

December 2014

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov



Srečno 2015!

Družbena odgovornost nas bogati

Pravijo, da živimo v družbi, ki jo je zajela kriza vrednot. Vrednote naših staršev in starih staršev so nam postale tuje. Pehamo se za napačnimi ideali, moralo premorejo le redki posamezniki. Pridobiti si čim več denarja je cilj marsikaterega, vsak gleda samo nase, skrbi in problemi sočloveka ne zanimajo nikogar.



**Nežka
Bozovičar**

Kolikokrat se vprašamo, kako živi naš sosed in ali zmore plačevati položnice, ali mogoče kdaj potrebuje družbo in pogovor ter razumevanje sočloveka. Nekateri med vami se zagotovo. Veliko pa je tudi takih, ki se ne. Lahko bi celo rekli, da vsak že sam dovolj težko preživi in ima dovolj svojih problemov, zato ni čudno, da ga sosedovi ne zanimajo.

Kolikokrat pa se podjetje v katerem delate vpraša, ali mogoče kateri od zaposlenih potrebuje kakšno pomoč, podporo, mogoče le dobro misel. Da ne bom do kogarkoli krivična, lahko rečem, da se najdejo tudi taka podjetja. Rada prisluhnejo zaposlenim in jim tudi pomagajo, še posebej, če jim finančna situacija tako pomoč dovoljuje. Pogosto pa je praksa, da posameznik za pomoč niti ne zaprosi, ker se zaveda, da bo le s težavo našel koga, ki bi mu prisluhnil.

Podjetja imajo pogosto le en cilj, katerega zasledujejo, to je ustvarjanje čim več dobička. Za dosego tega cilja se poslužujejo zelo različnih ukrepov, med katerimi so lahko tudi taki, ki imajo negativen vpliv na ostale, ki živijo in delajo s podjetjem. Pri tem imam v mislih, lokalno skupnost, različna društva, kupce, dobavitelje, zaposlene. Podjetja so torej zelo odgovorna do lastnikov, katerim je potrebno zagotavljati čim več dobička, precej manj pa do lokalne skupnosti v kateri delujejo in do zaposlenih, ki so ključni za ustvarjanje dobička.

Kako je podjetje lahko odgovorno do lokalne skupnosti v kateri deluje?

V prvi vrsti tako, da pri svojem delovanju ne onesnažuje okolja, da spoštuje okoljske omejitve izpustov nevarnih snovi, da uporablja čistilno napravo in v vode spušča le za okolje nenevarne

odplake. Vendar pri tem nimam v mislih samo spoštovanja minimalnih okoljskih standardov, pač pa tisto več, ne samo, kar je podjetje dolžno storiti ob spoštovanju zakonodaje. Zavedati se je potrebno, da narava in okolje ni naša last in zato z njim ne smemo ravnati brezčutno in neodgovorno. V tem mestu, v tej državi, na tem svetu bodo živeli naši otroci, vnuki in še kasnejši rodovi. Če okolja ne bomo spoštovali, njihovo življenje ne bo tako polno, kot je lahko naše. Neprecenljiva je pitna voda, ki nam priteče iz pipe in sprehod v hribe, kjer se nadihamo svežega zraka. Tisti deli sveta, kjer teh naravnih danosti ni več, se že zavedajo neprecenljivosti zdravega okolja.

Podjetje je do lokalne skupnosti lahko odgovorno tudi tako, da spoštuje navade, običaje, vrednote okolja v katerem deluje in podpira delovanje prostovoljnih društev in organizacij, ki skrbijo za vsebinsko bogatejšo življenje prebivalcev. Življenja lokalne skupnosti si ne znamo predstavljati brez tisočerihih društev in prostovoljcev, ki v njih delujejo, saj ljudje potrebujemo skupno druženje in hobije, ki nas povezujejo. Društva in druge organizacije pa za svoje delovanje potrebujejo različne oblike pomoči. Podjetje lahko z donacijami, z znanjem, z materialom, s časom in še na mnoge druge načine pomaga lokalni skupnosti.

Vsako podjetje lahko najde področje, ki mu je najbolj blizu. Pri tem lahko izbira med humanitarno dejavnostjo, športom, kulturo, izobraževanjem in ostalimi dejavnostmi. Zagotovo se s katero lahko identificira in tako lažje približa prebivalcem. Podjetja, ki so zelo vpeta v življenje občanov, uživajo veliko večji ugled kot tista, ki delujejo mimo njih, njihovi direktorji in uprave pa uživajo veliko večji ugled kot tisti, ki z okoljem ne znajo živeti. Obstajajo celo raziskave, ki so ugotovljale povezanost med družbeno odgovornostjo podjetja in njegovim ugledom in le te so pokazale, da družbena odgovornost podjetja prispeva do 40% k ugledu podjetja.

Podjetja se lahko zlijejo z lokalnim okoljem tudi tako, da zaposlujejo lokalno prebivalstvo, mladim namenijo štipendije za šolanje, zaposlujejo mlade diplomante, ki so jih podpirali v času šolanja, omogočajo šolsko oziroma počitniško prakso otrokom, sodelujejo pri raznih humanitarnih projektih s katerimi pomagajo pomoči potrebnim in še bi lahko naštevala.

Družbena odgovornost pa ni le odgovornost do okolja in do lokalne skupnosti, pač pa predvsem odgovornost do zaposlenih, do delavcev, ki omogočajo obstoj in razvijanje podjetja. Odgovornost do delavcev se kaže predvsem v odnosu. Gre za medčloveške odnose, ki bi morali temeljiti na spoštovanju drug drugega, poslušanju, razumevanju in upoštevanju sočloveka. Vsakdo, ki se čuti sprejetega, upoštevanega in koristnega, bo svoje delo opravljal z večjim veseljem in bo dosegal boljše rezultate. Za občutek sprejetosti in vrednosti za podjetje pa posameznik potrebuje tudi dostojno plačilo. Delavci razumejo podjetje, ki se je znašlo v krizi in ima težave z izplačili obveznosti in so v teh primerih pripravljeni počakati ali se celo odpovedati delu plače. Ne morejo pa razumeti podjetij, ki poslujejo zelo uspešno, denarja za plače ali kakšno nagrado ob koncu leta pa nikoli ni. Sprašujem se, ali je podjetje odgovorno do delavcev, ko zaradi želje po doseganju večjega dobička zmanjšuje stroške dela, predvsem plač in sili delavce, da delajo za bagatelo s katero ne morejo preživeti sebe, kaj šele svoje družine.

Družbena odgovornost se kaže tudi v zaposlovanju težje zaposljivih oseb, kot so mladi brez delovnih izkušenj, mlade mamice, starejši in invalidi. Vsakdo si želi zaposlitve in vsakdo je pripravljen prispevati maksimum svojih moči za vključenost v družbo. Zato je potrebno v delovno okolje vključevati vse, tudi ranljivejšo skupino.

Če se ozremo v bližnjo preteklost, se spomnimo, da so podjetja pred leti imela celo svoja športna društva, planinska društva, kulturna društva, srečanja za družine zaposlenih, družabne igre, ki so povezovale zaposlene, vsakršne take oblike preživljanja skupnega časa pa so zaposlene med seboj povezovala in utrjevala pripadnost zaposlenih podjetju. Zaradi varčevanja in ukinjanja nedobičkonosnih dejavnosti, so se taka društva in neformalna druženja zaposlenih pogosto ukinjala. Danes se sicer že srečujemo s podjetji, ki so spregledala, da so neformalna druženja bistvenega pomena za uspešnejše delovanje podjetja in so že pripravljena odšteti nekaj denarja tudi za te namene.

Kje je razlog, da so podjetja premalo odgovorna do okolice in do svojih zaposlenih?

Mogoče prevelik pohlep in težnja po takih vsotah denarja, ki ga za življenje ne potrebuje nihče, vendar pa daje vpliv, moč in nadzor. Mogoče nevednost in premalo zavedanja, da družbena odgovornost prinaša predvsem pozitivne rezultate na daljši rok. Družbena odgovornost pa nenazadnje prinaša tudi dobiček, če jo le znamo pravilno vnovčiti.

Za družbeno odgovornost se sicer lažje odločajo podjetja, ki so finančno stabilnejša, vendar se tudi tista, ki so finančno nekoliko šibkejša ne bi smela odpovedati posluhu za družbeno odgovornost. Obstaja več načinov, ko lahko podjetje sodeluje tudi z majhnimi finančnimi vložki. Tak način je npr. sodelovanje podjetja na raznih okroglih mizah, predstavitev, se pravi s prispevanjem časa in znanja, ki ga podjetje ima, širši družbi.

V začetku novembra je Trgovinska zbornica Slovenije organizirala strateško konferenco, na

kateri je bila osrednja tema družbena odgovornost obravnavana z različnih zornih kotov. Konferenca je bila množično obiskana in je pritegnila veliko pozornosti, tematika pa je še kako aktualna. Na njej so nekatera slovenska podjetja predstavila tudi dobre prakse, ki kažejo njihovo družbeno odgovornost. Izjemnega pomena je ozaveščanje o tej temi in razpravljanje o njej. Zaključki so bili zelo jasni. Menedžment je tisti, ki se mora zavedati pomembnosti družbene odgovornosti in voditi podjetje tudi v tej smeri. Ni res, da družbena odgovornost zahteva le čas in predstavlja strošek, vložek vanjo se hitro povrne skozi večji ugled podjetja, večjo lojalnost strank podjetja in večjo pripadnost in delovno učinkovitost zaposlenih. Končni učinki so torej finančni in sovpadajo s primarnim ciljem podjetja, to je ustvarjanje čim večjega dobička.

Družbena odgovornost torej prinaša dobiček, pogloblja vezi v družbi, skrbi za okolje v katerem

živimo in ustvarja bolj prijazna delovna mesta. Delavci, ki se poistovetijo s cilji podjetja, brez dvoma delajo bolj zavzeto, saj čutijo, da je njihovo delo cenjeno tudi v širšem okolju. Pomemben pa je tudi občutek, da delamo dobro, da pomagamo sočloveku, prispevamo k bolj odprti lokalni skupnosti in skrbimo za prihodnost rodov.

Družbena odgovornost nas torej bogati in nam daje prave vrednote za prihodnost. Družbena odgovornost je prava pot, ki nas bo hitreje popeljala iz krize vrednot in posledično tudi iz finančne krize. Čeprav so nekateri zašli iz prave poti, je še veliko več tistih, ki vedo, kateri so pravi in plemeniti cilji, za katere je vredno živeti.

Da bi v letu 2015 dosegli čim več plemenitih ciljev, na tej poti pa naj vas spremlja ljubezen, veselje in mir. Srečno!



Srečno 2015

Tudi, če vas bodo
poti v letu 2015
pripeljale drugam,
kot si želite,
bo to točno tja,
kjer naj bi bili.
Naj bo srečno!
..... Kjerkoli!

Pred vrati je nov socialni sporazum

Slovenija že daljše obdobje nima sklenjenega socialnega sporazuma, ki naj bi pomenil smernice za delovanje Vlade v odnosu do socialnih partnerjev in v zvezi s najpomembnejšimi vprašanji v državi.

Nežka Bozovičar

Dve leti nazaj so se dogovarjanja sicer začela, vendar nikoli ni prišlo do konca in do podpisa dokumenta. V dokaz, da je socialni dialog v Sloveniji še mogoč, so se konec novembra začela pogajanja o socialnem sporazumu za obdobje 2014-2018. Kakšna je zrelost socialnih partnerjev letos in kako močno se zavedajo pomembnosti takega skupnega dokumenta, kot je socialni sporazum, bomo videli kaj kmalu.

Socialni partnerji imajo več kot dovolj pomembnih razlogov, da k pogajanju pristopijo z vso resnostjo. Slovenija se je namreč v času gospodarske krize soočila z enim največjih padcev gospodarske rasti med članicami EU in sicer letu 2009 kar za 8,5%, povprečje EU pa je 4,5%. V letih od 2008 do 2013 se je število delovno aktivnega prebivalstva zmanjšalo za 9,7%, proračunski transferji pa so se za namene socialne varnosti gospodinjstev in posameznikov povečali za kar 28% (vir: UMAR). Te številke so tako zgovorne, da kar same kličejo po političnih strategijah na različnih področjih, med njimi zagotovo tudi področje, ki ga sicer v medsebojnem dogovoru urejajo socialni partnerji.

Vladni predlog socialnega sporazuma opredeljuje temeljne zaveze in usmeritve socialnih partnerjev, to so sindikati, delodajalci in Vlada. Mogoče se že ponavljamo, vendar bodo socialni partnerji v prihodnje usmerili svoje aktivnosti v razvoj temelječ na znanju in inovativnosti, kar bo prineslo kakovostna delovna mesta z višjo dodano vrednostjo, hkrati pa trajnostni razvoj družbeno odgovornega gospodarstva. Posebej se bodo socialni partnerji posvetili uvedbi aktivnosti za odpravo krize vrednot v družbi, ki je pripeljala državo v današnjo situacijo. Povsem nova pa je usmeritev socialnih partnerjev v razvoj ekonomske demokracije s povečanjem pravic zaposlenih, da aktivno sodelujejo pri ustvarjanju in razporeditvi bogastva. Vse skupaj je seveda še stvar dogovarjanja in iskanja sprejemljivih ciljev za vse socialne partnerje vendar jim z nekaj politične volje lahko uspe.

