delovnopravni zakonodaji velja pogodbeni koncept delovnih razmerij, je osnovno izhodišče odnosa med delavcem in delodajalcem pogodba o zaposlitvi, s katero se delavec in delodajalec dogovorita tudi o obveznostih. Temeljna obveznost delavca je opravljanje dela, za katerega se je dogovoril s pogodbo. To v praksi pomeni, da je delavec zavezan k opravljanju zgolj tistih delovnih nalog, ki spadajo v okvir njegovega delovnega mesta ali vrste del in si niti delodajalec niti delavec ne moreta prosto »izbirati« katera dela bi delavec še lahko opravljal. Kot že pojasnjeno, je potrebno za vsako spremembo dela, ki bi ga naj opravljal delavec, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Edini dopustni primer enostranske spremembe dela brez sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi in torej brez soglasja delavca, je sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin. Če se je namreč zgodila naravna ali druga nesreča oziroma se taka nesreča pričakuje ali če so nastopile izjemne okoliščine, ki ogrožajo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, je dopustno spremeniti vrsto ali kraj opravljanja dela brez soglasja delavca, vendar le, dokler take okoliščine trajajo.

Naj na koncu izpostavim še institut dodatnega dela v primeru naravne ali druge nesreče, ko morajo delavci opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa in tudi druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Pri tem institutu ne gre za »ta pravo obliko začasnega opravljanja drugega dela«, čeprav tudi takrat delavec opravlja drugo delo, kot ga ima dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi. Pri dodatnem delu gre za posebno obliko nadurnega dela, za katerega ne veljajo splošne omejitve za nadurno delo, ampak lahko to delo, ob upoštevanju zakonskih določb glede odmora in počitka, traja dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi in prepreči materialna škoda. Na odreditev dodatnega dela se delavec mora odzvati in potrebno delo opraviti po svojih najboljših močeh.

Kljub številnim ukrepom in izboljšanim pogojem za zagotavljanje ustreznega nivoja varnosti vseh udeleženih v delovnem okolju, se nesreče pri delu še vedno pogosto zgodijo in velikokrat imajo za posledice tudi telesne poškodbe zaposlenih ali celo smrt delavca. Ker nesreča nikoli ne počiva, tudi tista pri delu ne, vam na kratko pojasnujem kdaj govorimo o poškodbi pri delu.

Barbara Filipov

Kaj je poškodba pri delu?

Poškodba pri delu je definirana v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Da je neka poškodba opredeljena kot poškodba pri delu mora biti posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka ali posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ter drugih sprememb fiziološkega stanja telesa.

Najožja definicija te poškodbe se omejuje na poškodbo delavca, ki je v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Nekoliko širša definicija določa, da je poškodba pri delu tudi poškodba, ki jo posameznik utрпи na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, če prevoz organizira delodajalec, poškodba na službeni poti in obolenje, ki je neposredna ali izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Z novim zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je torej iz poškodbe pri delu izvzeta poškodba, ki jo nekdo utрпи na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, vendar se v službo in nazaj vozi v lastni režiji in ne s prevozom, ki ga organizira delodajalec. Najširša definicija pa kot poškodbo pri delu, poleg do sedaj navedenega, opredeljuje tudi vse poškodbe, ki jih zaposleni utрпи na redni poti od stanovanja ali delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda, zdravstvene organizacije kamor je napoten na zdravljenje in druge ustanove, v katero je bil napoten v zvezi z zdravljenjem ali ob vrnitvi nazaj domov.

Prijava poškodbe pri delu

V skladu z veljavno zakonodajo v RS, je potrebno vse nesreče pri delu, zaradi katerih je delavec odsoten z dela najmanj en dan, nesreče s smrtnim izidom, kolektivne nesreče, nevarni pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen takoj prijaviti inšpekciji dela. Takoj pomeni v najkrajšem možnem času, brez kakršnegakoli odlašanja in v skladu z razpoložljivimi komunikacijskimi sredstvi delodajalca. Predpogoj za prijavo nesreče pristojnim institucijam pa je seveda, da delavec, ki se je

poškodoval oziroma drugi zaposleni, ki so seznanjeni z nesrečo, o tem nemudoma obvestijo pristojno osebo pri delodajalcu. Prijava poškodbe s strani delodajalca in potrditev pri zdravniku pomenita osnovo za uveljavljanje nadomestila za bolniško odsotnost oziroma pravico do drugih izplačil.

Prijava poškodbe se opravi po postopku in na način določen v Pravilniku o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu. V skladu s tem pravilnikom je potrebno poškodbo prijaviti na posebnem obrazcu, ki se ga izpolni v štirih izvodih, ki jih poškodovanec izroči svojemu osebnemu zdravniku, kateri obrazec ustrezno dopolni s podatki o zdravstvenem stanju poškodovanca. En izvod tako dopolnjenega obrazca se vrne delodajalcu, en izvod se hrani v medicinski dokumentaciji poškodovanca, dva izvoda pa osebni zdravnik posreduje Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (en izvod je namenjen Nacionalnemu inštitutu za varovanje zdravja).

Odgovornost za poškodbo pri delu

Razlog za nesrečo pri delu izvira iz sfere delavca ali delodajalca oziroma so lahko razlogi za nesrečo tako na strani delavca kot delodajalca. Nekateri delodajalci si napačno razlagajo, da prijava nezgode pri delu ni potrebna, če je zanj odgovoren delavec. Vendar je potrebno, na zgoraj opisan način, poškodbo prijaviti ne glede na to, na kateri strani tiči razlog zanj. Odgovornost za nesrečo torej ne vpliva na samo prijavo, je pa od nje odvisno izplačilo odškodnine iz naslova odgovornosti delodajalca. Zato je potrebno obrazec za prijavo nezgode izpolniti izredno natančno in pazljivo ter navesti vsa dejstva in okoliščine dogodka.

