

A close-up photograph of holly leaves and clusters of red berries heavily laden with a thick layer of white snow. The snow is piled up on the leaves and berries, creating a festive winter scene. The background is a soft, out-of-focus white, suggesting a snowy environment.

December 2015

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

Srečno 2016!

Tudi mi smo sindikat!

Policisti so v zadnjem mesecu s svojimi stavkovnimi zahtevami in stavkovnimi aktivnostmi uspeli pridobiti skoraj vso slovensko javnost na svojo stran. Ne samo to, z neverjetno povezanostjo, podporo in usmerjenostjo vseh policistov k istemu cilju, so delovali nepremagljivo.



**Nežka
Bozovičar**

Policisti zahtevajo konkretne in celovite sistemske rešitve pri urejanju njihovih pravic, kar z njima na prvem mestu ureditev plačnega modela, določitev sistema kariernih delovnih mest in plačil za delo ob upoštevanju zahtevnosti del in nalog ter zahtevane izobrazbe za posamezno delo.

V javnosti beremo zgodbe o tem, da policisti s svojo plačo ne morejo preživeti sebe niti zagotoviti dostojnega življenja svoje družine. Objavlja jo plačilne liste o mizernih plačah za celome-sečno delo na terenu in opozarjajo na nevarnosti, ki so povezane z njihovim delom. Pogosto slišimo o nevarnosti za življenje in zdravje policistov, kar dokazujejo tudi zgodbe iz vsakdanjega življenja. Skoraj ni tedna, ko ni objavljena nesrečna zgodba o poškodbah policista na delovni obveznosti.

Oba policijska sindikata pri izvajanju stavkovnih aktivnosti delujeta povezano, usklajeno in ob sto odstotni podpori ne le članov sindikata, pač pa tudi policistov, ki niso člani sindikata in celo njihovih družinskih članov in stanovskih kolegov iz drugih sindikatov. Celo sam policijski vrh se strinja s stavko policistov in jo podpira. Policijsko stavko očitno podpira cela Slovenija. Le Vlada osamljena in brez podpore in brez moči na nasprotnem bregu preštevata proračunski denar in razmišlja, kje najti sredstva za policijske zahteve, da bo končno mir v državi.

Tudi sama osebno menim, da je plača policistov, ki dnevno nosijo svoje glave naprodaj, pre nizka. Delo, ki je sicer cenjeno in spoštovano, je v današnjih kaotičnih časih postalo tako nevarno, da se za poklic policista le še redki odločajo. Policistov kronično primanjkuje in tisti, ki imajo možnost zaposlitve v bolj umirjenih dejavnostih, raje izberejo slednje. Plača je namreč povsod približno enaka, to je nizka.

Pa niso samo policisti v javnem sektorju tisti, ki bi želeli boljše pogoje za delo in ustrežnejše plače. Glasni so postali tudi zdravniki, medicinske sestre, vojaki, kmalu pridejo na vrsti zagotovo še šolniki.

Kaj pa gospodarstvo? V gospodarstvu so stavke v zadnjem času tako redke, da bi opazovalec, ki ne pozna stanja, zlahka sklepal, da so plače primerne in da je za varnost lepo poskrbljeno. Večkrat kot delavce, slišimo pritoževati se delodajalce, ki opozarjajo javnost, da ne zmorejo plačevati visokih stroškov dela in da davčne obremenitve plač v Sloveniji močno presegajo evropsko povprečje. Pogoji za delo v gospodarstvu so ravno tako kot v javnem sektorju v veliki meri povezani s stroški. Dejavnosti in podjetja, ki poslujejo bolje, si lahko privoščijo modernizacijo proizvodnih procesov, tista, ki stojijo slabše, se borijo za obstanek in njihova prva skrb niso dostojne plače in varnostni nadstandardi.

Kaj pa delavci? So mar zadovoljni s svojim položajem in plačo? Sprašujem se, zakaj se delavci v gospodarstvu niso pripravili izpostavljati in s stavko zahtevati višje plače ali zakaj bolj pogosto ne opozarjajo na pomanjkljive standarde varnosti in zdravja pri delu ali na preobremenjenost, ki je vse bolj pogosta. Zakaj se delavci v gospodarstvu oglasijo šele takrat, ko več mesecev niso prejeli plač in ko je podjetje tik pred stečajem? Zakaj so delavci pripravili potrpiti več, četudi na račun zdravja in zmožnosti plačevanja položnic?

Kakorkoli obrnemo je najbolj očitna razlog zagotovo strah pred izgubo službe. Zaposlitev v javnem sektorju je bolj varovana kot v zasebnem sektorju. Odpovedi so redke. V zasebnem sektorju pa so odpovedi zelo pogoste. Kakor hitro nekdo delodajalcu ni všeč, se lahko najde razlog za prenehanje delovnega razmerja. Uradni razlog je seveda eden od zakonskih razlogov in vsaj poslovni razlog je v kriznih časih precej enostavno utemeljiti, na sodišču pa težko dokazati, da je dejanski odpovedni razlog drugačen od navedenega v odpovedi.

Zaradi strahu pred izgubo zaposlitve so se delavci pripravili iz dneva v dan prilagajati in trditi tudi preko svojih zmožnosti, vse z razlogom, da ohranijo zaposlitev, še posebej v teh kriznih časih. Delavci pogosto delajo brez pripomb, de-

lajo utrujeni, pogosto delajo bolni, ne želijo priznanja invalidnosti in omejitev dela zaradi invalidnosti. Skratka delajo tudi proti sebi in proti svojemu zdravju, vse z enim samim ciljem, to je ohraniti zaposlitev.

Pa da ne bo kakšne pomote. Delavci niso tako zavzeti za delo iz razloga, ker bi bilo trdo delo in uničevanje zdravja pošteno poplačano. Plače so tudi v gospodarstvu nizke, pravzaprav so povprečne plače v gospodarstvu celo nižje od povprečnih plač v javnem sektorju.

Še posebej je v Sloveniji problematična minimalna plača, to je minimalno plačilo za polni delovni čas, ki ga mora prejeti vsak delavec. Prvič zaradi zneska, ki je postavljen tako nizko, da delavec s to plačo ne more dostojno preživeti sebe in svoje družine, drugič pa tudi zaradi same definicije minimalne plače. Minimalna plača namreč vključuje tudi vse dodatke, od dodatka za delovno dobo, stalnost, dodatkov za neugoden delovni čas in dodatkov za pogoje dela. Taka definicija pa dejansko pomeni neenako obravnavanje zaposlenih in neenako plačilo za delo.

Po dolgih in mučnih pregovarjanjih je sindikatom uspelo vsaj deloma spremeniti minimalno plačo. Po množičnem odzivu državljanov so bili podpisi za spremembo zakona zbrani prej kot v enem tednu. Že v septembru je bil tako v Državni zbor vložen predlog spremembe zakona o minimalni plači. Predlog je naletel na številna nasprotovanja na strani delodajalcev, na drugi strani pa na odobravanja s strani državljanov in tudi s strani Vlade in pristojnih ministrstev.

Zakon je bil s popolno podporo sprejet konec novembra in bo začel veljati s prvim januarjem novega leta. Zakon prinaša izločitev treh dodatkov iz minimalne plače, to so dodatek za nočno delo, dodatek za delo ob nedeljah in dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Sprememba bo pomenila dejansko plačilo dela opravljenega v teh treh neugodnih časovnih terminih, kar bo zadevalo delavce, ki v takih pogojih tudi delajo. Sprememba pomeni pomemben premik v konceptu minimalne plače.

Sprememba minimalne plače pa ne rešuje problema strahu zaposlenih pred izgubo zaposlitve. Zaposleni bodo morali najti način, da premagajo strah in se postavijo zase. Dokler bo zaposlene česarkoli strah, se problemi zagotovo ne bodo

reševali sami od sebe. Strah hromi. Vendar pa posameznik, ki je vključen v sindikat ni nikoli sam in zato tudi ne bi smel biti prestrašen. Sindikat mu daje varnost, podporo, moralno in po potrebi finančno pomoč. Sindikati smo tudi zato, da zaposlenim vlivamo moč in voljo, da so pripravljeni v življenju narediti spremembo, korak naprej, da se prizadevajo za pravičnost in za boljšo prihodnost. Sindikat združuje vse zaposlene in zaposleni z združevanjem naenkrat od osamljenega posameznika preidejo k močnemu, enakovrednemu partnerju, ki lahko uveljavlja tudi svoje interese.

Spomnimo se policistov, ki so se podali v stavko ob popolni podpori vseh zaposlenih. Pred seboj so imeli le cilj, ki jim je pomemben, to je varne delovne razmere in dostojno življenje. Cilj je vsem enoten. Ker so združeni in enotni, so močni in ravno zaradi enotnosti lahko pričakujejo ures-

ničitev njihovih zahtev. Zaposleni so se združili v dveh sindikatih, ki nastopata skupaj. Vsi so policisti, vsi so enaki in vsi si upajo.

V čem so policisti drugačni od zaposlenih v zasebnem sektorju. Zagotovo si vsi zaposleni zaščitijo, da so zadovoljni. Lahko si le predstavljamo, kaj bi dosegli zaposleni v podjetju, če bi tako kot policisti, stopili skupaj in zahtevali dvig plač, boljše delovne pogoje, bolj human delovni čas, ali karkoli drugega. Zagotovo se ne bi zgodilo, da bi vsem zaposlenim odpovedali pogodbe o zaposlitvi. Niti ne bi vseh zaposlenih šikanirali. Najverjetneje bi se v podjetju zgodile spremembe, spremembe na bolje, spremembe v smeri boljših pogojev za delo, večje varnosti, boljših medčloveških odnosov in nenazadnje tudi boljših plač zaposlenih. Delodajalci resno jemljejo le resne in enakovredne nasprotnike z jasnimi cilji in močno voljo.