Socialni sporazum je razdeljen na več pomembnih področjih, in sicer ekonomska politika države, gospodarski razvoj, javni sektor, zdravstvo, trg dela, pokojninski sistem, kohezijska politika, investicije ter vzgoja in izobraževanje. Naj na kratko povzamem najpomembnejše smernice za vsako

od naštetih področij, ki jih je v tej fazi predlagala Vlada, kasneje pa jih bodo izpilili vsi socialni partnerji.

Ekonomska področje

Ključni cilj na ekonomskem področju ostaja javno finančna konsolidacija z uveljavljanjem ukrepov za vzdržnost javno finančnih izdatkov ter učinkovito delovanje bančnega sistema. Da bi te cilje lahko dosegli, bo potrebno vsa razpoložljiva sredstva usmeriti v tisto javno porabo, ki bi lahko najhitreje vplivala na rast bruto domačega proizvoda. Za ponovno vzpostavitev učinkovitega bančnega sistema pa bo potrebno po mnenju vlade dokončati sanacijo bank, da bodo le te lahko služile gospodarstvu kot njegov učinkovit servis.

Na finančnem področje bo potrebno v prihodnje nadaljevati boj proti sivi ekonomiji in vsem oblikam izogibanja plačilu davkov in prispevkov za socialno varnost.

Gospodarski razvoj

Ukrepi, ki naj bi zagotovili večjo rast in razvoj ter konkurenčnost gospodarstva, predvsem pa odpiranje novih kakovostnih delovnih mest, so usmerjeni v informiranje in zagotavljanje konkretne storitve za gospodarstvo ter zmanjšanje administrativnih ovir, spodbujanje večje plačilne discipline, boljše črpanje sredstev EU preko enostavnejših, usklajenih, bolj transparentnih in bolj dostopnih razpisov za podjetja, podpora razvojnemu prestrukturiranju podjetij, pametno preoblikovanje nepovratnih subvencij v ugodna povratna sredstva, spodbude za podjetja v vsem življenjskem ciklu, še posebej za mlada podjetja, spodbujanje investicij, tako domačih kot tujih, krepitev ozaveščenosti potrošnikov, podpora in primerno okolje za razvoj socialnega podjetništva in zadružništva, spodbujanje turizma na temelju trajnostnega razvoja ter učinkovito in inovativno trženje in promocija Slovenije kot atraktivne zelene destinacije, podpora prenosu raziskovalnih dosežkov na trge in torej v podjetja in javni sektor tako, da se pospeši tako razvoj raziskovalnih organizacij na eni strani kot predvsem rast in razvoj podjetij z visoko dodano vrednostjo in potencialom nadaljnjega zaposlovanja.

Javni sektor

Javne storitve se bodo v prihodnjih letih poskušale še bolj približati uporabnikom in postati njim čim bolj prilagojene, prijazne, kakovostne in učinkovite. Seveda pa bo potrebno poskrbeti tudi za vzdržnost javno finančne blagajne, da bo delovanje v celoti omogočeno. Javni sektor naj bi deloval po principu učinkovitega javnega menedžmenta. Posebej pomemben cilj pa je ničelna toleranca do korupcije in večja transparentnost, še posebej na področju javnih naročil.

Zdravstvo

Obstoječi zdravstveni sistem bo v prihodnjih letih najverjetneje čakala reforma v smeri krepitve javnega zdravstva, finančne vzdržnosti in pa ločevanja javnega in zasebnega dela zdravstvenih storitev. Čim več pravic bo potrebno ohraniti znotraj sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja in pa omogočiti učinkovit dostop do zdravstvenih storitev vsem, ki jih bodo potrebovali. Verjetno nas čaka ukinitve dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja in ustrezna nadomestitev z drugim sistemom. Posebno skrb pa bo potrebno nameniti dolgotrajni oskrbi starejših in oskrbi potrebnih državljanov.

Trg dela

Trg dela je področje, ki je najbolj neposredno povezano s pravicami in obveznostmi delavcev in delodajalcev in področje, ki je neposredno najbližje delovanju sindikatov. Čeprav še ni dve leti od uveljavitve Zakona o delovnih razmerjih-1, Vlada že predvideva spremembo predpisov s ciljem nadaljnjega zmanjševanja segmentacije na trgu dela in zagotavljanja ustrezne fleksibilnosti na trgu dela. Vlada si je zadala tudi cilj, da se postopno dvigne zaposlenost populacije med 20 in 65 let na 75%, kar je tudi cilj strategije Evropa 2020. To pomeni ukrepe za hitrejši vstop mlade populacije na trg dela in tudi kasnejši izstop iz trga dela starejših. V Sloveniji je namreč zaposlenost starejših od 55 let bistveno nižja od povprečja EU. Vlada si bo prizadevala za daljše ostajanje zaposlenih na trgu dela in bo spodbujala prenos znanja iz starejših na mlade tudi preko različnih spodbud zaposlovanja mladih.

Za doseg te ciljeve se bodo morali socialni

partnerji sporazumeti o uvedbi kar nekaj ukrepov, ki jih danes vsi ne podpirajo. Sindikati seveda ostro nasprotujejo spremembi ZDR-1 v smeri dodatnega nižanja pravic zaposlenih, podpirajo pa ukrepe v smeri zmanjševanja segmentacije na trgu dela.

Vlada bo pripravila pregled obremenitev vseh oblik dela, delodajalci in tudi sindikati so zainteresirani za racionalnejšo obremenitev plač in drugih plačil za delo, kajti te obremenitve danes segajo celo do 60% zaslužka posameznika, kar je nesprejemljivo. Pri pogajanjih s socialnimi partnerji bo vlada zasledovala načelo, konsenza med socialnimi partnerji, pri čemer se socialni položaj zaposlenih z nizkimi dohodki ne bi poslabšal.

Pomembno je tudi, da se Vlada zaveda pomembnosti minimalne plače, ki je danes socialni korektiv izjemno nizkih plač nekvalificiranih delavcev. Minimalna plača bo ostala zakonska kategorija in se bo spreminjala le v popolnem soglasju med vsemi socialnimi partnerji. Čeprav delodajalci nasprotujejo ohranitvi minimalne plače, ker menijo, da je strošek dela zaradi tega prevelik, pa sindikati nikakor ne bodo odstopili od tega, da je minimalna plača minimalno plačilo za delo, ki si ga zasluži vsak delavec in minimalni zaslužek s katerim je že tako skoraj nemogoče preživeti.

Izjemno pomembno področje trga dela je skrb za varnost in zdravje pri delu. Če je za formalne zahteve zagotavljanja varnosti na delovnem mestu v večini primerov poskrbljeno, pa je dejansko stanje na področju kvalitetnega delovnega okolja v smislu dobrega počutja na delovnem mestu, še premalo udeleženo v praksi. Sicer je bilo že v preteklem obdobju precej EU projektov, ki so spodbujali tovrstne ukrepe, vendar se delodajalci pomena dobrega počutja zaposlenih na delovnem mestu še premalo zavedajo.

Pokojninski sistem

Javno finančna vzdržnost pokojninskega sistema na daljši rok ni zagotovljena, zato bo Vlada pripravila ocene učinkov pokojninskega sistema in predvsem izvedla ukrepe za zagotavljanje dodatnih finančnih virov za financiranje pokojninskega sistema. Pokojninska reforma v obdobju do leta 2018 sicer ni predvidena, predvideva pa se sprememba invalidskega zavarovanja in

priprava Bele knjige o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja s pripravo možnih rešitev po izteku prehodnega obdobja iz pokojninskega zakona ZPIZ-2.

Kohezijska politika

Številni evropski skladi zagotavljajo sredstva za ekonomsko, socialno in teritorialno kohezijo v EU. Izvajati se bo začel Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, ki bo omogočal črpanje evropskih sredstev na različnih področjih. Veliko sredstev bo tudi v prihodnje namenjenih delovanju socialnih partnerjev in krepitvi socialnega dialoga, izobraževanju, izmenjavi dobrih praks, zagotavljanju ukrepov varnosti in zdravju pri delu in drugim ukrepom za spodbujanje sodelovanja različnih institucij s širšim okoljem.

Nov zagon investicij

Ključni cilji bodo izboljšanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, še posebej gradbeništva in lesno predelovalne industrije ter turizma in izboljšanje infrastrukture.

Vzgoja in izobraževanje

Kljub več polemikam na temo plačljivega študija, bo študij tudi v prihodnje ostal brezplačen za vse, razen za tiste, ki so možnost brezplačnega študija že izrabili. Bo pa potrebno veliko sprememb na področju pretoka znanja med izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom ter usmerjeno izobraževanje glede na potrebe gospodarstva. Za doseg tega cilja bodo strokovnjake iz gospodarstva vključevali tudi v izvajanje študijskih programov. Vse več pa je pobud za uvedbo dualnega sistema izobraževanja, to je ponovna uvedba vajeništva.

Eno od delodajalskih združenj je v znak protesta proti Vladi že v začetku decembra odstopilo od pogajanj za socialni sporazum, kljub vsemu pa je nujno, da se o tako pomembnih vprašanjih, kot so izpostavljena zgoraj, dogovarjajo vsi akterji slovenskega socialnega prostora.



CHA CHA CHA – Plesni center Gorenjske,
Plesna šola za otroke in odrasle z najdaljšo
tradicijo na Gorenjskem. V Kranju lahko z nami
zaplešete in se rekreirate na Slovenskem trgu 7
– v Delavskem domu nasproti Občine.

»ŠTUDENTSKO DELO« po novem

S sprejetjem Zakona za uravnoteženje javnih financ so se za študente začeli črni časi, saj je bilo študentsko delo dodatno obremenjeno, subvencije za bivanje pri zasebnikih so se znižale, za subvencionirano prehrano študentov je bilo namenjenega manj denarja, prav tako za štipendije in subvencionirane prevoze, ukinjeni so bili nekateri dodatki in znižale so se olajšave za študente za delo po študentski napotnici.



**Barbara
Filipov**

Študentsko delo vseskozi predstavlja pomemben vir dohodka predvsem za tiste študente, ki si študija brez tega dela zaradi različnih razlogov sploh ne bi mogli privoščiti. Poleg tega ima študentsko delo vseskozi posebno vlogo oziroma obravnavno med obstoječimi oblikami dela, ker naj ne bilo zgolj ena izmed oblik dela, čeprav je postalo ravno to in bilo velikokrat zlorabljeno, tako s strani študentov kot delodajalcev. V zadnjih letih, predvsem pa v obdobju gospodarske krize se je študentsko delo izkazalo kot najbolj fleksibilna oblika na trgu dela. Namesto, da bi začasno in občasno delo vodilo do redne zaposlitve, so se ravno te zaposlitve začele nadomeščati s študentskim delom, s tem da mladim praktični niso pripadale nikakršne pravice, čeprav so bile njihove delovne obveznosti polne, zaslužek pa vse manj zanesljiv. Problematika vzporednega trga dela in nelojalne konkurence ter zlorab študentskega dela je na »sceni« že zadnjih nekaj let in nedavni dogovor med Vlado RS, Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Študentsko organizacijo Slovenije je vsekakor pomemben korak k ureditvi tega področja, vendar nikakor še ne zadosten. Nova ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov je začela nastajati po načelu »vsako delo šteje«, s čimer se spreminja osnovni koncept študentskega dela; dijaki in študentje bodo po novem imeli socialne pravice iz naslova plačevanja prispevkov za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje.

Obstoječe začasno in občasno delo dijakov in študentov mladim omogoča pridobivanje pomembnih delovnih izkušenj, stik s trgom dela in možnost dodatnega zaslužka, delodajalcem pa selekcijo potencialnih kadrov za zaposlitev in eno

izmed bolj fleksibilnih oblik dela, ki še kako usrežna kot odgovor na nepredvidljive poslovne dogodke za pokrivanje izrednih kadrovskega potreb. Kljub precejšnjim zlorabam in anomalijam na tem področju pa bo z nazadnje dogovorjenimi spremembami, obstoječi institut študentskega dela prilagojen na način, da bo študentom zagotavljal višjo stopnjo socialne in ekonomske varnosti, na trgu dela pa ne bo povzročal anomalij, ki smo jim priča danes (prekernost študentskega dela in segmentacija na trgu dela), kar so ne nenazadnje tudi priporočila in opozorila Evropske Unije. Osnovni mehanizmi študentskega dela se ne spreminjajo in tako bo tudi v prihodnje študentsko delo potekalo preko organizacij oziroma delodajalcev, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom (t.i. študentskih organizacij) na podlagi napotnice, pretežno v elektronski obliki in brez dodatnih administrativnih bremen. Poudariti je potrebno, da bo kljub vključitvi prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in prispevkov za zdravstveno zavarovanje in sorazmernemu zvišanju stroškov začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, ta oblika dela še vedno ena najcenejših oblik dela na trgu.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v preteklosti večkrat pristopilo k sistemski ureditvi celotnega področja, ki pa zaradi širšega nestrinjanja v slovenskem prostoru, ni bila uveljavljena. Zaradi nujnosti sprememb na tem področju, tako z vidika višje socialne in ekonomske varnosti študentov kot z vidika urejanja trga dela in izpolnitve mednarodnih zavez, je MDDSZ pristopilo k pripravi Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ. Trenutno se namreč večina materije, ki ureja študentsko delo nahaja v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je delno že razveljavljen in ravno v Zakonu za uravnoteženje javnih financ (ZUJF), med trajnimi ukrepi. Ker v tako kratkem času ni bilo mogoče pripraviti in uskladiti zakona, ki bi celovito in sistemsko uredil področje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, je ministrstvo pristopilo k spremembi ZUJF, ki med Trajnimi ukrepi v 1. poglavju že sedaj dejansko določa temeljne vidike študentskega dela. Spremembe ZUJF se v Državnem Zboru RS obravnavajo po nujnem postopku, tako da naj bi se

nova ureditev začela uporabljati že s prvim februarjem prihodnje leto.