V kolikor se je nesreča pri delu zgodila zaradi malomarnosti ali nepazljivosti delavca ali morebiti zaradi neupoštevanja navodil za delo, potem delavec do odškodnine iz naslova odgovornosti delodajalca ni upravičen, lahko pa uveljavlja odškodnino če ima sklenjeno kakšno od pogodb za nezgodno zavarovanje. V tem primeru se lahko delavec nadeja izplačila dnevnega nadomestila, nadomestila za bolnišnični dan, pre-

jemkov iz naslova invalidskega zavarovanja.... Kadar pa se je nesreča zgodila po krivdi delodajalca je poškodovani delavec poleg prejemkov iz naslova zavarovanja v »lastni režiji« upravičen še do odškodnine iz naslova odgovornosti delodajalca, ki jo izplača zavarovalnica, pri kateri ima delodajalec zavarovano odgovornost, oziroma delodajalec sam, če zavarovanja odgovornosti nima sklenjenega.

Včasih za ugotovitev in dokazovanje odgovornosti, poškodb in škode zadošča že zapisnik/obrazec o nezgodi, velikokrat pa so za to potrebna dodatna dokazila, medicinska dokumentacija, izjave prič dogodka, zapisniki uradnih oseb, ipd. V postopku za priznanje odškodnine iz naslova odgovornosti delodajalca je vsekakor potrebno dokazati, da je za nezgodo podana odgovornost delodajalca.

Pri poškodbah pri delu je lahko odgovornost delodajalca objektivna ali krivdna. Objektivna odgovornost je podana takrat, ko je do poškodbe prišlo pri opravljanju nevarne delovne naloge (nevarni predmeti – žaga, stiskalni stroj, visokonapetostni objekti ali nevarna vrsta dela – delo na višini, električarska dela, gradbena dela...). O krivdni odgovornosti delodajalca pa govorimo takrat, ko je delodajalec opustil kakšno ravnanje, ki ga ne bi smel (zagotovitev ustreznih zaščitnih sredstev) ali pa storil nekaj, kar je v nasprotju s pravili za varno delo (npr. neustrezni in manj kakovostni deli za stroje ali materiali za izdelke).

Poškodbe pri delu so na žalost še vedno pogoste. V letu 2014 je bilo prijavljenih 9448 delovnih nesreč od tega 23 s smrtnim izidom. Posledice poškodb so raznovrstne, od tistih manj problematičnih do najtežjih in celo takšnih, ki povzročijo smrt delavca. Ker nesreča nikoli ne počiva, smo za njeno preprečitev v prvi vrsti odgovorni mi sami. Za svojo varnost moramo naprej poskrbeti sami in če naše delovno okolje ni varno ali nam delodajalec odredi opravljanje nevarnih nalog brez ustreznih zaščitnih ukrepov, ga moramo na to nemudoma opozoriti in zahtevati, da izpolni svojo temeljno obveznost, ki se imenuje zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja za vse zaposlene.

POČITNIŠKE KAPACITETE ZA ČLANE SINDIKATA

Članom Sveta gorenjskih sindikatov ponujamo proste počitniške kapacitete s katerimi upravljajo sindikati podjetij, podjetja ali naši partnerji. Vse informacije v zvezi z lokacijami, hišicami, cenami in prostimi termini boste našli na naši spletni strani www.gorenjski-sindikati.si/pocitniske-kapacitete

Spodaj predstavljamo zgolj nekaj od vseh možnosti počitnikovanja, ki jih imate na voljo. Predstavljene hišice so v lasti AMD Kranj. Poleg predstavljenih lokacij si dopust lahko privoščite še v Simonovem zalivu, Dajli na Hrvaškem, termah Lendava, Bohinju, Voglu in še drugih lokacijah.

Hišica v **Termah Čatež** je v sklopu vrstnih hišic na vzhodnem delu naselja, 5 minut zložne hoje do bazenov, trgovin, restavracije. Prostori so pritlični z večjo zunanjo pokrito teraso v ograjenem vrtu. Spalnici sta dve, sanitarije in večja dnevna soba s kuhinjskimi elementi. Vsa notranja oprema (inventar) omogoča bivanje 4 – 5 članski družini, skupini. Cena najema počitniške hišice je 45,00 EUR na dan. V ceno so vštete karte za vstop v bazenske prostore za vse prijavljene osebe, vendar največ 4 oz. 5, odvisno od kraja letovanja.



Hišica v **Termah Moravske toplice** je v sklopu vrstnih hiš na zahodnem delu Panonske vasi, to je novejšega dela naselja v



bližini golf igrišča. Prostori so dvo-etažni z manjšo teraso. V pritličju je dnevni prostor s kuhinjskimi elementi ter sanitarije, v zgornjem delu pa sta dve ločeni spalnici s po dvema ležiščema. Vsa notranja oprema (inventar) omogoča bivanje 4 – 5 članski družini, skupini. Cena najema hišice je 45 EUR na dan. V ceno so vštete karte za vstop v bazenske prostore za vse prijavljene osebe, vendar največ 4 oz. 5, odvisno od kraja letovanja. Dostop do bazenskih kompleksov, restavracij, trgovin in vsega, kar spada k dobremu počutju, je peš 10 minut ali z avtom naokoli 1 km.

V obeh počitniških krajih, ki nudita obilo plavalnih užitkov, pozimi v notranjih bazenih, poleti pa v številnih bazenih na prostem, ter več različnih objektov in naprav za sprostitev starejših in mladine, sta oba kraja znana po možnostih potovanja po ožji ali širši okolici.