Policisti niso nič drugačni od katerega koli drugega delavca. Tako kot oni, se moramo tudi vsi ostali zanesti nase in verjeti vase. Sindikat nam je lahko v veliko oporo in pomoč. Lahko je naš vodnik in naš glas. Če policisti lahko uspejo s svojimi zahtevami, lahko uspe tudi kdorkoli drug. Lahko uspemo tudi mi. Tudi mi imamo iste cilje. Tudi mi smo sindikat. Podpirajmo drug drugega in verjemimo vase.

Vsi imamo torej enake možnosti, da si izboljšamo prihodnost in poskrbimo za lepši jutri. Le upati si moramo. V letu, ki prihaja vam želim veliko poguma. Upajte si spremeniti svet na bolje. Sreča bo zagotovo na vaši strani! Srečno 2016!



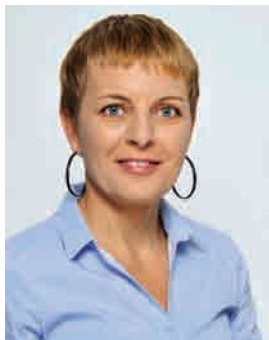
Srečno 2016!

**Kot lahko tisoče majhnih kapljic izdolbe kamen,
zmoremo z roko v roki spremeniti svet.**

Naj bo leto 2016 polno sprememb na bolje!

Socialni sporazum »žrtev« nesporazumov socialnih partnerjev

V začetku februarja letos, so socialni partnerji (brez Gospodarske zbornice Slovenije na delodajalski strani) potem, ko smo bili nekaj let brez, vendarle podpisali Socialni sporazum. Žal je veljal le slabih deset mesecev, saj so od njega odstopili vsi partnerji na delodajalski strani.



**Barbara
Filipov**

Potem, ko je Državni zbor RS Z konec meseca novembra potrdil spremembe Zakona o minimalni plači, s katerimi bodo iz minimalne plače od 1.1.2016 dalje izključeni dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času, so tri delodajalska združenja (Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in Trgovinska zbornica Slovenije) odstopila od socialnega sporazuma. Kot razlog odstopa navajajo, da naj bi bile s sprejetjem zakona o minimalni plači brez soglasja delodajalskih združenj, kršene vsaj tri določbe socialnega sporazuma, saj socialni sporazum določa, da je potrebno o temeljnih vprašanjih s področja delovnopravne zakonodaje, zdravstva in pokojninskega zavarovanja ter plačnega sistema v javnem sektorju, doseči soglasje vseh socialnih partnerjev. Posledično je po njihovih besedah močno omajano zaupanje med socialnimi partnerji in onemogočen potek socialnega dialoga v

naši državi. Nekaj dni kasneje je od socialnega sporazuma odstopila tudi Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in sicer po navedbah njenega predsednika Branka Meha, ne le zaradi redefinicije minimalne plače, »ampak predvsem zaradi splošnega neupoštevanja vseh naših predlogov in zahtev s strani vlade. Vlada nima posluha za obrtnike in podjetnike, zato tudi OZS odstopa od socialnega sporazuma,« je dejal predsednik OZS* (*spletna stran MMC RTV SLO, 1. december 2015 »OD socialnega sporazuma odstopili še obrtniki«).

Seveda so se na odstop odzvali tako predstavniki vlade kot sindikati, in vsi obžalujejo, da so se delodajalci odločili, da iz dialoga izstopijo, čeprav je izstop njihova pravica. Ministrica za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti, Anja Kopač-Mrak meni, da so za zrušitev socialnega sporazuma odgovorne vse tri strani, vendar ocenjuje, da je bila sprememba Zakona o minimalni plači vredna padca socialnega sporazuma, saj je bila po njenem mnenju dosedanja oblika minimalne plače krivična do zaposlenih z nizkimi dohodki.

Še manj dvoma v pravičnost redefinicije minimalne plače imajo predstavniki sindikatov, ki so si za novo vsebino minimalne plače prizadevali že dalj časa in na koncu le uspeli, a žal na račun padca socialnega sporazuma. Žalosti pa dejstvo, da so se delodajalci za ta korak odločili zaradi izenačitve položaja delavcev, ki so na trgu dela verjetno ena izmed najbolj ranljivih skupin. Prav tako so v sindikatih prepričani, da socialni sporazum ni bil kršen, saj je bila minimalna plača, ravno zaradi nezmožnosti dogovora med partnerji, izrecno izključena iz sporazuma, čeprav je bila tudi na strani vlade vseskozi želja, da se minimalna plača uredi v soglasju vseh partnerjev.

Torej smo po desetih mesecih veljavnosti socialnega sporazuma, ki so ga vlada, delodajalci (brez Gospodarske zbornice Slovenije) in sindikati podpisali šele 5. februarja letos in bi naj veljal do izteka leta 2016, ponovno brez le-tega. Vrnili smo se v situacijo izpred petih let, ko se je iztekla veljavnost zadnjega socialnega sporazuma in ko vse zaveze, ki so bile dogovorjene z »nesojenim sporazumom« odpadejo.

Zakaj je socialni sporazum tako pomemben?

Socialni sporazum je tristranski dogovor med

vlado, delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami glede ključnih vsebin in področij, o katerih se bodo partnerji v času veljavnosti sporazuma dogovarjali. Poleg tega pa so v sporazumu navedene tudi nekatere konkretne rešitve glede aktualnih problematik. Čeprav socialni sporazum ne vsebuje vseh področij, o katerih bi v času veljavnosti sporazuma potekal dialog, pa je potrebno poudariti, da vsebuje prioriteta področja za delo partnerjev. V bistvu lahko rečemo, da gre za tripartitno dogovorjen okvirni program dela za dvoletno obdobje. Okvirni zato, ker se partnerji, kot že rečeno, lahko dogovarjajo tudi o drugih pomembnih vprašanjih, glede katerih pa bodo najverjetneje težje dosegli soglasje, če v zvezi z njimi ni bilo možno doseči konsenza o vključitvi v socialni sporazum. In ravno ureditev minimalne plače je eno od tovrstnih vprašanj, ki je bilo zaradi odsotnosti soglasja partnerjev izključeno iz sporazuma in urejeno izven njega, kar je na koncu privedlo do neželenih posledic – izgube socialnega sporazuma.

Da smo izgubili pomembno orodje za ohranjanje in razvoj socialnega dialoga priča dejstvo, da je bilo v sporazumu 11 vsebinskih poglavij, ki so vsa, razen poglavja o plačah, sestavljena iz ciljev in ukrepov za doseganje teh ciljev, kar pomeni, da so bili partnerji soglasni o nujnih ali želenih spremembah na posameznem od področij in o tem, kako te spremembe izvesti. Prav tako so si bile vse tri strani edine o stopnji doseganja usklajenosti rešitev, ki bodo predmet dogovarjanja v okviru sporazuma. In ravno za temeljna vprašanja delovno pravne zakonodaje, zdravstva in pokojninskega zavarovanja ter usklajevanja plač v javnem sektorju so se socialni partnerji dogovorili za soglasno sprejemanje rešitev, kar je bil ob potrditvi sprememb zakona o minimalni plači brez soglasja delodajalcev, tudi glavni očitke delodajalskih združenj vladi in sindikalnim organizacijam, pa čeprav, kot že večkrat omenjeno, minimalna plača sploh ni predmet socialnega sporazuma.

Kaj to vse skupaj pomeni za prihodnost socialnega dialoga v Sloveniji, je še preuranjeno reči, saj je potrebno počakati, da se duhovi nekoliko pomirijo in da socialni partnerji kljub vsemu zberejo voljo, ponovno sedejo za skupno mizo in se skupaj odločijo za dobro vseh vpletenih in seveda za socialni dialog.

INFORMACIJE

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

naslovnica:
Barbara Filipov

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

Dodatki izločeni iz minimalne plače

AKTUALNO

Konec novembra so se uspešno zaključila sindikalna prizadevanja za izločitev nekaterih dodatkov iz minimalne plače. Državni zbor je namreč soglasno izglasoval spremembo definicije minimalne plače.

Nežka Bozovičar

Sindikati smo se več let prizadevali za spremembo minimalne plače v smislu spremembe njene definicije. Do sedaj veljave zakon je namreč določal, da ima vsak delavec, ki dela pri delodajalcu v Sloveniji polni delovni čas pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače. Minimalna plača pa je mesečna plača za opravljeno delo v polnem delovnem času.

Višino minimalne plače določa Zakon o minimalni plači. Minimalna plača se enkrat letno uskladi najmanj z rastjo cen življenjskih stroškov. Znesek minimalne plače določi minister pristojen za delo in ga objavi v uradnem listu RS. Nadzor nad izvajanjem tega zakona vrši Inšpektorat za delo.

Kolektivne pogodbe pogosto določajo osnovne plače v znesku, ki je nižji od minimalne plače. To pomeni, da delavci z osnovno plačo, ki je nižja od minimalne plače in z vsemi dodatki, kot so dodatek za delovno dobo, izmensko delo, nočno delo, praznično in nedeljsko delo, dodatki za delo v hladilnicah, s strelnim orožjem, z ionizirajočimi sevanji, za delo v mrazu, vročini in z vsemi ostalimi dodatki morajo doseči najmanj minimalno plačo. V kolikor delavec z vsemi dodatki ne doseže minimalne plače, mu delodajalec k plači doda doplačilo do minimalne plače. To pomeni, da delavec, ki dela ob nedeljah, praznikih, ponoči dobi na koncu enako izplačilo kot tisti delavec, ki dela zgolj od ponedeljka do petka.

Taka definicija pomeni enako minimalno plačo za vse delavce, ne glede na pogoje dela in delovni čas, kar pa pomeni neenako obravnavanje delavcev.

V Sloveniji so najslabše plačana delovna mesta pogosto tista, na katerih se delo opravlja tudi v najslabših delovnih pogojih in v najmanj ugodnem delovnem času. V neugodnem delovnem času pogosto delajo varnostniki, prodajalke, čistilke, delavci v proizvodnih procesih, ki ne smejo biti prekinjeni in še mnogi drugi. Slabi delovni pogoji in neugoden delovni čas za prejemnike najnižjih plač dejansko niso plačani iz razloga, ker se v minimalno plačo vštevajo tudi vsi dodatki, ki jih delavci prejmejo.