Pa si pogledjmo kako bo začasno in občasno delo dijakov in študentov urejeno po novem:

- Po vzoru minimalne plače se določa minimalna urna postavka v višini 4,5 evra bruto (3,8 evra neto).

- Začasno in občasno delo dijakov in študentov bo vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje, kar pomeni, da se bodo od zneska na napotnici plačevali prispevki za:

a) pokojninsko in invalidsko zavarovanje (15,5% dijak oziroma študent in 8,85% delodajalec),

b) za zdravstveno zavarovanje bo delodajalec plačal 6,36%,

c) za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni pa bo delodajalcu obračunanih 0,53% od zneska na napotnici.

- Od študentskega dela se bo še naprej plačevala koncesijska dajatev, ki bo po novem, zaradi vključitve prispevkov za zdravstveno zavarovanje, znižana s sedanjih 23% najprej na 16% v letu 2015 in nato na 9,59% v letu 2016. Sredstva iz koncesijske dajatve se bodo tudi v prihodnje namenjala za štipendije (8,41 o.t., od 1.1.2016 dalje 2,0 o.t.), za delovanje Študentske organizacije Slovenije (3,795 o.t.) in za stroške študentskih servisov (3,795 o.t.). Prav tako se bo še naprej plačevala dodatna koncesijska dajatev v višini 2% in 22% DDV na dajatvi in prispevke delodajalca.

Zaradi spremembe ZUJF bo potrebno spremeniti tudi nekatere področne predpise, med njimi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

Hkrati z zgoraj naštetimi spremembami ZUJF pa so se Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Študentska organizacija Slovenije zavezali, **da bo v prvi polovici prihodnjega leta izveden razpis za**

vzpostavitev beleženja in priznavanja neformalno pridobljenih znanj, predvidenega že v izvedbenem načrtu Jamstva za mlade za obdobje 2014-2015. S tem naj bi se zagotovila javna veljavnost in priznavanje delovnih izkušenj iz naslova začasnega ali občasnega dela dijakov in študentov. Prav tako je bila v tem sklopu dogovorjena zaveza Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Študentske organizacije Slovenije za spremembo obstoječe ureditve dohodninske obdavčitve začasnega ali občasnega dela dijakov in študentov v sklopu sprememb Zakona o dohodnini.

Čeprav to, kar navajam v nadaljevanju ne sodi

neposredno na področje začasnega ali občasnega dela dijakov in študentov, vseeno omenjam pomemben ukrep Vlade RS namenjen zmanjšanju brezposelnosti med mladimi, ki ima do neke mere podobne učinke kot študentsko delo. Vlada RS je namreč v Državni zbor RS predložila tudi spremembe Zakona o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva s katerimi se, za še eno leto, podaljšuje možnost uveljavljanja začasne spodbude za zaposlovanje mlajših brezposelnih oseb. Še naprej bodo torej delodajalci, ki bodo za nedoločen čas zaposlili brezposelno osebo, mlajšo od 30 let, ki je vsaj tri mesece pred tem prijavljena v evidenci brez-

poselnih oseb, za dve leti oproščeni plačila prispevkov za socialno varnost. Ukrep, ki bi se sicer iztekel konec letošnjega leta je podaljšani zaradi njegovih izjemno pozitivnih učinkov – v prvem letu izvajanja ukrepa se je samo na podlagi tega ukrepa za nedoločen čas zaposlilo 2.438 brezposelnih mladih, spodbuda pa je uveljavilo več kot 2.000 delodajalcev. Spodbuda, ki je prepoznana kot administrativno nezahtevna, se je že uveljavila med delodajalci in v vladi predvidevajo, da naj bi se na tej osnovi v prihodnjem letu zaposlilo približno 5.000 mladih, kar je glede na visoko stopnjo brezposelnosti med mladimi vsekakor spodbudno.

S Svetom gorenjskih sindikatov uspešno sodelujemo že 20 let

LONova praznična ponudba

Paket dobrodošlice

- **brezplačno** vodenje računa (prvo leto)
- **brezplačni** dvigi gotovine na vseh bankomatih po Sloveniji in v državah Evropske monetarne unije
- **brezplačno** pristopnino na elektronsko banko eLON
- **dovoljeno negativno stanje** (prekoračitev stanja) na osebni računu v višini 150 EUR
- **ugodno** poravnavanje obveznosti preko trajnih nalogov in SEPA direktnih bremenitev
- **brezplačna** kartica Activa Maestro
- 10 položnic **brez plačila provizije**
- **dodatek 0,10 % k obrestni meri** pri sklenitvi novega depozita



Plačilo položnic

samo **0,79 EUR**

pri plačilu položnic
za Domplan
provizija le **0,35 EUR**



Zlati krediti

**Najboljši
STANOVANJSKI
KREDIT**

- doba odplačila **do 20 let**
- **najboljše** obrestne mere



Hranilnica LON vam želi veliko sreče in uspehov v letu 2015!



Alkohol in prepovedane substance v delovnem okolju

Najbrž ni potrebno posebej poudarjati, da alkohol, droge in druge prepovedane substance ne sodijo v delovno okolje. In čemu torej članek na to temo? Zato, ker smo v »veselem decembru«, ko je tudi v službenem okolju več priložnosti, da s sodelavci nazdravimo ob novoletnih željah in tudi zato, ker uživanje alkohola ali prepovedanih substanc v delovnem okolju (še vedno) ni tako redek pojav kot si mogoče mislimo.

Barbara Filipov

Nikakor ni namen članka obsojati tiste, ki imajo težave zaradi alkohola ali prepovedanih substanc, ampak pojasniti, kaj in kako lahko storijo delodajalci, kako se preizkuša prisotnost teh substanc pri zaposlenih in kako se moramo ravnati delavci, da s svojim ravnanjem ne ogrožamo sebe in drugih.

Delavec in delodajalec imata v delovnem razmerju pravice in obveznosti in pogosto je pravica delavca obveznost delodajalca in obratno. Poleg zagotavljanja dela in plačila za opravljeno delo je ena od osnovnih obveznosti delodajalca določenih z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), da zagotavlja varne delovne razmere ter varuje in spoštuje delavčevo osebnost in ščiti njegovo zasebnost. Varno in zdravo delovno okolje zagotavlja delodajalec z izvajanjem različnih ukrepov, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Po drugi strani pa mora delavec v delovnem razmerju delati po navodilih in pod nadzorom delodajalca, spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter se vzdržati vseh ravnanj, ki škodujejo ali bi lahko materialno ali moralno škodovala poslovnim interesom delodajalca. Prav tako mora delavec delodajalca obveščati o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu. Da torej delavec svoje pravice in pravice sodelavcev do varnega in zdravega okolja ne ogroža, mora tudi sam spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni, da mora delo opravljati s takšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter zdravje in življenje drugih. Vsi pa vemo, da z opravljanjem dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih substanc hitro prestopimo iz področja »varnega« v »NEvarno« področje.

Ker je delovno okolje eno izmed tistih, kjer je zaradi uživanja alkohola in prepovedanih substanc ogroženo zdravje in življenje širšega kroga ljudi in kjer lahko nastane precejšnja materialna škoda, je zakonodaja, ki posega vanj, razmeroma obsežna; od evropske preko domače zakonodaje vse do internih aktov delodajalca. Vsekakor pa je

eden izmed temeljnih zakonov, ki poleg ZDR-1 ureja tudi to področje Zakon o varnosti pri zdravju pri delu (ZVZD-1) s tem, da določa pravice in dolžnosti tako delodajalcev kot delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom.

Z uživanjem alkohola ali prepovedanih substanc na delovnem mestu, delavec krši oziroma opusti svoje dolžnosti, kar od delodajalca terja ustrezno ukrepanje zaradi izpolnitve njegove obveznosti zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja. Prepoved uživanja alkohola in prepovedanih substanc v ZDR-1 ni eksplicitno določena, je pa zato določena v 51. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki vsebuje še nekaj dodatnih prepovedi oziroma obveznosti za delavca in delodajalca in sicer:

(1) Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.

(2) Delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(3) Delodajalec ugotavlja stanje iz prvega odstavka tega člena po postopku in na način določenima z internim aktom delodajalca.

(4) Delodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu v nasprotju z določili prvega in drugega odstavka tega člena.

V Zakonu o varnosti in zdravju pri delu je torej podana izrecna prepoved opravljanja dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc ter zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti zaposlenih, ki delajo na, z Izjavo o varnosti, določenih delovnih mestih, prav tako pa je podana podlaga oziroma napotitev delodajalcu za določitev postopka in načina za ugotavljanje dela pod vplivom prepovedanih substanc pri zaposlenih. V večini družb imajo tako že v veljavi poseben pravilnik, ki določa prepoved uživanja in dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (v nadaljevanju: prepovedane substance), saj je iz uvodoma nave-

denih razlogov, ta interni akt postal eden izmed pomembnejših splošnih aktov delodajalca.

Ugotavljanje prisotnosti alkohola ali prepovedanih substanc

Iz prakse ugotavljamo, da so si pravilniki, ki urejajo to področje večinoma podobni in da vsi urejajo prepoved uživanja in dela pod vplivom alkohola in drugih prepovedanih substanc, razloge, načine in postopke ugotavljanja prisotnosti le-teh ter ukrepe delodajalca zoper kršitelja. Kljub temu, da načini in postopki ugotavljanja prisotnosti alkohola in drugih prepovedanih substanc niso zakonsko določeni, so nekako standardizirani in se najpogosteje izvajajo kot: izvedba alkotesta, odvzem telesnih tekočin in izpoved prič ali delavca samega.

Ne glede na način ugotavljanja prisotnosti prepovedanih substanc mora delodajalec v skladu z ZDR-1 varovati in spoštovati delavčevo osebnost, njegovo dostojanstvo in ščititi delavčevo zasebnost. V zvezi z zasebnostjo delavca v delovnem razmerju gre za več pravic delavca v zvezi z njegovo osebo in osebnimi razmerji, ki niso zagotovljene le v delovnopravni zakonodaji, ampak tudi z Ustavo RS in Kazenskim zakonikom. Pri ugotavljanju prisotnosti prepovedanih substanc mora delodajalec paziti, da ne krši katere od temeljnih človekovih pravic določenih z ustavo, za kršitev katerih so sankcije določene v Kazenskem zakoniku, saj so lahko človekove pravice omejene samo s pravicami drugih in samo v primerih določenih z ustavo. Tako je delavcu z ustavo med drugim zagotovljena pravica do osebnega dostojanstva in varnosti ter nedotakljivost telesne in duševne celovitosti, zasebnosti in osebnostnih pravic.

Da je zasebnost posameznika ena od najbolj zaščitene pravic priča tudi določba Evropske konvencije o človekovih pravicah, saj je poseg v pravico do zasebnega in družinskega življenja možen in mogoč le, če je opravičljiv in če so izpolnjeni naslednji trije pogoji:

- da za poseg obstaja zakonit namen,
- da je poseg v pravico v skladu z veljavnim pravom,
- da je poseg nujen v demokratični družbi.

Pri ugotavljanju prisotnosti prepovedanih substanc trčita delavčeva ustavna pravica do zasebnosti in delodajalčeva obveznost zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja, zato je za izvedbo alkotesta in še toliko bolj za odvzem telesnih tekočin potrebno soglasje delavca.

1. Preizkus alkoholiziranosti z alkotestom

Alkotest se po navadi izvede, ko obstaja sum na prisotnost alkohola (pitje v delovnem okolju, zadah, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju, ipd) ter ob delovnih nesrečah ali nesrečah z materialno škodo.