Spodnje Posavje, kjer je Čatež, omogoča obiske krajev ob Krki (npr: Kostanjevica na Krki) ali Bizeljskega (npr: Podsreda, Olimje).

Prekmurje, predvsem severni del nad Moravskimi toplicami, krajevno poznan kot Goričko, omogoča izlete tudi s kolesi in ogled znanega gradu v vasi Grad, lončarstvo v Filovcih, Plečnikovo cerkev v Bogojini ...

Pokličite na (04) 23 80 240, preverite, če je termin še prost in se dogovorite za rezervacijo.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV VAS VABI NA JESENSKI IZLET V ORGANIZACIJI TURISTIČNE AGENCIJE KOMPAS: GRIČEVNATI BUDIM, RAVNINSKA PEŠTA, VEČERJA V ČARDI, CIGANSKA GLASBA, SZENTENDRE, VIŠEGRAD, PLOVBA PO DONAVI, TIHANY, HEVIZ, PANONSKO MORJE, ZABAVA IN DRUŽENJE

Budimpešta—koleno Donave—Panonsko morje 7. - 9. 10. 2016



1.dan.: KRANJ—BUDIMPEŠTA ZVOKI CIGANSKE GLASBE V ČARDI

Zjutraj odhod iz Kranja in vožnja po avtocesti, mimo južne obale Blatnega jezera do Budimpešte. Po prihodu obisk arhitektonsko zanimive in v ponudbi bogate osrednje tržnice. Prosti čas za okrepčitev oz. nakup madžarskih specialitet. Sprehod po mondeni nakupovalni peš-ulici Váci. Krožni ogled Peštanskega dela: parlament, cerkev sv. Štefana, opera, Andrásyjev bulevar... Sprehod po Trgu junakov, Mestnemu parku in Vajda Hunyadijevem dvorcu... 3-delna večerja v čardi, značilni madžarski restavraciji s pijačo, folkloro in cigansko glasbo ter panoramsko vožnjo na Citadelo, od koder je najlepši razgled na razsvetljeno prestolnico. Prenočevanje v hotelu 3*.

2.dan.: BUDIMPEŠTA—SZENTENDRE—VIŠEGRAD—BUDIMPEŠTA

PO SLEDEH KRALJA MATJAŽA OB KOLENU DONAVE

Po samopostrežnem zajtrku izlet ob kolenu Donave. Ogled čudovitega baročnega mesteca Szentendre (15. st.), središča umetnikov in boemov. Prosti čas za kavico. Kratka vožnja do velikega donavskega ovinka, do Visegrada. Mesto je bilo nekoč sedež srednjeveške Madžarske in tu se je nahajala rezidenca Kralja Matjaža. Razen kraljeve palače in utrdbe je znamenito še mestno obzidje in Salamonov stolp (kjer je bil kralj Salamon zaprt) na vrhu hriba. Opoldne vrnitev v Budimpešto in vzpon na grajski grič, kjer so gradbene mojstrovine Budimske četrti: Kraljeva palača, Matjaževa cerkev, Ribiška utrdba. Plovba po Donavi z večerjo. Po želji in v dogovoru z vodnikom obisk katerega od številnih nočnih lokalov, saj prestolnica Madžarske slovi kot razigrani „Pariz“ nekdanje vzhodne Evrope.

3.dan.: BUDIMPEŠTA—TIHANY—HÉVIZ—KESZTHELY—KRANJ

PO RAZIGRANI SEVERNI OBALI BLATNEGA JEZERA

Samopostrežni zajtrk in odhod proti severni obali Panonskega morja. Med potjo ogled tihanskega polotoka s prelepim pogledom na »madžarsko morje« in okolico. Tihany je najprivlačnejši kraj ob Blatnem jezeru, slovi po svojih znamenitostih in pokrajinski lepoti. Prostor je zaščiteno območje. Kratka pot do Héviz, največjega naravnega zdraviliškega jezera v Evropi, v katerega dotekajo topli izviri (29-32 C). Prosti čas za kosilo ali pa se ustavite v eni od slaščičarn in pokusite »doboštorto« oz. katero drugo znano sladko specialiteto. Obisk Keszthelya, ki je

glavno mesto »Panonskega morja«. Tu je bila ustanovljena prva agronomska fakulteta. Sprehod po mestu in parku pompozne baročne palače Festetics. Park meri 42 hektarjev. Danes je naravni rezervat, notranji del parka ob dvorcu pa je urejen v stilu francoskega in angleškega vrta. Slovo z »viszontlátásra in odhod proti domovini. Prihod v Kranj pribl. med 21- 22 uro.

**CENA POTOVANJA: 179 EUR NA OSEBO,
149 EUR ZA ČLANE SGS (30 EUR PRISPEVA SGS)**

Prijave do 31.5.2016 oziroma do zasedbe prostih mest

CENA VKLJUČUJE: prevoz s sodobnim turističnim avtobusom, cestne pristojbine, 2 prenočevanja s samopostrežnim zajtrkom v dvoposteljnih sobah v hotelu 3* v Budimpešti, 3-delno večerjo v čardi z glasbo, folkloro in 2 dcl vina, plovbo po Donavi z večerjo, ogleda in vstopnine po programu, DDV, odlično in prijazno vodenje ter organizacijo potovanja.

MOŽNA DOPLAČILA (ob prijavi): enoposteljna soba 40 EUR, riziko odpovedi 8 EUR, coris 7EUR.

Delavec izpolni pisno prijavnico in jo odda predsedniku sindikata ali na SGS.

Po prejemu računa s strani turistične agencije Kompas d.d. je potrebno plačati 49 EUR, preostanek pa je možno plačati v 4 mesečnih obrokih po 25 EUR do vsakega 20. dne v mesecu oziroma preostanek do celotnega zneska najkasneje do 20.9.2016 in sicer v turistični agenciji Kompas v Kranju ali z nakazilom na TRR, ki je naveden na dokumentu turistične agencije Kompas d.d.