V Sloveniji velja enoten znesek minimalne plače za vse zaposlene, ne glede na zaposlitev v javnem ali zasebnem sektorju, ne glede na de-

javnost v kateri delavec dela in ne glede na starost oziroma izkušnje delavca.

Sistem ureditve minimalne plače se med državami EU precej razlikuje. Nekatere države imajo, tako kot Slovenija, zakonsko predpisan znesek minimalne plače, v nekaterih državah se minimalne plače urejajo v kolektivnih pogodbah in se razlikujejo od dejavnosti do dejavnosti, ponekod se minimalna plača veča z delovnimi izkušnjami delavca. Kljub vsemu pa je Slovenija bila ena redkih držav EU, ki je imela do spremembe zakona v minimalno plačo vštete tudi vse dodatke.

Poslanci Državnega zbora so na seji 24. novembra izglasovali Zakon o spremembi Zakona o minimalni plači, ki prinaša spremembo definicije minimalne plače.

Minimalna plača je po novem mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času, v katero se ne vštevajo dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Zgoraj naštetih dodatki bodo od 1.1.2016 dalje izločeni iz minimalne plače. To pomeni, da bodo delavci, ki bodo delo opravljali ob nedeljah, praznikih in ponoči, za delo v tem času tudi dejansko plačani in se bo njihova plača zaradi dela v neugodnem delovnem času dejansko razlikovala od plače tistih delavcev, ki dela v takem delovnem času ne bodo opravljali. S to spremembo bo odpravljena velika neenakost pri plačilu za delo. Velja namreč načelo enakega plačila za enako delo. Delo v neugodnem delovnem času bo tako dejansko plačano.

Delodajalske organizacije smo v postopku sprejemanja spremembe zakona pogosto slišali pravi-

ti, da bo sprememba prinesla dodatne obremenitve za gospodarstvo, ki jih le to ne bo zmoglo in bodo pomenile prilagoditve delodajalcev v smislu odpuščenja delavcev. Izločitev dodatkov iz minimalne plače zagotovo pomeni dodatne stroške za delodajalce, ki v takem delovnem času opravljajo svojo dejavnost, vendar sama osebno menim, da to ni razlog za odpuščenje v bližnji prihodnosti.

Med podjetji, kjer deluje naš sindikat, že danes lahko najdemo kar nekaj takih, ki imajo že izločene dodatke iz minimalne plače in to brez da bi jih k temu silila zakonodaja. S tem so podjetja dokazala, da je takšna ureditev izvedljiva tudi v praksi. Ta podjetja se tudi zavedajo, da je delo ponoči, ob nedeljah in ob praznikih ter drugih dela prostih dnevih za delavce bolj stresno, celo zdravju bolj nevarno in zato tudi mora biti bolje, drugače plačano od dela v običajnem delovnem času.

Veselim se, da je Vlada razumela problematiko, ki smo jo sindikati izpostavljali in še posebej nas veseli, da so poslanci pri svojem odločanju v Državnem zboru razumeli pomembnost dejanskega plačila za delo, ki je opravljeno v manj ugodnem delovnem času.

Prepričana sem, da je sprejeta sprememba zakona o minimalni plači korak v pravo smer. Zagotovo pa bi kazalo minimalno plačo v prihodnje natančno spremljati. Pojavlja se namreč vprašanje ustreznosti njene višine. Sindikati smo prepričani, da le s težavo omogoča preživetje delavcev in njihovih družin. Na drugi strani seveda delodajalci, ki temu niti ne oporekajo, ampak vztrajajo, da gospodarstvo dodatnih obremenitev ne bi zmoglo.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

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

Dejavnost gradbeništva v Sloveniji leto in pol ni imela panožne kolektivne pogodbe. S 1.1.2016 pa začne veljati popolnoma nova kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti.

Nežka Bozovičar

Nova kolektivna pogodba je bila objavljena v uradnem listu RS v decembru, uporabljati pa se bo začela s 1.1.2016. Podpisnika na strani delodajalcev sta Gospodarska zbornica Slovenije, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala in Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za gradbeništvo, na strani sindikatov pa Sindikat gradbenih dejavnosti Slovenije.

Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas in zaenkrat (dokler stranke ne predlagajo njene razširjene veljavnosti) zavezuje le delodajalce, ki so člani katerega od delodajalskih združenj, podpisnikov pogodbe.

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde za kolektivne pogodbe pri delodajalcih v gradbeništvo. To pomeni, da slabše urejenih pravic in obveznosti od ureditve v tej kolektivni pogodbi posamezno podjetje s svojimi kolektivnimi pogodbami ali drugimi akti ne more določiti. V podjetjih se lahko določi le višji novo standardov. V izjemnih primerih je možen tudi odstop od teh standardov in sicer le v primeru, ko je ogroženo poslovanje delodajalca, in pod pogojem, da za tak ukrep poda soglasje sindikat pri delodajalcu in da je ukrep začasne narave.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Zakon o delovnih razmerjih v nekaterih svojih določbah daje možnost drugačnih ureditev v panožnih kolektivnih pogodbah. Ena takih določb je določba 54. člena o sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti lahko določijo, poleg zakonskih določb, še druge primere, ko je dovoljeno sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Stranke kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti so to možnost izkoristile in določile, da se pogodbe o zaposlitvi za določen čas, poleg zakonskih razlogov, lahko sklepajo še v primeru projektnega dela, pripravništva, nadomeščanja delavca v času izrabe letnega dopusta, za čas uvajanja drugega delavca v delo in svetovalcev uprave za čas mandata uprave.

Kolektivna pogodba podrobneje definira tudi projektno delo. Ta vrsta dela je namreč ena od oblik dela, za katero je dovoljeno sklepati pogod-

bo o zaposlitvi za določen čas celo dlje od 2 let in sicer za celoten čas trajanja projekta.

Opravljanje drugega dela

Osnovni princip delovnih razmerij po zakonu je opravljanje dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Zakon določa, da je delavec dolžan opravljati drugo delo v primeru naravnih nesreč, kar je razumljivo. Z zadnjim zakonom, pa so bili razlogi za opravljanje drugega dela še nekoliko razširjeni in sicer na primere začasno povečanega obsega dela, začasno zmanjšane obsega dela in nadomeščanja odsotnega delavca.

Kolektivna pogodba pa je določila še naslednje primere, ko je delavec dolžan opravljati drugo delo in sicer neizpolnjevanje zdravstvenih ali drugih pogojev za opravljanje dela, nenadne okvare strojev in izvajanje izrednih ukrepov za varnost in zdravje pri delu.

Delavec mora biti na opravljanje drugega dela pisno napoten, opravljanje drugega dela pa je časovno omejeno v vseh primerih. Pomembno pa je, da delavcu pripada za čas opravljanja drugega dela tista plača, ki je zanj ugodnejša. Delavec mora biti zdravstveno sposoben za opravljanje drugega dela in usposobljen za varno opravljanje dela.

Delovni čas

Kot je že običaj v gradbeništvo, je polni delovni čas, ki lahko traja od 36 do 40 ur na teden, lahko neenakomerno razporejen že z delovnim koledarjem in sicer zaradi sezonskih in drugih vplivov na delo, ali pa je naknadno, med letom, začasno prerazporejen zaradi potreb delovnega procesa.

Kolektivna pogodba natančno določa tudi razloge, zaradi katerih se delovni čas lahko med letom prerazporedi in za te namene določa tudi referenčno obdobje izravnavne prerazporejenega delovnega časa, ki traja 12 mesecev.

Prerazporeditev delovnega časa namreč pomeni, da delavec v nekem obdobju dela več kot polni delovni čas, v drugem obdobju pa manj. V referenčnem obdobju 12 mesecev pa se število ur poravnava tako, da je povprečni delovni čas znaša toliko, kot je polni delovni čas, torej od 36 do 40 ur.

Poskusno delo in pripravništvo

Kolektivna pogodba ohranja institut poskusnega dela in pripravništva. V kolektivni pogodbi so določeni le okvirji poskusnega dela, sicer pa poskusno delo velja le v primeru, da je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Natančneje pa je opredeljeno pripravništvo in sistem mentorstva. Pripravnika se spodbujajo, saj je izjemnega pomena, da ima oseba, ki prvič po zaključenem šolanju vstopa na trg dela, možnost pridobiti tudi praktična znanja od starejših, izkušenejših sodelavcev. Znanja, ki se pridobivajo tekom dela so neprecenljiva in nujno je, da delodajalci poskrbijo za prenos znanj iz izkušenejših generacij na mlajšo. Pripravnika pri njegovem delu spremlja mentor, na koncu pripravniške dobe pa opravlja pripravniški izpit.

Dopusti in druge odsotnosti z dela

Minimalno trajanje letnega dopusta določa zakon in traja najmanj 4 tedne, torej za vse tiste delavce, ki delajo 5 dni v tednu najmanj 20 dni. Poleg tega ima delavce pravico do dodatnih dni letnega dopusta po naslednji tabeli:

Neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu:	
nad 1 do 10 let	1 dan
nad 10 do 25 let	2 dni
nad 25 let	3 dni
Zahtevnost dela:	
delovna mesta od I. do VI. tarifnega razreda	1 dan
delovna mesta od I. do VI. tarifnega razreda	2 dni

Kolektivna pogodba daljšega trajanja letnega dopusta zaradi pogojev dela ne določa več, pač pa za določitev dodatnih kriterijev napoti na podjetniško kolektivno pogodbo.

Delavci imajo tudi po novi kolektivni pogodbi pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi lastne poroke, poroke otroka, smrti, selitve in hujših nesreč. Nerodno pa je izpadlo določilo o pravici do enega dneva plačane odsotnosti ob rojstvu otroka. Ali gre za nerodnost ali res za voljo pogajalcev je težko reči, dejstvo pa je, da bo potrebno ta dan zapisati v podjetniški kolektivni pogodbi, sicer ga novopečeni straši ne bodo imeli.