Postavlja se vprašanje ali je alkotest dopustno izvesti preventivno kot naključno, nenapovedano testiranje. Resda delavec v delovnem razmerju dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca, vendar to še ne pomeni, da je delodajalcu dopustno vse. Izvedba alkotesta predstavlja določen poseg v zasebnost delavca. Poseg v zasebnost delavca na delovnem mestu pa je mogoče izvesti le, ko pride do kolizije z neko drugo ustavno pravico in ta v konkretnem primeru prevlada. Torej: delodajalec ima pravico do nadzora delavca, delavec pa pravico do zasebnosti. Da bi torej delodajalec poseg v zasebnost bil dopusten, bi morala biti ogrožena kakšna od pravic zagotovljenih z ustavo, ki je močnejša od pravice delavca do zasebnosti. V primeru »naključnih alkotestov« je po mojem mnenju odsotno ravno to – nobena od pravic ni kršena (ogrožena) in zato menim, da delodajalec ne bi smel izvajati naključnih alkotestov, ampak mu je dovoljeno izvesti tovrsten preizkus samo pri delavcih pri katerih obstaja utemeljen sum na prisotnost alkohola ali prepovedanih substanc, saj je takšen delavec potencialna grožnja za varnost ostalih udeležencev v delovnem okolju. »Zastraševanje« zaposlenih in vzpostavljanje discipline na tako avtorski način, je po mojem mnenju nedopustno in nepotrebno. Dejansko pa v naši zakonodaji niti praksi, nenapovedano oziroma naključno preverjanje alkoholiziranosti ni eksplicitno prepovedano in zato ga je mogoče najti tudi med ponudbo storitev različnih institucij, ki izvajajo preverjanje alkoholiziranosti na delovnem mestu.

Preizkus običajno zahteva nadrejeni delavec, ki ga lahko izvede le s strani delodajalca pooblaščen oseb ali institucija, ki je strokovno us-

posobljena za izvedbo testa (v večini družb je to pogodbeno služba varovanja). Pri preizkusu naj bi vedno bila prisotna nadrejeni delavec, ki je preizkus odredil in izvajalec preizkusa, v primeru nezgod pri delu pa še varnostni inženir oziroma delavec, ki je pooblaščen za varnost in zdravje pri delu. Če je delavec, ki je v postopku član sindikata, lahko preizkusu prisostvuje tudi predstavnik sindikata. Testiranje je dovoljeno le z ustreznimi in tehnično brezhibnimi pripomočki, delavec pa lahko izvedbo alkotesta odkloni, saj ga zaradi pravice do telesne nedotakljivosti v preizkus ni mogoče prisiliti, prav tako pa zaradi same odklonitve preizkusa ne sme biti sankcioniran. Kadar delavec v preizkus ne privoli, delodajalec dokazuje alkoholiziranost z izpovedbami prič, pri čemer se šteje, da je delavec pod vplivom prepovedanih substanc, če so prisotni zunanji pokazatelji. Razumljivo je, da je potrebno o izvedbi preizkusa sestaviti zapisnik, ki se mora v podpis ponuditi tudi delavcu, vse z namenom dokazovanja delavčeve odgovornosti. Kadar je s preizkusom ugotovljena prisotnost prepovedanih substanc, se delavcu ne dovoli nadaljnje delo in se ga začasno odstrani z delovnega mesta ter poskrbi za varno pot do doma.

2. Odvzem telesnih tekočin

Najprej naj poudarim, da delodajalec nima pooblastila za odvzem telesnih tekočin, ampak se tovrstno ugotavljanje prisotnosti prepovedanih substanc ugotavlja v pristojni zdravstveni ustanovi. Ker odvzem telesnih tekočin predstavlja izrazit poseg v človekovo telo, je za tak poseg praviloma potrebna privolitev delavca, razen če je odvzem potreben, ker je bilo poseženo v pravice drugih. Zgolj interes delodajalca za ugotovitev psihofizičnega stanja delavca ne zadošča za odvzem telesnih tekočin brez privolitve delavca, kar pomeni, da odreditev obveznega odvzema tekočin ni mogoča.

Kdaj odvzem tekočin sploh pride v poštev? Delavcu se predlaga preizkus alkoholiziranosti ali uživanja prepovedanih substanc z odvzemom telesnih tekočin kadar odkloni preizkus z alkotestom ali se ne strinja z rezultati izvedenega alkotesta. In če v odvzem privoli se ga napoti v pristojno zdravstveno ustanovo, kjer se ugotavlja prisotnost prepovedanih substanc. Seveda lahko delavec tudi tovrstno preverjanje odkloni, brez sankcij zaradi same odklonitve, razumljivo pa je da ga sankcije doletijo, če se ugotovi, da je bil na delu pod vplivom prepovedanih substanc.

nadaljevanje na naslednji strani



Situacija pa je drugačna, če pri delavcu obstaja sum na bolezen odvisnosti. Takrat lahko delodajalec delavca napoti na usmerjen preventivni pregled, ki pa ga delavec glede na določbe ZDR-1 in ZVZD-1 ne sme odkloniti, saj se odklonitev preventivnega pregleda smatra kot lažja ali hujša kršitev delovne obveznosti.

3. Izpoved priči oziroma delavca

Kot že omenjeno pa je dopustno prisotnost prepovedanih substanc ugotavljati tudi s pričami ali priznanjem delavca.

Ukrepi delodajalca ob prisotnosti prepovedanih substanc

Delodajalci praviloma v svojih splošnih aktih opredelijo tudi ukrepe, ki jih lahko sprožijo zoper delavca, za katerega je bilo ugotovljeno uživanje prepovedanih substanc.

Opiti delavec, pa naj bo to tisti, ki je od alkohola odvisen ali tisti, ki je »le prelumpal noč«, je vir slabše kakovosti izdelkov, nizke storilnosti, povečanega tveganja za nesrečo z materialno škodo ali s telesnimi poškodbami, prepirov in drugih motenj v delovnem procesu. Zato deloda-

jalec lahko oziroma mora uporabiti in izpeljati tiste postopke, ki so v primeru rabe alkohola predvideni.

Prvi ukrep, ki ga mora delodajalec v tem primeru izvesti je določen že v 51. členu ZVZD-1 in sicer mora delodajalec delavca, ki zaradi alkohola ali drugih substanc ne more opravljati svojega dela in/ali ogroža svoje zdravje in varnost ali varnost in zdravje drugih, odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa.

Nadaljnji ukrepi pa so odvisni od ureditve v splošnem aktu delodajalca, kjer so lahko tovrstne kršitve opredeljene kot lažje ali težje, za njih lahko delavec odgovarja bodisi disciplinsko in/ali odškodninsko bodisi lahko zaradi kršitev pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Izbira sankcije je vsekakor stvar odločitve delodajalca in ureditve v splošnem aktu. Načeloma velja, da se, kadar delavec ne upošteva predpisanih varnostnih ukrepov (med njih spada prepoved uživanja alkoholnih pijač, drog in drugih prepovedanih substanc) šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev. S tem pa huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu lahko delodajalec redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Seveda se mora obravnavati vsak primer posebej upoštevaje subjektivne in objektivne okoliščine kršitve, individualne lastnosti delavca in stopnjo krivde. Verjetno bo delodajalec ukrepal drugače in izbral drugačno sankcijo, če je delavec storil kršitev enkrat, kot pri tistih delavcih, ki kršitve ponavljajo ali se v krajšem obdobju »spodrslija zgodí« večkrat. Glede na sodno prakso se delodajalci v primerih dokazanega dela pod vplivom alkohola, ki se odraža v zmanjšani sposobnosti delavca za opravljanje dela, pogosto odločijo za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, še posebej če gre za zahtevnejša delovna mesta, kjer je lahko zaradi napačnega ali nepravočasnega reagiranja delavca ogroženo zdravje ali življenje zaposlenih in tretjih oseb ali premoženje delodajalca. V praksi je nenazadnje že kar nekaj primerov, da so delavci prejeli izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, pa čeprav so po njihovem mnenju »spili samo eno pivo in pokadili par cigaret«.

Naj na koncu dodam le še latinski izrek: **»Quidquid agis, prudenter agas, et respice finem!«** ("Karkoli počneš, počni premišljeno in misli na konec"). Skratka, tudi v delovnem okolju bodimo odgovorni do sebe in do drugih.



**Gorenjesavska cesta 15b, Kranj, poleg Cafe Piano,
nasproti prostorov bivše Aquasave
tel: 041 925 697 ali 070 264 106**

**ČLANI SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV
IMAJO NA VSE STORITVE
20% POPUST!**

Bistvene novosti KP kovinskih materialov in livarn

AKTUALNO

S 1. novembrom je začela veljati nova kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, ki prinaša kar nekaj sprememb, med njimi je največ uskladiitev z Zakonom o delovnih razmerjih-1.

Nežka Bozovičar

Zakon o delovnih razmerjih je namreč kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti dal kar nekaj priložnosti, da posamezna vprašanja uredijo drugače, kot jih ureja sam zakon. Delodajalci to možnost razumejo kot uvajanje dodatne fleksibilnosti v delovno razmerje, sindikati pa nad tem niso prav navdušeni.

Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, kar je zagotovo prednost, stranke pa jo lahko odpovedo s 3 mesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po dveh letih po začetku veljavnosti. Kljub temu, da je kolektivna pogodba sklenjena, pa se bosta stranki vsako leto sestajali in preverili ustreznost določb.

Poleg primerov, ki jih določa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ZDR-1, so stranke KP določile možnost sklenitve pogodbe za določen čas za zaposlitve pripravnika, zaradi zagotovitve izrabe presežkov ur zaposlenih in v primeru zaposlitve osebe, katere delo je vezano na mandat vodilnega delavca. Manjšim delodajalcem pa pogodba daje možnost sklepanja pogodb za določen čas za vse razloge. Kljub vsemu pa ostajajo zakonske omejitve glede časa opravljanja dela za določen čas in sicer se delo na posameznem delovnem mestu lahko opravlja največ dve leti, ne glede na razlog.

Kolektivna pogodba pa je zelo natančno opredelila pripravništvo in mentorstvo. Pripravništvo je zaradi razkoraka med izobraževalnim sistemom in potrebami gospodarstva po določenih znanjih in delovnih praksah zelo pomembno. Posebej je potrebno spodbujati tudi mentorstvo in prenašanje znanj znotraj podjetja iz starejših na mlajše zaposlene. Znanje je izjemno bogastvo podjetja, česar pa mnogo delodajalci danes še ne zavedajo. Z različnimi oblikami sodelovanja med sindikati in podjetji poslušamo sindikati delodajalce dodatno ozaveščati o pomenu medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu in o pomenu pravočasnega prenosa znanj na mlajše. Le ob zavedanju, da znanje, v katerega je bilo vlagano več desetletij, lahko čez noč izgine, se bo znanje pravočasno preneslo na mlade.

Zaradi zagotavljanja večje fleksibilnosti v družbi, so v kolektivni pogodbi opredeljeni tudi primeri v katerih je delavec dolžan opravljati tudi drugo ustrezno ali primerno (zahteva se za eno stopnjo nižja izobrazba, vendar le, če se delavec s tem

strinja) delo. To bo npr. potrebno v primeru, da delavcu na delovnem mestu grozi neposredna nevarnost za zdravje, v primeru, da je treba delo nujno opraviti, da se prepreči večja škoda, v času odpovednega roka delavca, za primer nadomeščanja ali za primer začasne nezmožnosti za opravljanja dela ter še v nekaterih drugih primerih. Opravljanje drugega dela je časovno omejeno na največ 65 delovnih dni v koledarskem letu, delavec pa prejme za delo tisto plačo, ki je zanj ugodnejša.

Za primere, da delavec ni zdravstveno zmožen za opravljanje dela po mnenju zdravnika medicine dela in delodajalec zanj nima drugega dela, se uvaja možnost t.i. suspenza pogodbe, ki to dejansko ni, saj delavec v tem primeru prejema 50% nadomestilo plače. Gre za zakonsko zelo vprašljivo rešitev, ali je pravilna pa bo imelo možnost presojati tudi sodišče na predlog prizadetega delavca.

Kolektivna pogodba ohranja možnosti delavca za plačane odsotnosti z dela kot tudi možnost neplačanih odsotnosti z dela, slednje seveda ob dogovoru med delavcem in delodajalcem in v primeru, da delavec svoje odsotnosti ne more uresničiti iz naslova letnega dopusta.

Nekaj sprememb se v prihodnjem letu obeta tudi na področju določb o letnem dopustu. Predvsem delavci z več delovne dobe bodo v prihodnje upravičeni do manj letnega dopusta iz tega naslova. Delavci med 3 in 5 let skupne delovne dobe pa bodo imeli celo več letnega dopusta.

Skupna delovna doba nad 3 do 5 let	1 dan
Skupna delovna doba nad 5 do 10 let	2 dni
Skupna delovna doba nad 10 do 20 let	3 dni
Skupna delovna doba nad 20 do 30 let	4 dni
Skupna delovna doba nad 30 let	5 dni

Starejši bodo večinoma prikrajšani za največ en dan letnega dopusta. Ravno tako, pa ne bodo imeli pravice do dodatnih dni letnega dopusta delavci nad 50 let. Po novem bodo do dodatnih dni letnega dopusta upravičeni starejši delavci, to so delavci nad 55 let in sicer bodo imeli pravico do najmanj 3 dodatnih dni letnega dopusta. Enako velja tudi za invalide in delavce z najmanj 60% telesno okvaro.