**PRIJETNO POTOVANJE, VELIKO UŽITKOV IN ZABAVE PRI
RAZISKOVANJU BISEROV MADŽARSKE VAM ŽELIMO!**

Dodatne informacije:

Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, Kranj,
tel.: (04) 23 19 800



Program je sestavljen po pogojih veljavnih dne 29. 3. 2016. Splošni pogoji in navodila za potovanje Kompas d.d. so sestavni del tega programa.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

SLOVENSKI TRG 3, 4000 KRANJ
Tel.: (04) 231 98 00, telefax: (04) 231 98 01
E-mail: sgs@siol.net



Hranilnica LON d.d.
Bleiweisova cesta 2
4000 Kranj

ČLANI SGS LAHKO PREKO HRANILNICE LON NAJAMEJO UGODNE KRATKOROČNE IN DOLGOROČNE KREDITE

1. VRSTA KREDITOV

1.1 Kratkoročni krediti – do 12 mesecev

Doba:	do 12 mesecev
Znesek kredita:	do 1.500,00 EUR
Obrestna mera:	- Komitent – 1,00 % letno*(obrestna mera za Hlon 3,50%; od tega 2,50% subvencionira SGS) - Nekomitent – 2,00 % letno *(obrestna mera za Hlon 3,50%; od tega 2,50% subvencionira SGS)
Nadomestila:	2,00%, minimalno 10,00 EUR
Zavarovanje:	0,60% - strošek premije za prevzem tveganja krije Sindikat

Kreditni pogoji veljajo tudi za tuje državljane, pod sledečimi pogoji:

- ima stalno bivališče v RS Sloveniji
- zaposlitev za nedoločen čas in pri istem delodajalcu pred oddajo vloge za kredit najmanj 3 leta

Hranilnica Lon si pridržuje pravico zahtevati dodatna jamstva (npr. poroštvena izjava), v kolikor se v procesu ugotavljanja bonitete ugotovijo večja odstopanja. Presoja in odobritev vseh posredovanih vlog ter sklenitev kreditne pogodbe s kreditnojemalcem je izključno v presoji Hranilnice Lon.

1.2 Brezobrestni krediti do 12 mesecev

Doba:	do 12 mesecev
Znesek kredita:	500,00 EUR
Obrestna mera:	0,00 %
Stroški odobritve:	20,00 EUR*

*Stroški odobritve za kreditnojemalca znašajo 10,00 EUR, ostale stroške v višini 10,00 EUR pa krije SGS.

1.3 Dolgoročni krediti – nad 12 do 60 mesecev

Doba:	do 60 mesecev
Znesek kredita:	do 5.000,00 EUR
Obrestna mera:	- Komitent – 3,00 % letno* (obrestna mera za Hlon 3,50%; od tega 0,50% subvencionira SGS) - Nekomitent – 4,00 % letno *(obrestna mera za Hlon 4,50%; od tega 0,50% subvencionira SGS)
Nadomestila:	1,00%, minimalno 10,00 EUR
Zavarovanje*	Strošek premije za prevzem tveganja (do 2 let 2,76%, do 3 let 3,48 %, do 4 let 3,88%, do 60 mesecev 4,09% osnova za izračun je seštevek glavnice, stroškov vodenja in obresti za celotno obdobje odplačevanja kredita) in/ali poroštvo fizične osebe ali poroštvo sindikata
Stroški vodenja:	0,05% mesečno

* Subvencija stroška premije za prevzem tveganja krije SGS do 20,00 EUR

2. KREDITNA SPOSOBNOST KREDITOJEMALCA IN OBREMENITEV PLAČE KREDITOJEMALCA

Hranilnica na podlagi kreditne dokumentacije, osebnega dohodka stranke in z vpogledom v javne zbirke ugotavlja oziroma preverja plačilno sposobnost in zadolženost posameznika.

2.1. Zahtevana kreditna dokumentacija

- izpolnjena vloga za odobritev kredita, potrjena s strani sindikata podjetja,
- podpisano in žigosano potrdilo delodajalca s strani delodajalca in sindikalnega zaupnika,
- zadnja plačilna lista,
- podpisana odstopna izjava in upravno-izplačilna prepoved s strani kreditnojemalca,
- bančni izpiski ali izpis prometa osebnega računa za zadnji mesec ali vloga za posredovanje podatkov za zadnjih 6 mesecev,
- reprezentativni primer podpisan s strani kreditnojemalca – člana SGS.

2.2. Osnova za določitev kreditne sposobnosti kreditnojemalca

Pri določanju kreditne sposobnosti kreditnojemalca (člana sindikata) se kreditna sposobnost člana oz. kreditnojemalca za posamezno vrsto kredita, določa na sledeči način:

	KRATKOROČNI KREDITI	DOLGOROČNI KREDITI
Osnova za določitev kreditne sposobnosti	- Neto povprečje plač za zadnje tri mesece - Dodatki (malica in prevoz)	- Neto povprečje plač za zadnje tri mesece
Upoštevajo se odtegljaji, ki so razvidni iz potrdila delodajalca, plačilne liste, bančnega izpiska	- krediti - leasingi - samopomoč - preživitina	
Kreditnojemalcu po vseh odtegljajih ostane najmanj znesek v višini	400,00 EUR	450,00 EUR

Presoja in odobritev kreditov je izključno v pristojnosti hranilnice.

3. ODPLAČEVANJE KREDITOV

Hranilnica ponuja tri možnosti odplačevanja mesečnih obveznosti po kreditu:

- Preko upravno izplačilne prepovedi.
- Preko SEPA direktne obremenitve.
- Preko trajnega naloga za komitente hranilnice.