Kolektivna pogodba daje tudi možnost odsotnosti z dela brez nadomestila plače v primeru zasebnih opravkov in za te namene omogoča tudi suspenz pogodbe o zaposlitvi.

Plače in drugi prejemki

Najnižja osnovna plača za polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu. Kolektivna pogodba določa najnižje osnovne plače delavcev v dejavnosti gradbeništva po posameznih tarifnih razredih.

Zneski veljajo od 1.1.2016 dalje in so naslednji:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 174 ur v EUR
I.	450,00
II.	499,46
III.	553,58
IV.	613,33
IV/2	650,54
V.	724,95
V/2	770,05
VI.	811,76
VI/2	940,29
VII.	962,84
VII/2	1.082,35
VII/3	1.165,78
VIII.	1.290,93

Poleg osnovne plače so delavci upravičeni tudi do dodatkov za delo, ki izhaja iz razporeditve de-

zaposlitev v letu 2016	0,5% za vsako leto skupne delovne dobe
zaposlitev v letu 2017	0,4% za vsako leto skupne delovne dobe
zaposlitev v letu 2018	0,3% za vsako leto skupne delovne dobe
zaposlitev v letu 2019	0,2% za vsako leto skupne delovne dobe
zaposlitev v letu 2020	0,1% za vsako leto skupne delovne dobe
zaposlitev v letu 2021	ni upravičen do dodatka za skupno delovno dobo

lovnega časa, pri čemer dodatek za nočno izmeno znaša 40%, dodatek za praznično in nedeljsko delo 50%, dodatek za popoldansko izmeno, za pripravljenost na domu in za deljen delovni čas 10% in dodatek za nadurno delo 30%.

Dodatki za delo na oddaljenih gradbiščih so po novem opredeljeni v fiksnem znesku, ki je odvisen od oddaljenosti gradbišča od sedeža delodajalca oziroma od bivališča delavca in znašajo od 1 EUR za oddaljenost najmanj 30 km do največ 18 EUR za oddaljenost najmanj 200 km.

Ena bistvenih sprememb kolektivne pogodbe je tudi dodatek za delovno dobo. Delavci, ki ne spremenijo zaposlitve, ohranijo dodatek za skupno delovno dobo za nazaj, za naprej pa se jim obračunava **dodatek za delovno dobo** pri zadnjem delodajalcu.

Sprememba bo za tiste delavce, ki se bodo na novo zaposlovali po 1.1.2016. Ti delavci bodo za

nazaj ohranili dodatek za skupno delovno dobo in sicer v naslednjih višinah:

Za naprej pa se bo delavcem obračunaval dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in sicer v višini 0,5% od osnovne plače.

Povračilo stroškov za prehrano med delom znaša 4,5 EUR na dan, v primeru, da delavec dela več kot 8 ur na dan pa dodatno 0,7 EUR na vsako uro dela nad 8 ur. **Povračila stroškov za prevoz na delo** ostajajo v višini 100% najcenejšega javnega prevoza. Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu povrnejo stroški v višini 0,18 EUR za vsak prevožen kilometer.

Minimalni regres za letni dopust znaša 850 EUR.

Ne smemo pa se zadovoljiti zgolj z neposredno uporabo te kolektivne pogodbe. Glede precej vprašanj namreč napotuje na podrobnejšo ureditev v podjetniških kolektivnih pogodbah. Plačni model, nagrajevanje, dodatki za posebne pogoje dela, dodatni dnevi dopusta zaradi pogojev dela, prerazporejanje delovnega časa vse to so teme, ki jih ta pogodba ne ureja in jih bo potrebno konkretnje urediti na podjetniškem nivoju.



Inventura – popis blaga

Konec leta je običajno čas, ko se po podjetjih opravljajo inventurni popisi blaga. Ponekod stvari tečejo ustaljeno in brez težav, drugod pa so inventure le leto za letom čas preobremenitve zaposlenih in plačevanja inventurnega manjka.

Nežka Bozovičar

Mnoga podjetja v decembru izvedejo inventurne popise blaga. Če so postopki modernizirani do te mere, da se blago odčitava elektronsko, običajno inventura hitro mine in so rezultati zanesljivi. Problemi pa se pojavijo, ko se ugotovijo morebitni manjka blaga. Nekateri delodajalci te manke odpišejo, drugi pa zahtevajo, da nastalo škodo poplačajo zaposleni, saj naj bi bili le ti odgovorni za nastanke primanjkljajev.

Inventuro poleg svojega rednega dela običajno opravljajo kar zaposleni. To je tudi smiselno, saj le ti najbolj vedo, kje se določeno blago nahaja in kaj se je z njim dogajalo od proizvodnje oziroma dobave, pa do odpreme na naslov kupca. Ker inventuro zaposleni opravljajo poleg svojega rednega dela, vsaj v tistih dejavnostih, kjer je inventura zelo obsežna, prihaja do preobremenjenosti zaposlenih. Velik problem izvedbe inventure znotraj okvirov delovnega časa je v trgovinski dejavnosti. Trgovina namreč pogosto za čas inventure ne zapre svojih vrat, da bi zaposleni lahko v miru in brez pritiskov časa opravili popise blaga. Pogosto se popisi opravljajo po koncu odpiralnega časa.

Podaljšan delovni čas za zaposlene

Delavcem delodajalec v takem primeru odredi opravljanje dela v prerazporejenem delovnem času ali v nadurnem času. Kolektivna pogodba za trgovinsko dejavnost redne in izredne inventure opredeljuje celo kot razlog za uvedbo nadurnega dela. Taka ureditev je za zaposlene mogoče celo boljša, ker pomeni, da se jim čas opravljanja nadurnega dela v inventurnih postopkih plača z dodatkom za nadurno delo. Bolj pogosto kot odrejanje nadurnega dela pa je prerazporejanje delovnega časa, kar pomeni, da delavec v času inventur dela tudi do 13 ur na dan, v kasnejšem obdobju pa te oddelane ure koristi in je na ta račun prost. Taka oblika delovnega časa delavce lahko zelo obremeni, saj inventure, ki trajajo dalj čas pomenijo za delavce velik napor. Obremenitev pa pogosto ni le na račun inventurnega dela, pač pa je razlog tudi v dejstvu, da so delavci že s svojim rednim delom v decembru, ko se

prodaja običajno poveča, bolj obremenjeni kot sicer.

Delavci naj v primeru inventur in tudi sicer pazijo, da ne delajo preko okvirov, ki jih dopušča zakon o delovnih razmerjih. Ti okvirji so sicer postavljeni zelo široko, delavec ne sme delati več kot 13 ur na dan in ne več kot 56 ur na teden. Vendar se morajo te ure ob prvi priložnosti poravnati.

Plačevanje inventurnega primanjkljaja

Drug problem inventurnega dela pa so inventurni manki. Še posebej v trgovinski dejavnosti se pogosto od delavcev zahteva, da v primeru ugotovljenih inventurnih neskladij poplačajo nastalo škodo delodajalcu. Običajno so postopki tako hitri in brezkompromisni, da marsikateri od zaposlenih meni, da je njegova dolžnost, da plača primanjkljaj blaga. Pogosto brez dileme podpiše soglasje, da se mu od plače trga znesek škode, ki je delodajalcu nastal zaradi primanjkljaja. Vendar temu ni tako.

Delavec je delodajalcu v skladu z zakonom dolžan poplačati le tisto škodo, ki jo je delavec povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti. Ker pa delodajalec tega dejstva ne more vedeti, brez da bi izvedel odškodninski postopek, je v vsakem primeru potrebno izvesti odškodninski postopek pred delodajalcem ali pred civilnim sodiščem.

Brez uvedenega disciplinskega postopka torej ne more biti odškodninske odgovornosti delavca in tudi ne plačevanja odškodnine za nastalo škodo.

Delodajalec mora v postopku odškodninske odgovornosti delavca ugotavljati naslednje elemente odškodninske odgovornosti:

- da je škoda dejansko nastala
- da je delavec ravnal nedopustno, se pravi v nasprotju s svojimi obveznostmi iz delovnega razmerja
- da je vzrok za nastalo škodo v ravnanju delavca
- da je delavec ravnal naklepno ali s hudo malomarnostjo

Delavec ravna naklepno takrat, kadar se zaveda možnosti nastanka škode in jo tudi hoče povzročiti. Huda malomarnost pa pomeni, da se delavec zaveda možnosti nastanka škode, vendar lahkomišlno misli, da ne bo nastala ali pa da bi jo lahko preprečil. Pomembno pa je vedeti, da delež v primeru nastanka škode iz dela ali v zvezi z delom ne odgovarja za nastanek škode, ki je nastala zgolj zaradi nepazljivosti.

Če torej niso izpolnjeni vsi zgoraj naštetih elementi odškodninske odgovornosti delavca, potem le ta ni odgovoren za nastalo škodo in tudi ni dolžan poravnati odškodnine.

Pogosti so tudi primeri, ko je pri nastanku škode udeleženi več delavcev, pa delodajalec ne more ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil posamezen delavec. V tem primeru se odškodnina lahko razdeli med več delavcev po enakih delih. Seveda pa je tudi v takem primeru potrebno izpeljati odškodninski postopek, v katerem se ugotovijo vsi zgornji elementi odškodninske odgovornosti. Kot že rečeno, v kolikor ni izpeljan odškodninski postopek in niso ugotovljena vsa dejstva v zvezi z nastankom škode, noben delavec ni dolžan plačevati ničesar.