Delodajalec je po novem dolžan sindikat obveščati o politiki zaposlovanja, vključno z agencijskimi delavci, o sistemu plač, o delovnem času,

o poslovnih rezultatih in o nekaterih drugih vprašanih. Sindikat pri delodajalcu in delodajalec pa v primeru obojestranskega interesa oblikujeta paritetni način spremljanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in ureditve delovnega časa.

Kolektivna pogodba določa materialne pogoje za delo sindikata in varstvo sindikalnih zaupnikov, konkretni dogovori pa se bodo sklepali na ravni podjetja.

Med pogajanji je bil močan pritisk delodajalcev na spremembo definicije osnovne plače. Delodajalci želijo osnovno plačo vezati na rezultate dela posameznika, kar pa ni v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. ZDR-1 namreč določa, da se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Res je sicer, da vsi zaposleni ne dosegajo enakih delovnih rezultatov, vendar imajo delodajalci možnost, da preko sistema nagrajevanja v družbi nagradijo tiste, ki so bolj uspešni in možnost, da odpovejo pogodbo o zaposlitvi tistim, ki pričakovanih delovnih rezultatov konstantno ne dosegajo. Kljub tem možnostim, pa delodajalci še vedno želijo posegati v osnovne plače, ki so že tako zelo nizke.

Kolektivna pogodba ohranja dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času, hkrati pa daje možnost, da se na ravni podjetja dogovorijo dodatki v nominalnem znesku, kar pomeni dodatki za vse enako, ne glede na višino osnovne plače. Nekatera podjetja tak način izplačevanja dodatkov že danes prakticirajo in mnogim zaposlenim se tak način obračunavanja dodatkov zdi boljši od procentualnega. Običajno ob takem obračunu delavci prejmejo višje dodatke, kot bi jih sicer.

V prihodnje pa obeta bistvena sprememba pri dodatku za delovno dobo. Zakon o delovnih razmerjih je dal možnost, da se dodatek za delovno dobo na nivoju panožnih kolektivnih pogodb določi drugače kot ga določa ZDR-1, to je 0,5% za vsako leto delovne dobe. Stranke KP so to možnost izkoristile in se dogovorile, da v primeru, da ni v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca drugače določeno, delavcu pripada dodatek na delovno dobo v višini 0,6% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri zadnjem delodajalcu. Tako določen

nadaljevanje na naslednji strani

dogodek je za tiste delavce, ki niso menjali zaposlitve v preteklosti večji od sedanjega, za tiste, ki so zaposlitev menjali, imajo pa precej skupne delovne dobe, pa je taka rešitev slabša. H kateri rešitvi se bodo nagibali delodajalci, bomo videli v kratkem.

Osnovne plače po kolektivni pogodbi so se v vseh tarifnih razredih dvignile in po novem znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v EUR	Najnižja osnovna plača na uro v EUR
I.	513,30	2,95
II.	567,24	3,26
III.	624,66	3,59
IV.	715,14	4,11
V.	779,52	4,48
VI.	908,28	5,22
VII.	1063,14	6,11
VIII.	1216,26	6,99
IX.	1433,76	8,24

V kolektivno pogodbo je na novo vnesena tudi možnost zamika izplačila regresa za letni dopust za tiste delodajalce, ki zaradi nelikvidnosti le tega ne bi mogli izplačati do konca junija tekočega leta. V dogovoru s sindikatom v podjetju, taki delodajalci regres za letni dopust lahko izplačajo do 1. novembra tekočega leta. V kolikor sindikata v podjetju ni, delodajalec te možnosti nima.

Najnižji znesek polnega regresa za leto 2015 znaša 885 EUR.

Zaradi spremembe zakona o delovnih razmerjih so se spremenila tudi določila o odpravninah ob upokojitvi. Delavcu, ki je pri zadnjem delodajalcu izpolnil 5 let delovne dobe pripada 1 povprečna plača v RS ali delavčeva plača, če je to zanj ugodnejše, delavcu, ki je pri zadnjem delodajalcu izpolnil 10 let delovne dobe pripadata 2 plači, delavcu, ki je pri zadnjem delodajalcu izpolnil 20

let delovne dobe pa pripadajo 3 plače odpravnine ob upokojitvi. Posebna ugodnost pa velja za tiste delavce, ki so celotno delovno dobo, torej 40 let od delali pri zadnjem delodajalcu, tem namreč pripadajo 4 plače odpravnine ob upokojitvi.

Za delavce pred upokojitvijo veljajo tudi posebne ugodnosti glede opravljanja dela in plače. Če delavcu pred upokojitvijo zdravnik medicine dela ugotovi, da so njegove sposobnosti za opravljanje dela bistveno zmanjšane ali omejene, mu delodajalec lahko ponudi pogodbo o zaposlitvi za drugo delo, pri čemer pa osnovna plača po novi pogodbi ne sme biti nižja od osnovne plače po prejšnji pogodbi o zaposlitvi.

Nova kolektivna pogodba prinaša kar nekaj sprememb, med njimi je za delavce posebej pomemben dvig osnovnih plač, dvig regresa in pa sprememba obračuna dodatka za delovno dobo.



KOMPAS

FIRST MINUTE
JADRAN • MEDITERAN

POPUST
do **530 €**
OZ. do **50%***

+ DARILO:
Nepozabno
doživetje
za zimske dni.

*Velja za rezervacije do 31. 12. 2014.



Podarite si
POČITNICE.

Poslovalnice Kompas d.d. • T: 01 2006 111 • W: www.kompas.si

Pogajanja v dejavnosti elektroindustrije Slovenije

AKTUALNO

Ko so se v začetku lanskega decembra na pripravljalnem sestanku, sestali predstavniki sindikatov podpisnikov Kolektivne pogodbe za elektroindustrijo Slovenije, si najbrž nihče izmed njih ni predstavljal, da dobro leto kasneje pogajanja še vedno ne bodo zaključena, čeprav smo se pogajalci sestali že dvanajstkrat.

Barbara Filipov

Sicer je usklajenega že kar nekaj besedila, vendar velja dogovor, da »ni nič usklajeno dokler ni vse usklajeno«. Spremembe kolektivne pogodbe so potrebne predvsem zaradi novega Zakona o delovnih razmerjih oziroma sprememb na delovno-pravnem področju in novih možnosti za dogovarjanje na kolektivni ravni, ki jih je le-ta prinesel. Vendar je potrebno poudariti, da ponujene priložnosti za spremembe tudi drugih členov kolektivne pogodbe, nismo izpustili niti sindikati niti delodajalci, kar ima za posledico številčnejše predloge in dopolnitve, kot bi bilo zaradi novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) dejansko potrebno. In to je tudi eden od razlogov, da pogajanja še niso in najbrž še ne bodo kmalu zaključena.

Zaradi mnogih dopolnitev in sprememb veljavne kolektivne pogodbe, smo se socialni partnerji odločali med novo kolektivno pogodbo in spremembami obstoječe v obliki dodatka h kolektivni pogodbi. V kakšni obliki bodo na koncu objavljene spremembe, se zaenkrat še ne ve.

Pogajanja so se začela na pobudo delodajalcev, ki so pripravili osnovni predlog sprememb obstoječe kolektivne pogodbe, na katerega smo sindikati nato podali svoje pripombe in še dodatne predloge za nekatere druge spremembe. Spremembe kolektivne pogodbe so v prvi vrsti, kot že omenjeno, potrebne zaradi uskladitve z ZDR-1, prav tako pa si delodajalci želijo fleksibilnejšo ureditev kar nekaj institutov. ZDR-1 dopušča, da se v 9. členu naštetih primerih, lahko stranke kolektivne pogodbe dogovorijo drugače kot je določeno z ZDR-1. To pomeni, da se lahko stranke dogovorijo bolj ali manj ugodno od zakonske ureditve, kar v prevodu pomeni, da če se dogovorijo boljše za delodajalce, je to v večini primerov manj ugodno za delavce in obratno. Odvisno torej skozi čigave oči se vrednoti drugačna ureditev. In kateri so ti instituti navedeni v 9. členu ZDR-1?

Stranke kolektivne pogodbe lahko določijo dodatne primere za opravljanje drugega dela od tistega po pogodbi o zaposlitvi, prav tako se lahko določijo dodatni primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, dodatni primeri za suspenz pogodbe in dodatni primeri za opravljanje

nadurnega dela. Prav tako se lahko socialni partnerji dogovorijo za drugačno kvoto za zaposlovanje agencijskih delavcev in drugačne odpovedne roke od tistih določenih z zakonom. Zakon dovoljuje še ureditev pripravništva na kolektivni ravni kot tudi drugačno višino odpravnine ob upokojitvi in dodatka za delovno dobo. In nenazadnje, s kolektivno pogodbo dejavnosti je dovoljeno drugače urediti tudi dnevne in tedenske počitke ter sankcije v disciplinskem postopku.

Predvidevam, da ne rabim posebej poudarjati, da je na eni strani velik pritisk delodajalcev za »drugačno« ureditev in na drugi strani sorazmerno velik odpor sindikatov glede drugačne in za zaposlene manj ugodne ureditve. Zato so pogajanja naporna in zahtevajo veliko razumevanja, potrpežljivosti in pripravljenosti za sklepanje kompromisov vseh pogajalcev. Vsaka od pogajalskih strani ima »v ognju« nekaj tistih institutov, ki so ključnega pomena za končen uspeh pogajanj oziroma so tako pomembni, da brez njih kolektivna pogodba za posamezno stran nima pravega pomena. Zato se razumljivo vsak po svoje na vso moč trudi prepričati nasprotno stranko, da bi sprejela predlog, ki je bil predložen v pogajanja.

Pred pogajalci je še najtežji del kolektivne pogodbe: plače in drugi denarni prejemki iz delovnega razmerja ter tarifni del pogodbe, kar je v

praksi vedno najtrši oreh pogajanj. V uspešnih pogajanjih ni niti zmagovalcev niti poražencev ampak win-win situacija. Glede na to, da je kolektivna pogodba dejavnosti pomembna tako za delodajalce kot zaposlene menim, da je trmasto vztrajanje pri, za nasprotno stran nesprejemljivih predlogih, nepotrebno in škodljivo in da bo kot po navadi prevladal razum in da bo vsaka od strani nekje popustila in drugje pridobila. Konec koncev nam je vsem v interesu, da kolektivno pogodbo dejavnosti kljub različnim željam, vendarle sklenemo.

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 postavitve:
CC consulting center, d.o.o.
www.cc-cc.si



Prepoved dela pod vplivom škodljivih substanc v ISKRI d.d.

V družbi ISKRA SISTEMI, ki se je po pripojitvi družbe ISKRA, elektro in elektronska industrija in družbe MAOS, poslovno svetovanje, d.o.o., imenuje Iskra d.d., se je delodajalec odločil, da bo sprejel Pravilnik o prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc (v nadaljevanju: Pravilnik), ki velja za vse zaposlene v Iskra d.d..

Barbara Filipov

Kot že omenjeno, se je družba Iskra sistemi, d.d. preimenovala v družbo Iskra d.d., katere delovno področje je razdeljeno v osem strateških poslovnih področjih na sedmih različnih lokacijah, kjer se nahajajo sedež družbe oziroma poslovne enote (Ljubljana, Kranj, Semič, Podnart, Šentvid pri Stični, Škofljica in Laktaši, BIH). V današnjih enotah Iskre, d.d., katerih večina so bile v preteklosti samostojne pravne osebe, je bila ureditev delovnih razmerij drugačna oziroma so imele družbe različne temeljne akte za urejanje delovnih razmerij. V zadnjih letih (po izvedenih pripojitvah) pa si vodstvo krovne oz. prevzemne družbe, prizadeva poenotiti sistem v družbi in tudi omenjeni Pravilnik je korak k temu. Verjetno razlogov za sprejem pravilnika ni potrebno posebej utemeljevati, je pa sindikat SGS, tako kot drugi

podjetniški sindikati, po skrbnem pregledu predloga Pravilnika podal svoje mnenje in pripombe, s katerimi je delodajalca opozoril na nekatere neskladnosti predlagane vsebine z veljavnimi zakoni ter navedel tudi svoje pomisleke glede nekaterih rešitev podanih v predlogu. Pravilnik je v fazi usklajevanja in dokončnega oblikovanja vsebine, veljati pa naj bi začel predvidoma 1. januarja 2015.