3.1. Upravno izplačilna prepoved

Najpogostejši in najbolj zaželen način vračanja kredita je odplačevanje na osnovi dokumenta »Odstopna izjava in upravno izplačilna prepoved« (v nadaljevanju UIP), s katero kreditojemalec pooblašča izplačevalca osebnega prejemka, da v njegovem imenu od njegovega osebnega prejemka odtegne mesečne anuitete in jih nakazuje na račun hranilnice do dokončnega poplčila kredita.

UIP mora biti potrjena s strani delodajalca (podpisana in žigosana) ter podpisana s strani kreditojemalca.

3.2. SEPA direktna obremenitev

Direktna obremenitev je plačilna storitev, pri kateri prejemnik plačila na podlagi plačnikovega soglasja odredi plačilno transakcijo za obremenitev plačnikovega plačilnega računa. Mesečne anuitete se odplačujejo s transakcijskega računa kreditojemalca. Kreditojemalec mora zagotoviti sredstva na TRR na dan obremenitve (možni dnevi obremenitve so: 8., 18. in 28. v mesecu)

Odprtje direktne obremenitve uredi hranilnica, kreditojemalcu pa ni potrebno predložiti dokazila o odprtju trajnega naloga. Za ta namen stranka v hranilnici podpiše obrazca »Soglasje za direktno obremenitev« ter »Pooblastilo za direktno obremenitev«.

Stroške izvedbe SEPA direktne obremenitve (za vsako mesečno anuiteto se zaračuna strošek naloga) kreditojemalec plača v skladu s tarifo kreditojemalčeve matične banke.

3.3. Trajni nalog

Možnost odplačevanja preko trajnega naloga velja le za kreditojemalce, ki so komitenti Hranilnice LON d.d., Kranj. Stroškov trajnega naloga Hranilnica LON ne zaračunava.



UGODNA PONUDBA ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

OSNOVNI SINDIKALNI RAČUN

vodenje osebnega računa - samo **1,48 EUR**
BREZPLAČNA kartica Activa Maestro
BREZPLAČNI mesečni izpisek prometa
BREZPLAČNA provizija za 10 položnic
BREZPLAČNA ODOBRITEV rednega limita v višini 600 EUR
 predplačniška MasterCard kartica samo **1 EUR**

SINDIKALNI RAČUN SGS PLUS

vodenje osebnega računa - samo **0,99 EUR**
BREZPLAČNO vodenje elektronske banke eLON
BREZPLAČNO vodenje mobilne banke mLON
BREZPLAČNA kartica Activa Maestro
BREZPLAČNA odobritev rednega limita v višini 600 EUR
 elektronski nalog - **0,33 EUR**
 predplačniška MasterCard kartica samo **1 EUR**