Inventuro so zaposleni, ko smo že ugotovili zgoraj, dolžni opraviti v skladu z internimi pravili delodajalca. V kolikor delavci delo opravljajo v skladu s predpisi in z vso dolžno skrbnostjo, razlog za morebiten nastanek škode ni na njihovi strani. Delodajalec jim v takem primeru tudi ne sme naprtili plačevanja mankov. Temu se bodo zagotovo izognili, če ne podpišejo soglasja za odtegljaj od plače. Delavcu namreč brez podane soglasja ni dovoljeno ničesar odtegniti od plače. Plača je nedotakljiva.

Delavce pozivamo, da se v primeru morebitnih zahtevkov delodajalcev v zvezi z inventurnimi primanjkljaji obrnejo na predsednika sindikata v podjetju ali na pravno službo Sveta gorenjskih sindikatov. Pomembno je, da zaposleni poznajo svoje pravice in jih tudi uveljavijo.

Sindikati in davčne blagajne

Ideje o davčnih blagajnah so se začele razvijati že pred desetletji. Pojavile so se kot ukrep v boju proti davčnim utajam in sivi ekonomiji.

Irena Zaplotnik

Nekatere države že desetletja uporabljajo različne sisteme davčnih blagajn, ki pa nimajo enotne strokovne definicije, kaj davčna blagajna sploh je. Gre za bolj ali manj učinkovite modele oz. sisteme, ki zagotavljajo čim večji nadzor nad beleženjem prometa (izdanih računov), spreminjanju in brisanju le tega z revizijsko sledjo.

Ideje o davčnih blagajnah so se začele razvijati že pred desetletji. Pojavile so se kot ukrep v boju proti davčnim utajam in sivi ekonomiji. Nekatere države že desetletja uporabljajo različne sisteme davčnih blagajn, ki pa nimajo enotne strokovne definicije, kaj davčna blagajna sploh je. Gre za bolj ali manj učinkovite modele oz. sisteme, ki zagotavljajo čim večji nadzor nad beleženjem prometa (izdanih računov), spreminjanju in brisanju le tega z revizijsko sledjo.

Državni zbor RS je 15. julija 2015 sprejel Zakon o davčnem potrjevanju računov (ZDavPR, UL RS 57/15), ki je začel veljati 1. avgusta 2015, uporabljati pa se bo začel z 2. januarjem 2016. Sprejet je bil tudi Pravilnik o izvajanju Zakona o davčnem potrjevanju računov (P-ZDavPR, UL RS 60/15). Ukrepi, ki so predlagani v tem zakonu in pravilniku bodo dodatno izboljšali preglednost gotovinskega poslovanja in s tem vplivali na zmanjšanje obsega sive ekonomije.

Zakon o davčnem potrjevanju računov določa:

- obveznost izvajanja postopka potrjevanja računov za davčne namene pri gotovinskem poslovanju,
- zavezanca za izvajanje postopka potrjevanja računov,
- izvajanje postopka potrjevanja računov,
- vsebino računa za namene izvajanja postopka potrjevanja računov,
- rok za izdajo računov,
- tehnične zahteve,
- obveznost zadržanja izdanega računa pri gotovinskem poslovanju za kupce,
- obdelavo podatkov za namene preverjanja zakonitosti zaposlitve in dela in nadzora pravilnosti obračuna davkov in prispevkov ter
- nadzor nad izvajanjem tega zakona.

Zavezanci za izvajanje postopka potrjevanja računov so pravne osebe iz 1. in 2. odstavka 31.člena ZDavP-2 (Zakon o davčnem postopku). To so pravne osebe, ki so po tem zakonu in drugih predpisih, dolžne voditi poslovne knjige in

evidence ter izdajati račune po ZDDV-1 (Zakon o davku na dodano vrednost) za opravljen promet blaga in storitev.

Obveznost davčnega potrjevanja računov nastane pri dobavah blaga in storitev, plačanih z gotovino.

V kolikor v sindikalne blagajne ne boste prejeli plačila izdanih računov v gotovini, vas ta zakon ne obvezuje uporabe davčne blagajne oz. potrjevanja izdanih računov.

Sindikati, ki nimate veliko poslovanja z gotovino, se lahko izognete uporabi davčne blagajne tako, da od vseh partnerjev zahtevate, da račune plačajo na transakcijski račun sindikata.

Če pa se pri vašem poslovanju vseeno pojavi prejeta gotovina v blagajni, boste imeli v tem primeru kar nekaj dela, da si uredite vse potrebno za uvedbo davčne blagajne. Sprejeti morate interni akt, kjer popiše vse poslovne prostore, kjer boste prejeli gotovino, jim predhodno dodelite oznake in opišete pravila dodeljevanja zaporednih števil računov (osnutek je na Fursovi spletni strani). V prostoru, kjer boste prejeli gotovino, morate obesiti obvestilo na katerem je navedeno, da mora prodajalec za dobavo blaga ali storitve izdati račun in ga izročiti kupcu. Kupec pa mora račun zadržati neposredno po odhodu iz poslovnega prostora. Obvestilo je na voljo na Fursovi strani, v različnih dimenzijah in mora biti natisnjeno v barvni različici.

V kolikor nimate veliko gotovinskega poslovanja (prejete gotovine) lahko uporabite knjigo vezanih računov (VKR), ki jih morate predhodno potrditi na Furs-u in jih v roku 10.dni vnesti v brezplačno Mini blagajno na Fursovi spletni strani, preko vašega računalnika in internetne povezave. Za ta namen si morate pridobiti namensko digitalno potrdilo, ki je vezano na davčnega zavezanca. Vloga za pridobitev namenskega digitalnega potrdila je na Fursovi spletni strani in se odda preko eDavkov. Knjiga vezanih računov se bo lahko uporabljala do 31.12.2017.

Če pa imate veliko prejete gotovine, pa se raje odločite za uporabo Davčne blagajne. To si lahko kupite ali pa najamete pri različnih ponudnikih. Potrebovali boste ZOI oznako (zaščitna oznaka izdajatelja računa). To ustvari elektronska naprava za izdajo računov na podlagi vaših podatkov: davčna številka zavezanca, datum in čas izdaje

računa, oznaka fizične osebe, številke in vrednosti računa. Ti podatki morajo biti elektronsko podpisani z namenskim digitalnim potrdilom. EOR (enkratna identifikacijska oznaka računa) je oznaka, ki se programsko ustvarja v Fursovem informacijskem sistemu.

Davčna blagajna deluje tako, da vi stranki zaračunate blago ali storitev, pošljete račun na Furs v potrditev in nato se vam natisne račun za stranko. Na računu se bo pojavila oznaka ZOI in oznaka EOR. Tako boste prepričani, da je račun potrjen s strani Fursa. Lahko si natisnete tudi kopijo na kateri pa bo pisalo kopija1 ali večkrat kjer bo pisalo, katera kopija zaporedno je to. V primeru, da vaša davčna blagajna deluje, ne deluje pa vaša povezava z Fursom (ne deluje internetna povezava ali Fursova stran) vseeno lahko natisnete kupcu račun z ZOI oznako in nato v roku največ 2. delovnih dni ponovno pošljete račun v potrditev na Furs. V primeru nedelovanja vaše Davčne blagajne iz kakršnegakoli vzroka, pa morate imeti v rezervi Vezano knjigo računov. Ta mora biti predhodno potrjena na Fursu, v roku 10.dni pa račune potrdite oz. poročate na Furs preko mini blagajne. Najbolje je, da imate vedno v rezervi Vezano knjigo računov.

Izbira je vaša, kaj boste uporabili. Še več o Davčnih blagajnah si lahko preberete tudi na Fursovi spletni strani.

Opozorilo nam potrošnikom. Finančni urad bo poostreno kontroliral izvajanje Zakona in Pravilnika. Pazimo, da v lokalu naša kava, katere cena je 1,00 eur, ne postala predraga in nas stala 41,00 eur. Če ne bomo vzeli računa v lokalu in ga imeli na izhodu v primeru davčne kontrole, je kazen 40,00 eur. Če pa računa ne dobimo, pa prodajalca opozorimo, da nam naj ga izroči. Za prodajalca je kazen mnogo višja. Kazni so kar visoke, tako da bodimo previdni pri izvajanju Zakona in Pravilnika.



Letna poročila za leto 2015

Vse pravne osebe morajo izdelati različna poročila za leto 2015 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 2015:

	Dokument	Datum oddaje
1.	Podatki za odmero dohodnine	29.01.2016
2.	Letno poročilo	29.02.2016
3.	Obračun davka od dohodka pravnih oseb	31.03.2016
4.	Obrazec M4	29.04.2016

1. Podatki za odmero dohodnine:

Že od leta 2010 dalje izplačevalci dohodkov na dan izplačila dohodka, predlagajo podatke Finančni upravi Republike Slovenije (FURS) 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 29.01.2016 podatke preveriti in uskladiti s stanjem na Furs-u in morebitne napake popraviti. Popravki se opravijo izključno v elektronski obliki preko e-Davkov. Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dohodnine za leto 2015 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, Furs-u ni potrebno predložiti ničesar.

2. Letno poročilo:

Po 51. členu Zakonu o računovodstvu je potrebno predložiti do zadnjega

dne v mesecu februarju (29.02.2016) 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 31.03.2016 na Furs. Sestavni del obračuna davka od dohodka pravnih oseb je tudi bilanca stanja in izkaz prihodkov in odhodkov, ki pa jo Furs pridobi na Ajpes-u.

4. Obrazec M4:

Vse pravne osebe tudi Sindikati, ki zaposlujejo delavce in izplačujejo osebnih dohodkov - plače morajo do 30.04.2016 (29.04.2016) 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.



Začasna prerazporeditev delovnega časa

AKTUALNO

Delovni čas je pomemben institut delovnega prava, katerega ureditev je večje ali manjše uravnoteženje ekonomskih zahtev in želja ter potreb po varnem in zdravem delovnem okolju, ki naj bi dopuščale usklajeno poklicno in družinsko življenje zaposlenih.