Naj še omenim, da je bila kranjska PE – bivša družba Iskra Stikala in kasnejša družba Iskra MIS, k družbi Iskra Sistemi pripojena junija leta 2012 in z dnem pripojitve prenehala obstajati kot samostojna družba. Ker je imela Iskra MIS na dan pripojitve v veljavi podjetniško kolektivno pogodbo, je na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih prevzemna družba – Iskra sistemi

morala še najmanj eno leto za prevzete delavce Iskre MIS spoštovati in jim zagotavljati pravice iz Podjetniške kolektivne pogodbe Iskra MIS. Tako je z dnem pripojitve začelo teči tudi enoletno obdobje t.i. varstva pravic iz PKP, ki se je izteklo 1. decembra 2013. Po tem datumu so tudi zaposleni v Kranju in Otočah »prešli« pod režim oziroma pod Podjetniško kolektivno pogodbo Iskra sistemi, d.d., ki velja od 20.6.2012 dalje. Tudi s tem je položaj zaposlenih v vseh enotah Iskre, d.d., glede pravic iz delovnega razmerja, izenačen oziroma bi moral biti izenačen s čimer Iskra d.d. sledi trendu unificiranega urejanja delovnih razmerij v korporacijah oziroma družbah, ki imajo svoje poslovne enote z različnimi vrstami proizvodnje na več lokacijah.



parketi za vaš dom

15% POPUSTA ZA ČLANE SGS

www.parketarsvto-pavlic.com
e-mail: parketarsvto_pavlic@t-2.net

**ARKETARSTVO
 031 774 473
 PAVLIČ**

Smo družinsko podjetje z 20 letno tradicijo, ki je specializirano za prodajo in polaganje vseh vrst parketov, laminatov, plute, ladijskih in tekstilnih ter PVC podov. Poskušamo slediti evropskim trendom na področju talnih oblog, zato se redno udeležujemo evropskih sejmov in poskušamo le-te prenesti na slovenska tla. Nenehno poskušamo izboljšati naše storitve in se trudimo za zadovoljstvo naših naročnikov

**storitve in trgovina
 Parketarstvo Pavlič d.o.o.
 Zupanova ul. 7, 4208 Šenčur
 gsm: 031 774 473, 041 644 423**

Podaljšana veljavnost korporativne KP Hidria

IZ DELA ČLANIC

Predstavniki sindikatov in delodajalcev 12 družb znotraj korporacije Hidria d.d., so se dogovorili za podaljšanje veljavnosti Korporativne kolektivne pogodbe Hidria za naslednji dve leti.

Barbara Filipov

Korporativna kolektivna pogodba Hidria (v nadaljevanju: KKP), ki velja od 1. oktobra 2012 dalje, bo torej s podaljšanjem veljavnosti predstavljala temeljni akt urejanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja najmanj do 1. oktobra 2016. KKP velja za vse zaposlene v 12 družbah pod okriljem korporacije Hidria, pri čemer predstavljajo njene določbe minimalni standard za vsako izmed družb. To pomeni, da lahko posamezen delodajalec svojim zaposlenim sicer prizna več ali boljše pravice kot so določene s KKP, v nobenem primeru pa delodajalec ne sme zagotavljati zaposlenim slabših pogojev in manj pravic, kot je to določeno v korporativni kolektivni pogodbi.

V KKP so tako za vse družbe Hidrie urejeni enotni kriteriji za določitev letnega dopusta zaposlenih, za vse družbe je poenoten plačni model in sistem nagrajevanja za delovno in poslovno uspešnost ter sistem napredovanja zaposlenih v vseh družbah. Dejansko predstavlja KKP unifikacijo temeljnih pravic in obveznosti tako zaposlenih kot delodajalca in izenačitev položaja zaposlenih v okviru korporacije. Tudi zato smo predstavniki zaposlenih zadovoljni, da je bila veljavnost KKP podaljšana še za dve leti. Nenazadnje je bilo v pogajanja in oblikovanje vsebine KKP vloženo veliko truda in časa na obeh straneh in škoda bi bilo, da bi ostali brez enega od temeljnih aktov v podjetju, kar KKP prav gotovo je.

V pravni službi SGS vse pogosteje ugotavljamo, kar se je izkazalo tudi v primeru Hidrie: veljavnost podjetniških kolektivnih pogodb za krajše obdobje (2 leti) je do neke mere ne smotrna, saj se obdobje veljavnosti dejansko hitro izteče in je nesorazmerno obdobju sklepanja kolektivne pogodbe. V kar nekaj družbah so pogajanja za sklenitev pogodbe iz različnih razlogov trajala več kot pol leta, ponekod tudi do enega leta, sama pogodba pa potem velja največ dve leti, če se stranki ne odločita za podaljšanje njene veljavnosti. Resda podaljšanje veljavnosti pogodbe ne predstavlja nikakršnega problema, če sta stranki za to in če se razmere v obdobju veljavnosti niso bistveno spremenile. Težave pa so tam, kjer volje za nadaljnjo veljavnost ni (po navadi na strani delodajalca). Kratka veljavnost kolektivnih pogodb je

mogoče posledica, po mojem mnenju odvečnega »strahu« na strani delodajalcev, zaradi določbe Zakona o kolektivnih pogodbah, da tistih kolektivnih pogodb, ki so sklenjene za določen čas ni možno odpovedati in da veljajo do izteka obdobja, za katerega so bile sklenjene. Resda tovrstnih pogodb ni možno odpovedati, jih je pa možno spreminjati in dopolnjevati, česar pa se nekateri delodajalci mogoče premalo zavedajo oziroma poslužujejo. Sicer določen odpor zaposlenih do sprememb kolektivne pogodbe, ki v večini primerov pomenijo slabšo ureditev od trenutne najbrž obstaja, vendar to še ne pomeni, da se predstavniki zaposlenih ne strinjajo z nikakršnimi spremembami kolektivne pogodbe, še posebej, če so te potrebne zaradi razlogov, ki lahko bistveno vplivajo na poslovanje družbe. Pri tehtanju možnosti med eventualnim pristankom na spremembe in ne podaljšanjem veljavnosti kolektivne pogodbe se ve, kakšna bi bila v večini primerov odločitev zaposlenih, tako da nekega pravega argumenta za (pre)kratko obdobje veljavnosti kolektivnih pogodb sama zaenkrat ne vidim. Še vedno pa se velja ravnati po starem latinskem reku »Audiatur et altera pars« (prisluhniti je treba tudi drugi strani oz. vsaka medalja ima dve plati), mar ne?

V Hidrii je bila veljavnost KKP podaljšana, saj si nis(m)o »upali« privoščiti, da bi bili brez podjetniške kolektivne pogodbe, kar je odraz zavedanja, kako pomembno je imeti določene in urejene

temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter enoten sistem le-teh znotraj korporacije. Nenazadnje je v tem duhu oblikovana tudi vizija vodstva Hidrie zapisana na njihovi spletni strani: »Gradimo korporativno kulturo, ki temelji na odgovornosti. Spoštujemo ljudi in okolje, poslujemo z mislijo na prihodnje rodove. Odgovorni smo do zaposlenih. Prizadevamo si za medsebojno zaupanje, dobre odnose ter strokovni in osebni razvoj vsakega posameznika. Zavezali smo se k zmanjševanju tveganj poškodb pri delu in zdravstvenih okvar. Cilj je varno in zdravo delovno okolje. Motiviranost zaposlenih izboljšujemo z jasno določenimi cilji in fleksibilnim nagrajevanjem«. Zanimivo bi bilo slišati zaposlene, če je temu res tako.



Delavci preneseni na novi MERKUR

Delavci zaposleni v nakelskem Merkurju so že od leta 2010 dalje v skrbah za svojo zaposlitev. Skozi zadnjih nekaj let se je Merkur reorganiziral in bistveno znižal stroške poslovanja, delavci pa so si s preходом na novi Merkur lahko oddahnili.

Nežka Bozovičar

Kot smo v tem časopisu že pisali, je sprememba insolventne zakonodaje v lanskem letu dala upanje za dolgoročni obstoj nakelskega trgovca in za ohranitev skoraj 2000 delovnih mest. Zakonodaja je namreč dala srednjim in velikim podjetjem možnost preventivnega prestrukturiranja in s tem možnost, da se upniki in zadolženo podjetje dogovorijo o finančnem prestrukturiranju, preden je za podjetje prepozno. Po enem letu od uveljavitve zakonodaje in po začetku ponovne prisilne poravnave nad Merkurjem d.d. so postopki prišli do faze, ko je ponovna prisilna poravnava potrjena, sklep sodišča je postal pravnomočen v začetku novembra, za tem pa sta se ustanovili dve novi podjetji, ki sta nastali iz starega Merkurja. To sta družbi Merkur trgovina d.d. in Merkur nepremičnine d.d. Obe novi družbi bosta še naprej vodila dosedanja člana uprave Merkurja, Blaž Pesjak in Anita Valjavec. Nad starim delom Merkurja, ki še obstaja, pa se je začel stečajni postopek.

Merkur trgovina je prevzela vse nujno potrebno premoženje za delovanje trgovske dejavnosti in tudi nekaj dolgov in sicer tiste, kot izhaja iz načrta finančne reorganizacije. Še naprej bo opravljala dejavnost maloprodaje in veleprodaje. Na to

družbo je prešla tudi večina zaposlenih, predvsem zaposleni v trgovskih centrih in podporne službe trgovinski dejavnosti. Trgovski centri, ki predstavljajo velik del sredstev Merkurja, pa tudi posojila bank, pa so prešli na Merkur nepremičnine. Lastnice te družbe so postale banke, ki so v kapitalske deleže pretvorile velik del svojih posojil. Merkur nepremičnine zaposluje le nekaj Merkurjevih delavcev.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih-1 so bili na novoustanovljene družbe preneseni vsi zaposleni, katerim ni bilo predhodno na kakršen koli način odpovedano delovno razmerje. Delavci so na nove družbe prešli po načelu spremembe delodajalca, kar pomeni, da so v celoti ohranili svoj delovno pravni položaj enak tistemu, ki so ga imeli v dosedanjem Merkurju, ohranijo torej vse pravice in obveznosti v enakem obsegu. Tako stanje mora za zaposlene ostati najmanj eno leto po spremembi delodajalca. Za delavce bo še naprej veljala kolektivna pogodba družbe in panožna kolektivna pogodba ter vsi dogovori in splošni akti, ki so veljali v starem Merkurju.

Ker pa zaradi resne finančne situacije, slabe kupne moči prebivalstva in nezmožnosti odplače-

vanja dolgov bankam, ni bilo mogoče rešiti celotnega Merkurja, se je nad starim delom Merkurja, ki se ni prenesel na novo ustanovljene družbe, že začel stečajni postopek. Na starem Merkurju so ostali predvsem dolгови, ki jih ni mogoče poplačati, nezavarovane terjatve in pa nekaj zaposlenih, katerih delovna mesta so bila v predhodnih postopkih prestrukturiranja ukinjena, postopek odpovedi pa se zanje še ni zaključil. Sindikat se je posebej zavzel za te zaposlene, da bodo zagotovo deležni poplačila odpravnine in drugih morebitnih terjatev, ki jih imajo do Merkurja. Delavci so že prejeli odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi stečaja, sedaj pa imajo 90 dni časa, da v stečajni postopek vložijo prijavo svojih terjatev. Po prijavi terjatev na sodišče bodo delavci vložili tudi vloge za izplačilo dela odpravnin na jamstvenem in preživitinskem skladu RS. Kljub vsemu pa bo preteklo še nekaj mesecev preden bodo ti delavci prejeli prva izplačila iz stečajnega postopka.

Ti delavci so večinoma starejši delavci, ki jim do upokojitve ne manjka več veliko in so zaščiteni kot starejši delavci, ali pa imajo delovno pravno zaščito iz drugih naslovov. To je tudi razlog, da se postopki prenehanja delovnega razmerja niso zaključili pred začetkom stečajnega postopka.

Sindikat in uprava ste se v preteklem letu še posebej zavzemala, da se večini zaposlenih, tudi tistim, katerih delovna mesta so bila ukinjena, ponudi drugo delo in tako ohranijo zaposlitev. Kljub prizadevanjem, pa vsem ni bilo mogoče zagotoviti ustreznega dela, ali pa jim je razdalja do Nakla (delavci, katerih delovna mesta so bila ukinjena, so prej večinoma delo opravljali v Celju) predstavljala tako težavo, da se za premestitev niso odločili. Na srečo pa je teh delavcev manj kot 10. Zaposlitev so tako ohranili skoraj vsi zaposleni.

Postopek ponovne prisilne poravnave nad Merkurjem je prvi tovrstni v Sloveniji. Če se bo poslovanje novoustanovljenih družb uspešno nadaljevalo tudi v prihodnje, se bodo tovrstne sanacije zagotovi izvedle še v kakšnem slovenskem podjetju. Vsi pričakujemo, da se bodo razmere v Merkurju sedaj izboljšale in da delavcem ne bo več potrebno trepetati za službo.



Posebna ponudba za člane sindikata

PETROL

KLUB

do 10
obrokov

za imetnike plačilne
Petrol klub kartice



Dodatne ugodnosti:

- premontaža pnevmatik s centriranjem že od 5 €/kos
- brezplačna celoletna hramba pnevmatik, če menjavo pnevmatik opravite pri nas
- 20 % popust na menjavo olja
- 25 - 35 % popust na motorna olja ob menjavi
- 20 % popust na avtodele, ostali avtomaterial in avtokozmetiko
- 15 % popust na platišča in pokrove platišč
- paket čiščenja (zunanje pranje XL + notranje čiščenje) samo 15,90 €

Ponudba velja na Tip Stop Vianor Škofja Loka, Kidričeva cesta 8 B,
tel.: 04 202 58 90 in GSM: 051 458 351.