Poslovna enota Kranj
 Bleiweisova cesta 2
 4000 Kranj



Oddelek osebnih računov
 04 28 00 714



Oddelek kreditov
 04 28 00 732



www.lon.si



kranj@lon.si info@lon.si



HRANILNICA LON

KOMITENTI										Subvencija		
Skupni znesek kredita	število mesecev	mesečna anuiteta:	stroški odobritve kredita:	strošek premije za prevzem tveganja - do 20,00 €	stroški vodenja - samo pri kreditih nad ročnostjo 12 mesecev	nominalna obrestna mera - 3,5 % oz. pri kratkoročnih kreditih je subvencionirana za 2,5 o.t in pri dolgoročnih 0,5 o.t.	efektivna obrestna mera (EOM)	Skupni dolg, ki ga plača kreditojemalec	Skupaj obresti	strošek premije za prevzem tveganja	subvencioniran del obresti	SKUPAJ STROŠKI - KRIJE SINDIKAT
500,00 €	6	83,58 €	10,00 €	krije SGS	/	1,00%	8,21%	511,47 €	1,47 €	3,01 €	3,66 €	6,67 €
1.000,00 €	6	167,15 €	20,00 €	krije SGS	/	1,00%	8,20%	1.022,92 €	2,92 €	6,02 €	7,31 €	13,33 €
1.500,00 €	6	250,73 €	30,00 €	krije SGS	/	1,00%	8,20%	1.534,38 €	4,38 €	9,03 €	10,97 €	20,00 €
500,00 €	12	41,89 €	10,00 €	krije SGS	/	1,00%	4,83%	512,70 €	2,70 €	3,02 €	6,82 €	9,84 €
1.000,00 €	12	83,79 €	20,00 €	krije SGS	/	1,00%	4,83%	1.025,44 €	5,44 €	6,03 €	13,63 €	19,66 €
1.500,00 €	12	125,68 €	30,00 €	krije SGS	/	1,00%	4,83%	1.538,13 €	8,13 €	9,05 €	20,45 €	29,50 €
1.000,00 €	24	43,25 €	10,00 €	8,65 €	6,33 €	3,00%	5,56%	1.056,60 €	31,62 €	20,00 €	5,32 €	25,32 €
2.000,00 €	24	86,49 €	20,00 €	37,29 €	12,65 €	3,00%	6,62%	2.133,18 €	63,24 €	20,00 €	10,63 €	30,63 €
3.000,00 €	24	129,74 €	30,00 €	65,94 €	18,98 €	3,00%	6,98%	3.209,77 €	94,85 €	20,00 €	15,95 €	35,95 €
4.000,00 €	24	172,99 €	40,00 €	94,59 €	25,29 €	3,00%	7,16%	4.286,31 €	126,43 €	20,00 €	21,26 €	41,26 €
5.000,00 €	24	216,24 €	50,00 €	123,24 €	31,62 €	3,00%	7,27%	5.362,92 €	158,06 €	20,00 €	26,58 €	46,58 €
1.000,00 €	36	29,35 €	10,00 €	16,76 €	9,40 €	3,00%	5,53%	1.083,18 €	47,02 €	20,00 €	7,95 €	27,95 €
2.000,00 €	36	58,69 €	20,00 €	33,53 €	18,83 €	3,00%	6,26%	2.186,50 €	94,14 €	20,00 €	15,90 €	35,90 €
3.000,00 €	36	88,04 €	30,00 €	50,29 €	28,22 €	3,00%	6,50%	3.289,68 €	141,17 €	20,00 €	23,85 €	43,85 €
4.000,00 €	36	117,39 €	40,00 €	67,06 €	37,64 €	3,00%	6,23%	4.392,92 €	188,22 €	20,00 €	31,81 €	51,81 €
5.000,00 €	36	146,73 €	50,00 €	84,82 €	47,02 €	3,00%	6,70%	5.496,14 €	235,30 €	20,00 €	39,76 €	59,76 €
1.000,00 €	48	22,40 €	10,00 €	11,72 €	6,25 €	3,00%	5,35%	1.106,96 €	62,72 €	20,00 €	10,64 €	30,64 €
2.000,00 €	48	44,80 €	20,00 €	23,44 €	12,50 €	3,00%	7,74%	2.297,29 €	125,38 €	20,00 €	21,28 €	41,28 €
3.000,00 €	48	67,20 €	30,00 €	35,16 €	18,75 €	3,00%	6,67%	3.391,13 €	188,06 €	20,00 €	31,92 €	51,92 €
4.000,00 €	48	89,60 €	40,00 €	46,88 €	25,00 €	3,00%	6,19%	4.487,77 €	250,74 €	20,00 €	42,56 €	62,56 €
5.000,00 €	48	112,00 €	50,00 €	58,75 €	31,25 €	3,00%	6,24%	5.614,74 €	313,43 €	20,00 €	53,20 €	73,20 €
1.000,00 €	60	18,24 €	10,00 €	9,12 €	4,76 €	3,00%	5,16%	1.128,94 €	78,49 €	20,00 €	13,38 €	33,38 €
2.000,00 €	60	36,47 €	20,00 €	18,24 €	9,52 €	3,00%	5,61%	2.277,87 €	156,98 €	20,00 €	26,77 €	46,77 €
3.000,00 €	60	54,71 €	30,00 €	27,36 €	14,29 €	3,00%	5,76%	3.426,86 €	235,50 €	20,00 €	40,15 €	60,15 €
4.000,00 €	60	72,95 €	40,00 €	36,48 €	18,98 €	3,00%	5,84%	4.575,75 €	313,96 €	20,00 €	53,53 €	73,53 €
5.000,00 €	60	91,18 €	50,00 €	45,64 €	23,73 €	3,00%	5,89%	5.724,73 €	392,45 €	20,00 €	66,92 €	86,92 €
SGS subvencionira del obrestne mere pri kratkoročnih in dolgoročnih kreditih ter strošek premije za prevzem tveganja do višine do 20,00 €.												