Barbara Filipov

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora ter upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo. Nadalje je v ZDR-1 bolj natančno definiran efektivni delovni čas, ki je tisti čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 določa tudi nekatere omejitve glede minimalne in maksimalne dolžine delovnega časa in sicer: Po ZDR-1 polni delovni čas ne more biti daljši od 40 ur na teden in ne krajši od 36 ur na teden (razen pri delovnih mestih, kjer je več nevarnosti za zdravje in varnost delavcem kjer je lahko tedenski delovni čas krajši od 36 ur, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom oziroma dogovorjeno s kolektivno pogodbo).

Vsaka pogodba o zaposlitvi morata vsebovati določbo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi le tega, saj je to obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi. Uravnotežena ureditev oziroma razporeditev delovnega časa je pomembna tako za delavca kot delodajalca, h kateri veliko pripomorejo različne možnosti fleksibilnega urejanja delovnega časa. Naša zakonodaja oziroma ZDR-1 dopušča relativno prožno ureditev delovnega časa, ki jo dopolnjujejo tako kolektivne pogodbe dejavnosti kot podjetniške kolektivne pogodbe (neenakomerna razporeditev delovnega časa, začasna prerazporeditev delovnega časa, nadurno delo, delo na domu, gibljiv delovni čas, terensko delo...). V praksi sta nadurno delo in začasna prerazporeditev delovnega časa verjetno najpogostejši obliki fleksibilne ureditve delovnega časa. Ker je nadurno delo razmeroma dobro poznano in v večini primerov pravilno pojmovano, se bom v današnjem prispevku posvetila delu v okviru začasne prerazporeditve delovnega časa, ki v vsakdanji praksi še vedno povzroča nekaj zmede, tako na strani delavcev kot nekaterih delodajalcev.

Kaj določa ZDR-1?

Kot že omenjeno je razporeditev delovnega časa obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi, s tem, da se lahko delavec in delodajalec v pogodbi dogovorita za konkretno razporeditev delovnega časa ali se glede tega sklicujeta na veljavno kolektivno pogodbo ali splošni akt delodajalca.

Prav tako se lahko dogovorita ali sklicujeta na veljavne akte glede pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa. Ker je razporeditev delovnega časa vključno s pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi, je v primeru kakršnekoli spremembe v razporeditvi delovnega časa potrebna sprememba pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec mora letno razporeditev delovnega časa določiti pred začetkom koledarskega leta in o tem obvestiti zaposlene in sindikat. Delavcem mora torej predložiti delovni koledar za prihodnje koledarsko leto, v katerem lahko delovni čas razporedi enakomerno ali neenakomerno. Običajno je delovni čas razporejen enakomerno čez vse leto: na pet dni v tednu po osem ur na dan, (lahko tudi na štiri dni po devet ur dnevno), če je tako, govorimo **o enakomerni razporeditvi delovnega časa**. Pomembno je, da tedenski delovni čas ne presega 40 ur in da ni razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Lahko pa je zaradi narave ali organizacije dela oziroma potreb uporabnikov, **delovni čas razporejen neenakomerno** (v določenem delu leta delajo zaposleni več kot znaša polni delovni čas, npr. v poletnem času in v drugem delu leta (npr. pozimi) manj kot znaša polni delovni čas). Lahko pa delodajalec delovni čas, ki je sicer enakomerno razporejen, **med letom začasno prerazporedi**.

Natančnih razlogov tako za neenakomerno kot začasno prerazporeditev delovnega časa v ZDR-1 ni navedenih, se pa o njih dogovorijo stranke kolektivne pogodbe. Zakon določa »le«, **da v primeru neenakomerne ter začasne prerazporeditve polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden**; da se v teh dveh primerih polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljša od šestih mesecev (referenčno obdobje, ki se ga lahko s kolektivno pogodbo dejavnosti podaljša na 12 mesecev); da zakonsko določene prepovedi opravljanja nadurnega dela veljajo tudi za neenakomerno in začasno prerazporeditev delovnega časa ter, da mora delodajalec delavce o začasni prerazporeditvi pisno obvestiti najmanj en dan pred dejansko razporeditvijo delovnega časa.

Da je delovni čas v naši zakonodaji urejen dokaj prožno tudi za uresničevanje interesa zaposlenih,

je vidno iz določbe 148. člena ZDR-1, ki daje delavcu pravico, da lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, delodajalec pa mora o njegovem predlogu odločiti upoštevaje potrebe delovnega procesa in pisno utemeljiti svojo odločitev.

Kako se začasna prerazporeditev delovnega časa izvaja v praksi?

Začasna prerazporeditev delovnega časa torej ni nič drugega kot začasna neenakomerna razporeditev delovnega časa, ki pa za razliko od (klasične) neenakomerne razporeditve delovnega časa ni vnaprej določena z delovnim koledarjem, ampak se zgodi med letom, ko delodajalec na podlagi razlogov določenih v kolektivni pogodbi, začasno prerazporedi enakomerno razporejen delovni čas. Delovni čas se lahko začasno prerazporedi vsem delavcem ali le nekaterim.

Ugotavljamo, da so nekateri delodajalci do začasne prerazporeditve delovnega časa še vedno zadržani, medtem ko je pri drugih delodajalcih ta institut pogosto in tudi pravilno uporabljen. Začasna prerazporeditev delovnega časa se izvaja tako, da zaposleni v določenem obdobju, ko je pri delodajalcu povečan obseg dela, delajo več kot znaša polni delovni čas in nato v naslednjem obdobju manj kot znaša polni delovni čas oziroma nekaj časa sploh ne delajo in so doma ter prejemajo nadomestilo plače. Npr. v obdobju treh mesecev delajo delavci ob torkih in četrtek po deset ur dnevno ter dodatno osem ur ob sobotah, tako da njihov tedenski delovni čas v trimesečnem obdobju znaša 52 ur tedensko – pogovorno rečemo, da gre za prerazporeditev v plus. Če pa bi delavci v tem trimesečnem obdobju delali samo od ponedeljka do srede, ob četrtek in petkih pa bili doma, bi njihova tedenski delovni čas znašal le 24 ur in bi pogovorno rekli, da gre za prerazporeditev delovnega časa v minus. **Bistveno pri začasni prerazporeditvi delovnega časa je to, da delodajalec različne situacije rešuje bodisi s povečanim, bodisi z zmanjšanim obsegom dela znotraj zakonsko predpisanega šest mesečnega ali dogovorjenega nadaljevanje na naslednji strani**

dvanajst mesečnega obdobja, v okviru katerega se morajo »plus« in »minus ure« iz naslova prerazporeditve delovnega časa izravnati. Tako povprečna tedenska obveznost zaposlenih ne sme znašati več ali manj kot 40 ur na teden. To pomeni, da bodo morali delavci, kadar so delali prerazporeditev v plus, nato v obdobju do izteka referenčnega obdobja te ure izrabit, pri prerazporeditvi v minus, pa v obdobju po začasni prerazporeditvi delovnega časa, manjkajoče ure nadomestiti, tako da bo na koncu referenčnega obdobja enako, kot da bi delavec ves čas delal 40 ur na teden.

Obračun in plačilo dela v prerazporejenem delovnem času

Kadar delodajalec začasno prerazporedi de-

lovni čas, mora voditi evidenco več oziroma manj opravljenih ur z namenom, da se po izteku referenčnega obdobja ugotovi morebiten višje ali manko ur.

Če se ob koncu referenčnega obdobja ugotovi, da je delavec delal več kot znaša polni delovni čas, obračunati kot nadurno delo in delavcu te nadure tudi plačati. Lahko pa se delavcu na njegovo zahtevo te ure preračunajo oziroma **pretvorijo v proste dni z nadomestilom plače povečanim za dodatek za nadurno delo**. V praksi se v primeru pretvorbe viška ur v proste dni v večini primerov ta pretvorba izvede po sistemu 1:1, kar pomeni, da je 1 nadura 1 prosta ura, kar pa je napaka oziroma nezakonito. Vrhovno sodišče RS je namreč v svoji sodbi VIII Ips 80/2015 z dne 12.5.2015 odločilo, da je delavec v načelu up-

ravičen do plačila za delo, tako redno kot nadurno, vendar pa je po odločitvi VSRS tudi kompenzacija opravljenih nadur s prostimi urami primerna odmena za nadurno delo, če ob tem delodajalec delavcu plača še dodatek, ki je predviden za plačilo delo preko polnega delovnega časa. Ta sodba je pomembna zato, ker večina delodajalcev tega dodatka ni upoštevala in izplačala, ampak je opravljene nadure pretvorila »samo« v proste ure, po sistemu 1:1 brez dodatka za nadurno delo. Sicer sodbe Vrhovnega sodišča RS v našem sistemu prava niso formalni pravni viri, je pa sodna praksa sekundaren vir prava, ki zagotavlja enotno uporabo formalnih virov prava. To pomeni, da bi v primeru spora, ki bi ga sprožil delavec, če mu delodajalec pri pretvorbi nadur v proste ure ne bi upošteval dodatka za delo preko polnega delovnega časa, sodišče odločilo, kot je odločilo VSRS v zgoraj navedeni sodbi in bi mu delodajalec moral izplačati še dodatek za nadurno delo.

Lahko pa se zgodi, da ima ob izteku referenčnega obdobja delavec manko ur iz naslova začasne prerazporeditve delovnega časa, za katerega je že prejel nadomestilo plače. Ker se ure iz prerazporeditve ne prenašajo v naslednje obdobje (stanje ur se »postavi na 0«) in ker delavec manjkajočih ur ni mogel nadoknaditi iz razlogov na strani delodajalca (ni zagotovil dela) se negativne ure brišejo v škodo delodajalca, saj je prerazporeditev delovnega časa v minus, tveganje delodajalca. Delodajalec bi namreč moral začasno prerazporeditev delovnega časa načrtovati tako, da bi povprečna delovna obveznost v referenčnem obdobju znašala 40 ur tedensko.