Pravice in ugodnosti, ki jih nudi Svet gorenjskih sindikatov

V Svetu gorenjskih sindikatov, kot samostojni, reprezentativni sindikalni organizaciji, povezani v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, dosledno spoštujemo načelo, da je sindikat podjetja temeljna oblika sindikalne organiziranosti članstva. To pomeni, da je sindikatom podjetij prepuščeno, da se sami odločijo, kam in za kakšno ceno se bodo povezali v višje oblike sindikalne organiziranosti in kako si bodo zagotovili vsakodnevno pravno zaščito, strokovno pomoč in različne ekonomske ugodnosti.

Naše delovanje temelji na strokovnosti, moči argumentov in bogatih pogajalskih izkušnjah. Pri svojem delovanju smo povsem samostojni in neodvisni od države, delodajalcev in političnih strank. Imamo organizirano pravno službo, s katero zagotavljamo svojim članicam in njihovim članom vsakodnevno strokovno in pravno pomoč.

- Svetujemo in usmerjamo sindikalno delovanje v podjetjih
- Zastopamo interese članov na panožnem in državnem nivoju
- Dajemo pobude, predloge in zahteve delodajalcem
- Pomagamo članom pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja
- Pripravljamo podjetniške kolektivne pogodbe in sodelujemo v pogajanjih
- Pripravljamo pravna in druga strokovna mnenja
- Zastopamo člane v sporih v podjetjih in na sodiščih
- Pomagamo pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zdravstvenega zavarovanja
- Informiramo o novostih in posebnostih na delovnopravnem področju: preko elektronske pošte, rednih pisnih informacij, lastnega časopisa in lastne spletne strani <http://www.gorenjski-sindikati.si/>

Ob visoko razviti primarni sindikalni zaščitniški funkciji, imamo v Svetu gorenjskih sindikatov dobro razvito tudi dopolnilno dejavnost Sindikalnega sklada, v okviru katere zagotavljamo svojim članom vedno dobrodošlo ekonomske ugodnosti. V nadaljevanju predstavljamo samo nekaj najpomembnejših ugodnosti, brezplačnih storitev, popustov in cenejših nakupov ter ugodnega obročnega odplačevanja, ki jih zagotavljamo svojim članom.



PREVENTIVNO OKREVANJE V LETU 2014

SGS tudi v letu 2014 nadaljuje z akcijo preventivnega okrevanja za svoje člane. Prednost pri izboru bodo imeli tisti kandidati, ki so zaradi zahtev delovnega procesa že zdravstveno ogroženi ali pa delajo na delovnih mestih, ki ogrožajo njihovo zdravje. Med več kandidati imajo prednost tisti z daljšo delovno dobo. **SGS bo za vsakega udeleženca prispeval 130EUR stroškov okrevanja.** Kvoto udeležencev se določi vsako leto posebej. Preventivno okrevanje bo potekalo preko celega leta 2014, razen v času šolskih počitnic (poletne, jesenske, novoletne, februarске, prvomajske počitnice). Vse dodatne informacije v zvezi s tem, člani lahko dobijo pri svojem predsedniku sindikata oziroma v tajništvu SGS (ga. Majda Gorenec: 04-23-19-800).

UGODNA NABAVA KURILNEGA OLJA

Cenejši in plačilno ugodnejši nakup kurilnega olja poteka uspešno že več let. SGS ima podpisano pogodbo o poslovnem sodelovanju s podjetjem TUS. Vsak član lahko v tekočem letu naroči največ 3000 litrov kurilnega olja. Cena kurilnega olja se menja z uredbo Vlade RS vsakih štirinajst dni, člani SGS pa imajo za **0,014 EUR nižjo ceno od objavljene z uredbo Vlade RS in brezplačen prevoz za naročilo nad 500 litrov.** Dodatna ugodnost namenjena članom je možnost nakupa kurilnega olja s kreditom, pri katerem SGS pokrije **2 % obrestne mere in plača zavarovanje kredita.** Podrobne informacije in naročilnico dobite pri svojem predsedniku sindikata oziroma v tajništvu SGS (ga. Majda Gorenec: 04-23-19-800).



MAEVE D.O.O. FINANČNO SVETOVANJE

Članom SGS brezplačno svetujejo in pomagajo pri urejanju osebnih financ, predlagajo najbolj učinkovito varčevanje, optimizirajo obstoječa zavarovanja, poiščejo najbolj ugodno posojilo in svetujejo pri vlaganjih, pod pogojem, da član pristopi k vsaj enemu njihovu produktu. Vse to preko partnerske svetovalne družbe Maeve d.o.o., s sedežem na Slovenskem trgu 3 v Kranju.



BREZPLAČNO SVETOVANJE IN SESTAVA ODŠKODNINSKEGA ZAHTEVKA

Odvetnik Željko Batinič s sodelavci, nudi članom Sveta gorenjskih sindikatov brezplačno svetovanje iz izven pravno uveljavljanje odškodnin v zvezi z vsemi poškodbami pri delu, poškodbami v prometnih nesrečah, poškodbami na javnih krajih in na prireditvah. Člani sindikata imajo tudi pravico do brezplačnega posveta pri odvetniku Batiniču v trajanju do 30 minut za vsa pravna področja, in sicer v času uradnih ur ali v drugem terminu po predhodnem dogovoru z odvetnikom.

Ugodnosti pri odvetniku lahko uveljavljate le ob predložitvi članske izkaznice.

Naročanje v času uradnih ur (torek, četrtek med 16. in 18. uro) je po telefonu 08-205-48-50 oziroma 031-217-229.

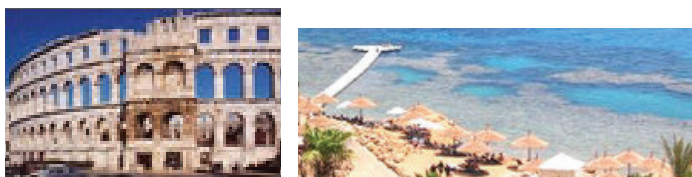
Člani Sveta gorenjskih sindikatov imate **pri odvetniku Zlatku Lipeju iz odvetniške pisarne Lipej v Medvodah**, Gorenjska cesta 18, možnost brezplačnega uveljavljanja odškodnin za škode, ki bi vam nastale v vseh oblikah nesreč (delovne, prometne in podobno) prav tako pa pravico do enega **brezplačnega polurnega nasveta pri odvetniku za vsa pravna področja**. Ugodnosti pri odvetniku lahko uveljavljate le ob predložitvi članske izkaznice.

Naročanje na posvet je po telefonu 01-362-9510 oziroma 051-323-090/(091).

LETOVANJE IN UGODNOSTI V TA KOMPAS

Svet gorenjskih sindikatov ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju s turistično agencijo Kompas.

Naj poudarimo, da TA Kompas ponuja različne turistične programe več kot 90 domačin in tujih turističnih agencij in podjetij in ne glede na vaš izbor programa (katere koli agencije), vam pripadajo v nadaljevanju navedeni popusti.



Vsem članom SGS pripada **enkrat letno 35 EUR popusta pri letovanju, ki traja več kot pet dni** (napotnico dobite pri predsedniku sindikata oziroma

ma v tajništvu SGS (ga. Majda Gorenec: 04-23-19-800). Prav tako vsem članom SGS, pri vsakokratni izbiri aranžmaja TA Kompas (njihovega lastnega programa), pripada **popust v višini 3-6 %**. **Za sindikalne izlete**, ki jih posamezni sindikati organizirajo preko TA Kompas, se prizna **5 % popusta na skupno vrednost izleta**.

Celotno Kompasovo ponudbo si lahko ogledate na spletni strani: www.kompas.si

KRATKOROČNI IN DOLGOROČNI KREDITI TER OBČASNE AKCIJE UGODNEJŠIH KREDITOV

SGS je podpisal pogodbo o poslovnem sodelovanju s Hranilnico Lon tudi za letošnje leto. Informacije o pogojih za pridobitev ugodnih kreditov in morebitnih akcijah kreditov za leto 2014 dobite pri predsedniku sindikata oziroma v tajništvu SGS (ga. Majda Gorenec: 04-23-19-800 – velja za individualne člane SGS). Člani imajo možnost najema **brezobrestnega kredita v višini 500 EUR** in ugodnih obrestnih kreditov. SGS bo za svoje člane v letu 2014 pri kratkoročnih kreditih **subvencioniral 2% obrestno mero in plačal zavarovanje kredita**. Pri dolgoročnih kreditih, ki jih bo možno pridobiti za dobo od 1 do 4 let, pa bo SGS prispeval **20 evrov pri zavarovanju kredita**. Kvota kreditov se določi vsako leto posebej.

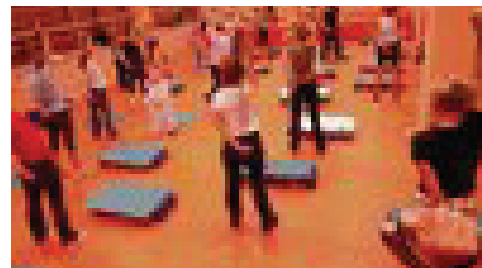


OSTALE UGODNOSTI ZA ČLANE SGS

Na osnovi podpisanih pogodb o poslovnem sodelovanju, ki jih je podpisal SGS, pa članom pripadajo še naslednji popusti: (kontaktne podatke ponudnikov in povezave na njihove spletne strani najdete na spletni strani SGS: www.gorenjski-sindikati.si)

- 20% popust pri nakupu okulištnih pripomočkov v optiki Aleš v Kranju,
- 20% popust na vse storitve, razen masaž in letnih kart ob dogovoru s sindikatom posameznega podjetja in pod pogojem, da nekaj članov iz tega podjetja obiskuje Mega center,
- 20% popust v Fitnes center MAXXFIT Kranj za vadbe v fitnesu in skupinske vadbe,
- 10% popust v plesnem centru Gorenjske Cha Cha Cha (prej Urška) v Kranju,
- 10% popust na vso ponudbo v Bolero Oblak, d.o.o.,
- 15% popust v čistilnici Šengar iz Britofa pri Kranju,

nadaljevanje na naslednji strani



- 10% - 15% popust pri menjavi avtomobilskih pnevmatik v poslovalnicah Todivo, d.o.o. v Kranju, Šenčurju in Preddvoru,
- 15% popust na nakup pnevmatik in na vse storitve v Boltez d.o.o. v Kranju,
- 15% popust v Avtoservis BERNIK, iz Železnikov na naslednje storitve: avtomehanika, avtoelektrika, avtooptika, vulkanizilstvo, zaščita podvozja, avtokleparstvo in možnost nadomestnega vozila v času servisiranja ali popravila vozila,
- 10 % popust na avto kleparska dela, čiščenje vozila in pomoč na cesti pri podjetju Avto Help in brezplačno nadomestno vozilo za čas popravila avtomobila,
- 6% popust pri nakupu PVC oken in vrat ter masivnega vrtnega pohištva v prodajalni DOM3, d.o.o. v Stražišču,
- 15% popust na osnovne cene storitev (torej na ceno brez DDV) Parketarstva Pavlič d.o.o. iz Šenčurja,
- 20 % popust na redne cene v masažnem studiu Melisa, kjer ponujajo članom SGS in njihovim družinskim članom različne masaže in druge storitve za oblikovanje telesa,
- 15 % popust v ročni Avtopralnici Orehek, vključno z Bicikl in Ski servisom,
- 20 % popust na vse storitve v frizerskem studiu ART, Gorenjesavska c. 15 b Kranj
- U SISTEM Bojan Udovič, Prebačevo 51, priznava članom SGS naslednji popust:
 - za nakup novega kolesa, izdelanega po meri in željah 15 % popust,
 - na nakup kolesarske opreme 15 % popust,
 - za servis katerekoli znamke kolesa 20 % popust,
 - SGS svojim članom subvencionira letno članarino Mestne knjižnice Kranj v višini 10 EUR,
 - 20 % popust v podjetju VPD Bled za nakup medicinskih pripomočkov
 - Servisno - vulkanizerska delavnica TIP STOP Škofja Loka (na Petrolu Škofja Loka) nudi članom SGS naslednje popuste
 - popust na vse vgrajene avtodele, avtomaterial in avtokozmetiko je 20 % od MPC (maloprodajne cene), razen za platišča in pokrove platišč je 15 % od MPC.
 - popust na motorno olje za dieselski program je 25 % od MPC, popust na motorno olje za bencinski program je 35 % od MPC, popust na druga olja za vozila (menjalniška, diferencialna) in hladilne tekočine je 15 % od MPC in 20 % popust na storitev menjave motornega olja in drugih olj in tekočin za vozila.

- premontaža in centriranje jeklenih platišč je 6 EUR/kos z ddv, ob nakupu avtoplaščev na servisno-vulkanizerski delavnici TIP STOP Šk. Loka pa je cena 5 EUR / kos z ddv.

- premontaža in centriranje ALU platišč do 19" je cena 8 EUR/kos z ddv, ob nakupu avtoplaščev na servisno-vulkanizerski delavnici TIP STOP Šk. Loka pa je cena 7 EUR / kos z ddv.