NEKOMITENTI										Subvencija		
Skupni znesek kredita	število mesecev	mesečna anuiteta:	stroški odobritve kredita:	strošek premije za prevzem tveganja - do 20,00 €	stroški vodenja - samo pri kreditih nad ročnostjo 12 mesecev	nominalna obrestna mera - 3,5 % oz. pri kratkoročnih kreditih je subvencionirana za 2,5 o.t in pri dolgoročnih 0,5 o.t.	efektivna obrestna mera (EOM)	Skupni dolg, ki ga plača kreditojemalec	Skupaj obresti	strošek premije za prevzem tveganja	subvencioniran del obresti	SKUPAJ STROŠKI - KRIJE SINDIKAT
500,00 €	6	83,82 €	10,00 €	krije SGS	/	2,00%	9,29%	512,93 €	2,93 €	3,02 €	3,66 €	6,68 €
1.000,00 €	6	167,64 €	20,00 €	krije SGS	/	2,00%	9,29%	1.025,85 €	5,85 €	6,04 €	7,32 €	13,36 €
1.500,00 €	6	251,46 €	30,00 €	krije SGS	/	2,00%	9,29%	1.538,77 €	8,77 €	9,05 €	10,99 €	20,04 €
500,00 €	12	42,12 €	10,00 €	krije SGS	/	2,00%	5,89%	515,44 €	5,44 €	3,03 €	6,84 €	9,87 €
1.000,00 €	12	84,24 €	20,00 €	krije SGS	/	2,00%	5,88%	1.030,87 €	10,87 €	6,07 €	13,68 €	19,75 €
1.500,00 €	12	126,36 €	30,00 €	krije SGS	/	2,00%	5,88%	1.546,30 €	16,30 €	9,10 €	20,51 €	29,61 €
1.000,00 €	24	43,69 €	10,00 €	8,94 €	6,35 €	4,00%	6,65%	1.067,58 €	42,29 €	20,00 €	5,35 €	25,35 €
2.000,00 €	24	87,38 €	20,00 €	17,88 €	12,69 €	4,00%	7,72%	2.155,13 €	84,56 €	20,00 €	10,70 €	30,70 €
3.000,00 €	24	131,08 €	30,00 €	26,83 €	19,04 €	4,00%	8,09%	3.242,72 €	126,85 €	20,00 €	16,05 €	36,05 €
4.000,00 €	24	174,77 €	40,00 €	35,77 €	25,38 €	4,00%	8,27%	4.330,25 €	169,10 €	20,00 €	21,40 €	41,40 €
5.000,00 €	24	218,46 €	50,00 €	44,71 €	31,71 €	4,00%	8,38%	5.417,83 €	211,41 €	20,00 €	26,75 €	46,75 €
1.000,00 €	36	29,79 €	10,00 €	14,39 €	9,43 €	4,00%	6,63%	1.099,78 €	63,03 €	20,00 €	8,03 €	28,03 €
2.000,00 €	36	59,58 €	20,00 €	28,78 €	18,92 €	4,00%	7,38%	2.219,68 €	126,11 €	20,00 €	16,05 €	36,05 €
3.000,00 €	36	89,37 €	30,00 €	43,17 €	28,32 €	4,00%	7,62%	3.339,42 €	189,13 €	20,00 €	24,08 €	44,08 €
4.000,00 €	36	119,17 €	40,00 €	57,59 €	37,82 €	4,00%	7,75%	4.459,28 €	252,17 €	20,00 €	32,10 €	52,10 €
5.000,00 €	36	148,96 €	50,00 €	71,96 €	47,26 €	4,00%	7,83%	5.579,06 €	315,19 €	20,00 €	40,13 €	60,13 €
1.000,00 €	48	22,85 €	10,00 €	11,43 €	6,25 €	4,00%	6,46%	1.129,19 €	84,08 €	20,00 €	10,77 €	30,77 €
2.000,00 €	48	45,70 €	20,00 €	22,86 €	12,50 €	4,00%	7,03%	2.278,59 €	168,22 €	20,00 €	21,55 €	41,55 €
3.000,00 €	48	68,55 €	30,00 €	34,29 €	18,76 €	4,00%	7,22%	3.427,84 €	252,32 €	20,00 €	32,32 €	52,32 €
4.000,00 €	48	91,39 €	40,00 €	45,72 €	25,00 €	4,00%	7,31%	4.577,15 €	336,49 €	20,00 €	43,09 €	63,09 €
5.000,00 €	48	114,24 €	50,00 €	57,74 €	31,25 €	4,00%	7,37%	5.726,41 €	420,56 €	20,00 €	53,86 €	73,86 €
1.000,00 €	60	18,69 €	10,00 €	9,35 €	4,76 €	4,00%	6,27%	1.157,15 €	105,46 €	20,00 €	13,59 €	33,59 €
2.000,00 €	60	37,38 €	20,00 €	18,70 €	9,52 €	4,00%	6,73%	2.334,34 €	210,97 €	20,00 €	27,18 €	47,18 €
3.000,00 €	60	56,07 €	30,00 €	28,04 €	14,29 €	4,00%	6,89%	3.511,54 €	316,47 €	20,00 €	40,77 €	60,77 €
4.000,00 €	60	74,75 €	40,00 €	37,38 €	18,98 €	4,00%	6,97%	4.688,73 €	422,00 €	20,00 €	54,36 €	74,36 €
5.000,00 €	60	93,44 €	50,00 €	46,48 €	23,73 €	4,00%	7,01%	5.865,91 €	527,46 €	20,00 €	67,95 €	87,95 €
SGS subvencionira del obrestne mere pri kratkoročnih in dolgoročnih kreditih ter strošek premije za prevzem tveganja do višine do 20,00 €.												

POMEMBNE INFORMACIJE:

Izračun je zgolj informativne narave. Izračuni so pripravljeni na podlagi nominalne obrestne mere, ki velja na dan priprave informativnega izračuna. Potrošniški kredit se praviloma odplačuje v enakih mesečnih obrokih. Zaradi specifičnosti izračuna efektivne obrestne mere se pri izdelavi informativnega izračuna EOM in informativnih (okvirnih) mesečnih obrokov upošteva štetje dni po načelu 30/360, zaradi česar lahko pride do določenih razlik pri izdelavi dejanskega amortizacijskega načrta kredita z informacijsko opremo hranilnice, vendar razlika ne presega 0,5%.

Potrošniški krediti so obračunani z uporabo nominalne obrestne mere. Obresti se obračunavajo linearno. Redna mesečna anuiteta vračila kredita ne more biti nižja od 10,00 EUR. Velja, da kredit z dnem odobritve tudi preide v odplačilo (niso upoštewane interkalarnе obresti - za potrebe informativnega izračuna velja, da je kredit odobren zadnji dan v mesecu, prvi obrok pa zapada zadnji dan v naslednjem mesecu - štetje dni 30/360).

Skupni dolg, ki ga mora plačati potrošnik je vsota skupnega zneska kredita in skupnih stroškov. To je skupni znesek, ki ga bo kreditojemalec plačal v celi dobi odplačevanja kredita, vključno s stroški, ki jih plača ob odobritvi.

Express your greatness!



SPORTEVEREST

www.sporteverest.si

Svet gorenjskih sindikatov Vam v sodelovanju z www.sporteverest.si omogoča **-30%** popust na prodajno ponudbo vrhunskih športnih znamk Treksta, Reusch, Fila, CR7, Caroline Wozniacki, Conte of Florence.

Ponudbo si oglejte na www.sporteverest.si, za koriščenje ugodnosti pa na blagajni vnesite svojo kodo za popust, ki jo prejmete na tajništvu SGS, v obliki svoje lojalnostne kartice.

Za vse dodatne informacije se obrnite na info@sporteverest.si.