Naj na koncu poudarim še dvoje: 1. Delavec začasne prerazporeditve delovnega časa uvedene v skladu z zakonom, ne more in ne sme zavrniti, razen če je umeščen v kategorijo delavcev, ki ne smejo opravljati nadurnega dela po ZDR-1 (starejši delavec, starš otroka mlajšega od treh let, starš samohranilec z otrokom mlajšim od sedem let, delavec, ki dela krajši delovni čas po predpisih o pokojninskem in invalidskem ali zdravstvenem zavarovanju ...). 2. Delodajalec mora tudi v obdobju začasne prerazporeditve delovnega časa spoštovati pravico delavcev do dnevnega in tedenskega počitka ter odmora med delovnim časom.

optikales
videti in biti viden

ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH
SINDIKATOV 20% POPUST

GGD leto začenja z varčevanjem

AKTUALNO

Gorenjska gradbena družba je letošnje in preteklo leto zaključila zelo uspešno. Za prvo polovico leta 2016 pa se obeta manj naročil, kar vodstvo vodi k napovedanim varčevalnim ukrepom.

Nežka Bozovičar

Konec novembra je bil sindikat Cestnega podjetja Kranj, ki združuje vse zaposlene v skupini Gorenjska gradbena družba, povabljen na informativni sestanek o poslovanju podjetja v naslednjem letu.

Namestnik direktorja, g. Jože Brecelj, ki je sestanek vodil, je predstavnike sindikata informiral o planu dela za naslednje koledarsko leto. Plan dela je postavljen precej nižje kot pa v preteklih letih, in sicer na nivo poslovanja na začetku krize. Problem gradbeništva se kaže predvsem v pomanjkanju investicijskih sredstev s strani države in lokalnih skupnosti. Veliki projekti, ki so se financirali tudi iz sredstev Evropskega kohezijskega sklada, so se v letu 2015 zaključili, projekti za naslednje obdobje še niso pripravljeni.

Ker je podjetje v preteklih letih, ko je bilo poslovanje zelo uspešno, uspelo pridobiti in zaposliti veliko strokovnjakov iz različnih področij, je

potrebno storiti vse, da se ohranijo zaposlitve vseh teh ljudi. Tudi sicer je tako družbi kot sindikatu v interesu, da se število zaposlenih ne zmanjšuje. Tako pridobi podjetje, ki ima dovolj usposobljenih ljudi, kateri lahko kvalitetno opravljajo delo in pa tudi zaposleni, ki ohranijo zaposlitev in s tem socialno varnost.

Vodstvo je kot začasen ukrep, ki bi bil organizacijski, pa tudi varčevalni, predlagalo prehod zaposlenih na nekaterih delovnih mestih, gre za delavce v režiji na polni delovni čas v trajanju 36 ur na teden. 36 urni delovni čas bi bil izveden na način, da bi bili delavci, ki jih ta ukrep zadeva, na mesec predvidoma dva petka prosti. Tako bi delodajalec prihranil pri stroških prevoza na delo in z dela ter na povračilu za prehrano, ker pa se plače izplačujejo na uro, bi bil prihranek delodajalca pri plačah v višini 10%. Ukrep je začasen in bo veljal do izboljšanja stanja na strani naročil,

kar naj bi trajalo do največ enega leta. Sindikat meni, da tak ukrep ne bo rešil problema premalo naročil za leto 2016. Pomeni zgolj varčevalni ukrep. Podjetje je sprejelo tudi ukrepe za razbremenitev zaposlenih in sicer manj opravljanja nadurnega dela, izjemoma delo ob sobotah in ob nedeljah in sicer le takrat, kadar dela ne bo mogoče izvesti v rednih terminih dela. Razbremenitev delavcev v smislu, da opravijo zgolj redno delo, sindikat v celoti podpira. V preteklosti so bili namreč zaradi potreb delovnega procesa delavci pogosto preobremenjeni, številne oddelane ure pa so se izplačevale z velikim zamikom. Tak način dela na dolgi rok vodi k izgorelosti zaposlenih in zato je nujno, da so se sprejeli ukrepi v tej smeri.

Kljub ne optimističnim napovedim za začetek naslednjega leta pa pričakujemo, da se bodo stvari obrnile v pozitivno smer in bo zagotovljeno delo za vse zaposlene v družbi.



vaš pravi KOMPAS
za **FIRST MINUTE**
POČITNICE

Najugodnejše počitnice za
ZGODNJE
PRIJAVE
do 31. 12. 2015

prihrani
do **40 %**
do **500 €**
do 31.12.2015

do 18. leta
BREZPLAČNO
do 15. leta
od 99 €
1. in 2. otrok

BREZPLAČNO
NA POT

GOTOVINSKI
POPUST

Z zgodnjo prijavo prihranite:

- Jadran: z zgodnjo prijavo do 31. 12. 2015 lahko prihranite do 40 %.
- Mediteran: z zgodnjo prijavo do 31. 12. 2015 lahko prihranite do 500 € na osebo.

Zdaj je najugodnejši čas za družine

- Jadran: do 2 otroka do 18. leta bivata BREZPLAČNO.
- Mediteran: do 2 otroka do 15. leta od 99 €

UGODNOST ZA PRVIH 200 POTNIKOV: brezplačno parkiranje na letališču Jožeta Pučnika ali brezplačni povratni prevoz (iz večjih slovenskih mest do letališča)

OVIJTE SE V KOMPASOVE BARVE: vse, ki boste do 31. 12. 2015 rezervirali in plačali počitnice iz tega kataloga, bomo razveselili še s poletnim praktičnim darilom.

UGODNI PLAČILNI POGOJI: možnost plačila do 12 obrokov brez obresti z izbranimi plačilnimi karticami in ugodni gotovinski popusti do 6 %.

Opombi: *Jadran, **Mediterran

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

🌐 **www.kompas.si**

Promocija zdravja je obveznost delodajalcev

Zakon o varnosti in zdravju pri delu delodajalcem nalaga izvajati vse ukrepe, ki zagotavljajo varnost in zdravje zaposlenih, poleg teh ukrepov pa je dolžnost delodajalcev po zakonu tudi zagotavljati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Nežka Božovičar

Varnost in zdravje na delovnem mestu je teme, o kateri se premalo pogovarjamo. Ko se po podjetjih srečujemo in usklajujemo pravilnike o tej tematiki, pogosto ugotavljamo, da se delodajalci sicer trudijo izvajati vse potrebne ukrepe, ki bi zagotavljali zadostno varnost zaposlenih pri opravljanju dela, pa vendar pogosto v praksi prihaja do najrazličnejših nepravilnosti kot so nepravilno dviganje bremen, dviganje pretežkih bremen, opravljanje dela v prehladnih, prevročih prostorih, neuporaba zaščitnih sredstev. Ne morem reči do so vedno delodajalci tisti, ki ne zagotavljajo ustreznih varnostnih ukrepov in pripomočkov, pač pa pogosto tudi delavci varnost in zdravje pri delu jemljejo preveč poenostavljeno in premalo resno.

Delavci se pogosto ne zavedajo obveznosti spoštovanja ukrepov varnosti in zdravja pri delu, pogosto pa tudi ne vedo, da lahko delo, za katerega menijo, da ogroža njihovo zdravje, zavrnejo.

Ukrepi varnosti in zdravja pri delu so osnovni ukrepi, ki so jih delodajalci dolžni uvajati v delu z namenom zagotavljanja varnega in zdravega dela. Vendar pa ti ukrepi niso dovolj. Delodajalci so namreč po zakonu dolžni pripraviti in izvajati tudi t.i. promocijo zdravja na delovnem mestu. Zagotoviti so dolžni potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja promocije zdravja na delovnem

mestu in načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Lahko rečemo, da je promocija zdravja na delovnem mestu nadgradnja ukrepov varnosti in zdravja pri delu, čeprav noben izmed teh dveh ukrepov ne sme manjkati.

Kaj je promocija zdravja?

Ministrstvo za zdravje je pripravilo smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, katerih namen je delodajalce napotiti na izvajanje promocije zdravja in jim olajšati izvajanje.

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljane aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji. Namen promocije zdravja je ohranjanje in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga.

Za promocijo zdravja ne more biti zadolžen le direktor ali le varnostni inženir v podjetju. Za promocijo zdravja se morajo prizadevati vsi zaposleni. Promocije zdravja pa brez popolne podpore vodstva podjetja ni možno zagotoviti in izvajati v celoti. Promocija zdravja je v bistvu kultura podjetja, način življenja v podjetju. Celotno podjetje od vodstva do vsakega posameznega delavca si mora prizadevati za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi na njihovih delovnih mestih.

Pri izvajanju ukrepov je bistvenega pomena, da o vsi zaposleni enakopravno vključeni v procese in da imajo možnost vsi aktivno, tudi s svojimi predlogi, sodelovati pri izvajanju ukrepov.

Delavci, ki so vključeni v promocijo zdravja vse svoje znanje in izkušnje, ki jih pridobijo v podjetju, prenašajo tudi v svoje zasebno življenje, kar močno vpliva na njihov odnos do zdravja in zdravega življenjskega sloga na splošno. Se pravi, da promocija zdravja nikakor niso le ukrepi na delovnem mestu, pač pa le ta pripomore k ozaveščanju posameznikov, kar vpliva tudi na spremembo njihovega načina življenja v smeri bolj zdravega načina življenja.

Program promocije zdravja in njegovo izvajanje

Za učinkovito in uspešno izvajanje promocije

zdravja na delovnem mestu je potrebno pripraviti program promocije zdravja. Program se pripravi za dolgoročno, lahko tudi srednjeročno obdobje in služi kot usmeritev podjetja na področju promocije zdravja.

Zaradi izredno raznolikih dejavnosti podjetij in tudi zaradi raznolike problematike v zdravju zaposlenih, je potrebno program promocije zdravja pripraviti ob upoštevanju vseh specifik podjetja. Podjetje mora najprej preučiti stanje, se pravi pripraviti analizo stanja. Ugotoviti je potrebno, kakšno je zdravje delavcev in kakšno je počutje delavcev na delovnem mestu. Ugotovitve nam povedo, v katero smer naj podjetje gre pri pripravi ukrepov promocije zdravja.