- premontaža in centriranje ALU platišč nad 19" je cena 10 EUR/ kos z ddv, ob nakupu avtoplaščev na servisno-vulkanizerski delavnici TIP STOP Šk. Loka pa je cena 9 EUR / kos z ddv.

- Za terme Snovik naši člani lahko na SGS dobijo karte za celodnevno kopanje po ceni 11,33 EUR, za 4-urno kopanje po ceni 9,67 EUR ter za 2-urno kopanje po ceni 6,37 EUR.

- Bohinj Park hotel za člane SGS ponuja naslednje storitve:

- Vodni park Bohinj - popust za celodnevno kopanje: 25 % popusta
- Vodni park Bohinj - popust za 3 urno kopanje: 25 % popusta
- Vodni park Bohinj - popust za kopanje + savno: 15 % popusta
- Vodni park Bohinj, celodnevno kopanje s kosilom - 5 % popusta
- Bowling Bohinj - popust na najem stez: 15 % popusta

SGS nudi svojim članom tudi ugodnejši predsezonski nakup smučarskih vozovnic za smučišče Krvavec.

Vse našete ugodnosti in popuste lahko člani koristijo le ob predložitvi sindikalne izkaznice in ustreznega dokumenta, iz katerega je razvidna identiteta člana.

Dobrodošli v družbi Sveta gorenjskih sindikatov.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

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

Letna poročila za leto 2014

Vse pravne osebe morajo izdelati različna poročila za leto 2014 in jih v zakonskih rokih oddati na pooblaščen organizacije. To velja tudi za Sindikate, ki so pravne osebe zasebnega prava.

Sindikati pri svojem poslovanju uporabljajo naslednje predpise:

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

Časovna razpredelnica oddajanja poročil za leto 2014:

	Dokument	Datum oddaje	Kraj oddaje
1.	Podatki za odmero dohodnine	30.01.2015	DURS
2.	Letno poročilo	27.02.2015	AJPES
3.	Obračun davka od dohodka pravnih oseb	31.03.2015	DURS
4.	Obrazec M4	30.04.2015	ZPIZ

1. Podatki za odmero dohodnine:

Že od leta 2010 dalje izplačevalci dohodkov na dan izplačila dohodka, predlagajo podatke Davčni upravi Republike Slovenije (DURS) obrazec REK-1. Podatki se predlagajo tudi individualno po davčnih zavezancih - fizičnih osebah, obrazec iREK. Zato konec leta ni potrebno ponovno oddajanje teh podatkov. Je pa potrebno do konca januarja, do 30.01.2015 podatke

preveriti in uskladiti s stanjem na Durs-u in morebitne napake popraviti. Popravki se opravijo izključno v elektronski obliki preko e-Davkov. Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dohodnine za leto 2014 vsebuje podrobnosti o vsebini, obliki in načinu poročanja. Do konca januarja pa je potrebno podatke o izplačanih dohodkih poslati prejemnikom dohodka-fizičnim osebam.

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

2. Letno poročilo:

Po 51. členu Zakonu o računovodstvu je potrebno predložiti do 28.02. (27.02.2015) letno poročilo na Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES).

Po 21. členu Zakona o računovodstvu letno poročilo vsebuje bilanco stanja, izkaz prihodkov in odhodkov, izjavo, s katero potrjujemo, da so podatki sestavljeni po zakonu o računovodstvu in SRS 36, pojasnila k izkazom in poslovno poročilo. Obrazci se predložijo v elektronski obliki in samo preko spletnega portala Ajpes-a. Sindikati, ki pa nimajo ustrezne računalniške opreme, pa imajo možnost vnosa letnih poročil na pristojni izpostavi Ajpes-a.

3. Obračun davka od dohodka pravnih oseb

Zavezanci za obračun davka od dohodka pravnih oseb so vse pravne osebe tudi Sindikati. Podatki se oddajajo do 31.03.2015 na Durs. Sestavni del obračuna davka od dohodka pravnih oseb je tudi bilanca stanja in izkaz prihodkov in odhodkov, ki pa jo Durs pridobi na Ajpes-u.

4. Obrazec M4:

Vse pravne osebe tudi Sindikati, ki zaposlujejo delavce in izplačujejo osebnih dohodkov - plače morajo do 30.04.2015 predložiti Poročilo o osebnih prejemkih Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) na obrazcu M4. Podatki se oddajajo v elektronski obliki. Podatke pa morajo posredovati tudi posameznemu zavarovancu.



optikaleš
videti in biti viden

ZA ČLANE
SVETA
GORENJSKIH
SINDIKATOV
20 % POPUST

<u>SINDIKALNA LISTA DECEMBER 2014</u>			
	Uredba ^{*1}	Zasebni sektor ^{*2}	Javni sektor ^{*3}
<u>1. DNEVNICE</u>			
- cela dnevnic (nad 12 do uklj.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	3,64 ^{*4}
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	7,45	odvisno od KP dej. ali podj.KP	-
<u>2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza delojemalca)</u>			
(od 25.11.2014-cena 1,403 €-95-okt.bencina)	0,37	odvisno od KP dej. ali podj.KP	30% cene 95-okt.bencina ^{*5} 18% cene 95-okt.bencina ^{*5}
<u>3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA</u>			
- 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 25.11.2014-cena 1,403 €-95-okt.bencina)	0,18	odvisno od KP dej. ali podj.KP	8% cene 95-okt.bencina
<u>4. LOČENO ŽIVLJENJE</u>			
	334,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- stanovanje ^{*6}			140,54
- prehrana ^{*6}			171,77
<u>5. PRENOČIŠČE</u>			
<u>Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.</u>			
<u>6. REGRES ZA PREHRANO (redni delovni čas)</u>	6,12	odvisno od KP dej. ali podj.KP	(od 01.07.2014) 3,64
Podaljšani delovni čas	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	(od 01.07.2014) 3,64 ^{*7}
<u>7. TERENSKI DODATEK</u>			
	4,49	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	dnevno 21% dnevnice 3,36
<u>8. JUBILEJNE NAGRADE</u>			
- za 10 let	460,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	288,76
- za 20 let	689,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	433,13
- za 30 let	919,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- za 40 let	919,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	-
<u>9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI</u>			
	do 4.063,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	3.038,64 ^{*8}
če se zaposleni upokoji v dveh mesecih po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojevalca velja			ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše 4.557,96 ^{*9}
			ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše
<u>10. SOLIDARNOSTNA POMOČ</u>			
- ob smrti delojemalca ali ožjega družinskega člana	do 3.443,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- težja invalidnost,daljša bolezen,elementarna nesreča, požar	do 1.252,00	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
<u>11. REGRES ZA LETNI DOPUST</u>			
- najmanj minimalna plača		789,15	posebna razpredelnica ZUJF
<u>12. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2014, UL RS 7/2014)</u>			
		789,15	
<u>13. MINIMALNI DOHODEK (od 01.08.2014, ULRS 55/2014)</u>			
		269,20	
<u>14. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)</u>			
		237,73	

^{*1} Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (URL 140/06 in 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} Še en znesek regresa za prehrano

^{*5} Občasna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 18%, kilometrina na službeni poti 30%.

^{*6} Zneska se usklajujeta z rastjo izhodiščnih plač

^{*7} za izpolnjenih 8 ur podaljšane delovnega časa

^{*8} - 2 povprečni mesečni plači na zaposlenega v RS za pretekle 3 mesece

^{*9} - 3 povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za pretekle 3 mesece

POSEBNA PONUDBA Za Člane!

Članom nudimo
20% POPUST

Pri nakupu izdelkov v
naših trgovinah ali po
povzetju!



Ker se zaradi stresnega življenja, nepravilne prehrane in premalo gibanja soočamo s povišanimi vrednostmi sladkorja, holesterola in trigliceridov v krvi, kakor tudi s povišanim krvnim tlakom vam ponujamo ugodnosti na vse naše izdelke, ki vam pomagajo pri teh težavah.

Obiščite nas in naredite ...VAŠE PRVE KORAKE...do zdravja!

VEČ NA SPLETNI STRANI VPD.SI ALI 080-80-91

Uprava in PE Bled
VPD, Bled, d.o.o.
Pot na Lišice 4
4260 Bled
080 80 91
fax: 04 574 50 71
trgovina.bled@vpd.si

PE KRANJ
Zdravstveni dom Kranj
Gospodsvetska 10 a
4000 Kranj
tel.: 04 236 90 88
fax: 04 236 90 89
trgovina.kranj@vpd.si

PE CELJE
Zdravstveni dom Celje
Gregorčičeva 5
3000 Celje
tel.: 03 543 43 52
fax: 03 543 43 52
trgovina.celje@vpd.si

PE MEDIKA
Mercator center Tabor
Ulica Eve Lovše 1
2000 Maribor
tel.: 02 229 52 46
fax: 02 229 52 45
trgovina.mercator@vpd.si

PE JESENICE
Cesta M. Tita 112
4270 Jesenice
tel.: 04 586 12 14
fax: 04 586 12 14
trgovina.jesenice@vpd.si

PE KOČEVJE
Zdravstveni dom Kočevje
Roška 18
1330 Kočevje
tel.: 01 893 90 17
fax: 01 893 90 17
trgovina.kocevje@vpd.si

PE BOLNICA
UKC Maribor
Ljubljanska 5
2000 Maribor
tel.: 02 300 28 82
fax: 02 300 28 83
trgovina.bolnica@vpd.si



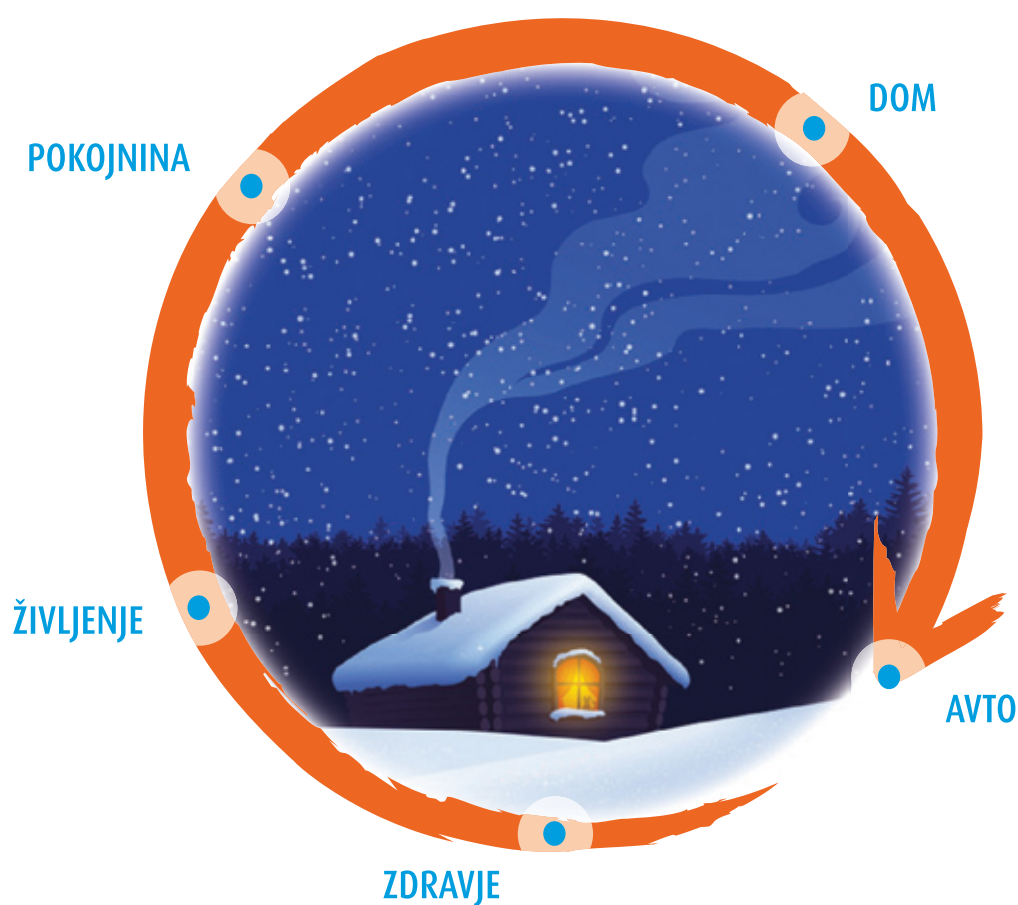
VPD, Bled, d.o.o. je podjetje z več kot 20 letno tradicijo na področju prodaje medicinsko tehničnih in ortopedskih pripomočkov ter raznovrstnih izdelkov za zdravo življenje.

S celovito ponudbo zavarovanj in odličnimi asistenčnimi storitvami skrbimo za vas, vašo družino in zaščito vašega premoženja.

Tu smo za vas.

Na voljo smo vam vedno, ko potrebujete nasvet ali želite skleniti polni krog varnosti in prihraniti.

Varno, zdravo in srečno 2015!



Sklenite polni krog varnosti.



Nove dimenzije varnosti