-30%



Conte of Florence
- ITALIA -



FILA



Treksta

#quality #tradition #trust #friendship

INFORMACIJE

SINDIKALNA LISTA APRIL 2016

	Uredba ^{*1}	Zasebni sektor ^{*2}	Javni sektor ^{*3}
1. DNEVNICE			
- cela dnevnic (nad 12 do vklj.24 ur odsotnosti)	21,39	odvisno od KP dej. ali podj.KP	16,00
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	10,68	odvisno od KP dej. ali podj.KP	-
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	7,45	odvisno od KP dej. ali podj.KP	-
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza delojemalca)			
(od 01.04.2016-cena 1,185€-95-okt.bencina)	0,37	odvisno od KP dej. ali podj.KP	30% cene 95-okt.bencina ^{*4} 18% cene 95-okt.bencina ^{*5}
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA			
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela	stroški javnega prevoza	odvisno od KP dej. ali podj.KP	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč	(oddaljeno več kot 1km)		(oddaljeno več kot 2km)
(od 01.04.2016-cena 1,185€-95-okt.bencina)	0,18	odvisno od KP dej. ali podj.KP	8% cene 95-okt.bencina
4. LOČENO ŽIVLJENJE			
- stanovanje ^{*6}	334,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	140,54
- prehrana ^{*6}			-
5. PRENOČIŠČE			
<u>Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.</u>			
6. REGRES ZA PREHRANO (redni delovni čas)			
	6,12	odvisno od KP dej. ali podj.KP	(od 01.01.2016) 3,62
Podaljšani delovni čas	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	(od 01.01.2016) 4,20 ^{*7}
7. TERENSKI DODATEK			
	4,49	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	dnevno 21% dnevnice 3,36
8. JUBILEJNE NAGRADE			
- za 10 let	460,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	288,76
- za 20 let	689,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	433,13
- za 30 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	577,51
- za 40 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	-
			članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI			
	do 4.063,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	3.213,10 ^{*8}
če se zaposleni upokoji v dveh mesecih po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokožitev velja			ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše 4.819,65 ^{*9}
			ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ			
- ob smrti delojemalca ali ožjega družinskega člana	do 3.443,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	577,51
- težja invalidnost,daljša bolezen,elementarna nesreča, požar	do 1.252,00	odvisno od KP dej. ali podjetniške KP	članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
11. REGRES ZA LETNI DOPUST			
- najmanj minimalna plača		790,73	glede na plačilni razred zaposlenega na zadnji dan aprila 2016
12. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2016, UL RS 6/2016)			
		790,73	
13. MINIMALNI DOHODEK (od 01.01.2016)			
		288,81	

^{*1} Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (76/08)

^{*2} Osnova za zneske v zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti ali podjetniške KP.

^{*3} ZUJF in aneks h kolektivni pogodbi za negospodarstvo ter uredba za tujino

^{*4}

^{*5} Stalna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 30%,

^{*6} Občasna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 18%,

^{*7} Zneska se usklajujeta z rastjo izhodiščnih plač

^{*8} velja za tista podjetja za katera še vedno velja Zakon o višini povračil stroškov....(UL RS 87/97,9/98,48/01,55/2015,2/2016)

^{*9} - 2 povprečni mesečni plači na zaposlenega v RS za preteklo 3 mesece ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše

^{*10} - 3 povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za preteklo 3 mesece ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše

MESTNA KNJIŽNICA KRANJ

ZA ČLANE SGS LETNA ČLANARINA LE 5 EUR

Kupon za včlanitev dvignete na sedežu SGS, Slovenski trg 3, Kranj

IZPOSOJA GRADIVA V VSEH ENOTAH:

Kranj, Stražišče, Šenčur,
Cerklje na Gorenjskem, Naklo,
Preddvor, Jezersko

Brezplačni računalniški tečaji,
delavnice, izobraževanja, programi
za spodbujanje branja,
literarni večeri

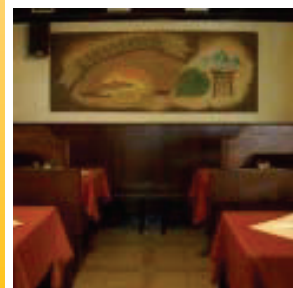
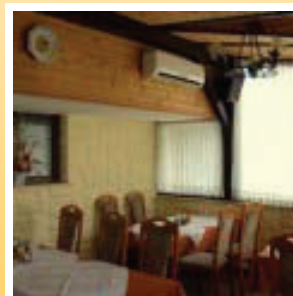
Več informacij Svet gorenjskih sindikatov,
Slovenski trg 3, 4000 Kranj,
tel.: 04 23 19 800

KARANTANIJA

RESTAVRACIJA IN PICERIJA

+386 4 23 32 120

Malica z juho, glavno
jedjo, solato, sladico in
pijačo (2dl soka ali kava)
za člane Sveta gorenjskih
sindikatov samo
3,80 EUR!





Življenje je lepo, a nepredvidljivo.

Zato smo vam v zavarovalnici Adriatic Slovenica pripravili **KROG VARNOSTI**. Ni pomembno, katera zavarovanja boste sklenili. Pomembno je le, da izberete tista, ki jih vi in vaša družina zares potrebujete, jih združite v **KROG VARNOSTI** in ob tem pomembno finančno prihranite.

Sklenite svoj **KROG VARNOSTI**. Poenostavite in prihranite.

Vsem želimo prijetne prvomajske praznike!

AS d.d., PE KRANJ, Kidričeva cesta 2, T: 04/28 17 000
www.as.si



Nove dimenzije varnosti

Vabljeni na 42. prvomajsko srečanje na Joštu

Nedelja, 1. maj, ob 10.30

Pihalni orkester Mestne občine Kranj

Uvodni pozdrav predsednice Sveta gorenjskih sindikatov,
Nežke Bozovičar in župana Mestne občine Kranj, Boštjana Trilarja

DEJAN & VUNJAK
Brendijere BARABE



Klemen
Bučan



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV



ZAVOD ZA TURIZEM IN KULTURO
KRANJ



ZAPORE CEST

1. maja bo od 6.00 do 16.00 ure popolnoma zaprta cesta Javornik - Sv. Jošt.
Obiskovalce naprošamo, da upoštevajo navodila rediteljev