Za učinkovito izvajanje ukrepov je v prvi vrsti pomembno, da se vodstvo podjetja zaveda pomembnosti in tudi koristi, ki jih ti ukrepi prinašajo podjetju. Zdravi, zadovoljni delavci namreč svoje delo opravljajo učinkoviteje, bolje, raje hodijo v službo in imajo več koristnih predlogov. Manj so bolni in posledično so manj odsotni zaradi bolezni. Skratka vlaganje v ukrepe promocije zdravja na delovnem mestu ima tudi pozitivne finančne učinke za podjetje.

Za operativno izvajanje programa je potrebno določiti strokovno skupino, ki mora biti sestavljena iz predstavnikov vodstva, kadrovskega oddelka, predstavnikov za varnost in zdravje pri delu in tudi predstavnikov zaposlenih. Razmerje med predstavniki vodstva in predstavniki zaposlenih naj bo čim bolj uravnoteženo.

Skupino vodi odgovorna oseba, koordinator promocije zdravja, ki skrbi za ubrano delovanje skupine in za izvajanje ukrepov v praksi. Pri tem je pomembno, da razumemo, da promocija zdravja ne more biti le stvar ene osebe, niti le stvar te strokovne skupine, pač pa je promocija zdravja stvar, ki zadeva vsakega posameznega delavca v podjetju. Zato je za izvajanje ukrepov nujna odlična komunikacija med zaposlenimi in aktivna vloga vsakega posameznika.

Aktivnosti promocije zdravja

Ukrepe in aktivnosti promocije zdravja podjetje pripravi glede na stanje zdravja in zadovoljstva v podjetju. Ukrepi se lahko nanašajo na:

- izboljšanje organizacije dela (prilagodljiv,



gibljiv delovni čas, delo na domu, sodelovanje delavcev pri izboljšavah organizacije dela, pravočasno obveščanje delavcev o povečanem obsegu del, da lahko uskladijo obveznosti poklicnega in zasebnega življenja,...)

- prijaznejše delovno okolje (ergonomski stoli, prijetnejše barve, spodbudne misli, namestitve klimatskih naprav, namestitve ionizatorjev zraka,...)

- skrb za fizično zdravje (sveže sadje, zdrava prehrana v menzi, mikropavze za razgibavanje, fontane s pitno vodo, kuhan čaj za delavce, ki delajo na mrazu, programi opustitve kajenja,

opustitve pitja alkohola, preprečevanje prezentizma,...)

- spodbujanje športnih aktivnosti (delodajalec zaposlenim omogoča plavanje, košarko, nogomet, tečaj nordijske hoje, skupno smučanje, skupni pohodi,...)

- skrb za duševno zdravje (učenje komunikacijskih veščin, obvladovanje stresa, skrb za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja,...)

Kot vidimo so ukrepi lahko zelo raznoliki. Pomembno je le, da so prilagojeni potrebam delavcev v konkretnem podjetju.

Skrb za zdravje se začne pri vsakem posamezniku. Pogosto pa posameznik potrebuje spodbudo, da začne resno razmišljati o pomembnosti skrbi za zdravje. Ne smemo dovoliti, da je bolezen tista, ki nas opomni, da preslabo skrbimo zase. Potrebno je preventivno izvajanje različnih ukrepov, ki preprečijo, da zbolimo. Ker je delo, ki ga opravljamo, pogosto vzrok za poslabšanje zdravja, je podjetje zavezano k skrbi za zdravje svojih delavcev. To je pravica delavcev. Izkoristimo jo in zahtevajmo izvajanje tako ukrepov za varnost in zdravje pri delu, kot tudi ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu.

Sprememba organizacije dela v Sogefi

Družba Sogefi Filtration iz Medvoda, je del skupine Sogefi, s sedežem skupine v Italiji in razpršenostjo 36 družb pod njenim okriljem, v 21 državah na štirih kontinentih.

Barbara Filipov

Skupina Sogefi z več kot 6700 zaposlenimi, je razdeljena v tri divizije in je vodilni svetovni proizvajalec originalnih delov za avtomobilsko industrijo, z več kot 30 letno tradicijo. Podjetje Sogefi Filtration iz Medvoda je umeščeno v divizijo »filtracija« in je edini proizvajalec zračnih in oljnih filtrov za avtomobile na slovenskem trgu in vodilni proizvajalec filtrov na Balkanu. Stranke skupine prihajajo iz avtomobilске industrije in so proizvajalci vozil iz Evrope, Amerike in Japonske: Audi, BMW, Daimler Chrysler, Renault, Fiat, Peugeot in drugi. V Medvodah izvozijo celotno proizvodnjo, od tega 55 odstotkov neposredno avtomobilskim tovarnam, preostalih 42 odstotkov pa na trg prodajo prek skupine Sogefi, ki ima kar 42 proizvodnih enot in 18 prodajnih pisarn.

Seveda se morata tako podjetje Sogefi iz Medvoda, kot celotna skupina, nenehno prilagajati tržnim razmeram in zahtevam kupcev, kar poleg ostalega narekuje tudi pravočasne spremembe v

organizacijski strukturi skupine. In tako se je generalno vodstvo skupine pred nekaj leti odločilo, da postopoma spremeni poslovne in strokovne funkcije v skupini, kar se je nedavno odrazilo tudi v ukinitvi delovnega mesta generalnega direktorja podjetja iz Medvoda. Tako se je po sporazumu s »šefi« in po 18 letih delovne dobe v podjetju, od svojih zaposlenih poslovil dolgoletni direktor, g. Leopold Šmit, saj so vodilni skupine ocenili, da ni več potrebe po samostojnem delovnem mestu direktorja družbe, ker lahko funkcijo zastopnika družbe, združijo s katero od strokovnih funkcij. Družbo bo tako po novem zastopal g. Maxime Radde, ki je v podjetju že sedem let zaposlen kot direktor financ. Pri vodenju pa mu bosta še naprej v pomoč tehnični direktor g. Stephane Axus in kadrovske direktor g. Tomislav Zupan.

Na predstavitvenem sestanku novega direktorja s predstavniki podjetniškega sindikata in sveta delavcev, so bili pojasnjeni razlogi za odhod

bivšega direktorja, g. Šmita in z obeh strani poudarjeno, da obstaja želja po nadaljevanju korektnega sodelovanja med zaposlenimi in vodstvom, kot je to bilo do sedaj. Novi direktor je izpostavil, da ne vidi niti ovir niti potrebe, da bi spreminjali prakso, ki je utečena in dobro deluje, želi pa si, da bi se vzpostavila boljša dvosmerna komunikacija med zaposlenimi in vodstvom in s tem namenom, bodo enkrat mesečno skupni sestanki za obravnavanje in reševanje tekoče problematike v podjetju.

Naj se tudi na tem mestu zahvalimo prejšnjemu direktorju, g. Šmitu za korektno sodelovanje s predstavniki zaposlenih in njegov posluš za težave, stiske in ideje delavcev, novemu direktorju, g. Radde pa, da bi uspešno zastopal in vodil podjetje ter tako kot njegov predhodnik, prisluhnil in slišal zaposlene.

Nova podjetniška kolektivna pogodba v Iskratelu

V Iskratelu so zadnjo podjetniško kolektivno pogodbo sklenili leta 2011, z veljavnostjo za določen čas dveh let in jo v letu 2013 uskladili s spremembo Zakona o delovnih razmerjih in podaljšali njeno veljavnost za naslednji dve leti.

Barbara Filipov

Še pred iztekom podaljšane veljavnosti pogodbe konec septembra letos, so se začela pogajanja za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe, saj je delodajalec pred poletjem pripravil predlog sprememb pogodbe in hkrati predlagal, da se sklene nova podjetniška kolektivna pogodba.

Tako bo nova podjetniška kolektivna pogodba Iskratel (v nadaljevanju; pogodba/PKP) začela veljati s 1. januarjem 2016. Kot podjetniške kolektivne pogodbe do sedaj, bo tudi nova, predstavljala temeljni akt ureditve pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, in sicer najmanj do 31.12.2017, saj je sklenjena za določen čas dveh let. Predstavniki zaposlenih smo predlagali, da bi pogodba veljala za nedoločen čas z dogovorjenim odpovednim rokom, vendar se delodajalec s tem ni strinjal, kot tudi ne z daljšim obdobjem veljavnosti.

V pravni službi SGS vse pogostejše ugotavljamo, kar se je izkazalo tudi v primeru Iskratela: 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 kratko 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« (prisluhni ti je treba tudi drugi strani oz. vsaka medalja ima dve plati), mar ne?

Večina predlogov vodstva, ki smo jih predstavniki zaposlenih na začetku pogajanj ocenili kot neutemeljene ali neupravičene, v pogajanjih ni bila sprejeta, je pa bil dosežen kompromis, glede ureditve dveh občutljivih področij: letnega dopusta in povračila stroškov za prehrano. Ravno pri določanju letnega dopusta in povračilu stroškov prehrane je bil interes na obeh straneh najmočnejši, zato smo porabili kar nekaj časa, da smo se dogovorili za neko vmesno varianto, ki je bolj ali manj zadostila interesu obeh strani.

Po prvotnem predlogu delodajalca bi se zaposlenim število dni letnega dopusta znižalo za kar nekaj dni. Ker pa v predlogu delodajalca, pri določanju števila dni letnega dopusta za izpolnjen leta delovne dobe ni bila upoštevana določba iz Kolektivne pogodbi za elektroindustrijo Slovenije, ki določa, da je delavec upravičen do dodatnega dneva dopusta za vsakih pet let delovne dobe, je povprečno znižanje števila dni dopusta zato nižje od prvotno predlaganega. V povprečju se bo torej zaposlenim število dni dopusta, zaradi nove PKP, znižalo za 2 dni s tem, da bodo spremembo najbolj občutili zaposleni starejši od 50 let, ki bodo tri dodatne dni dopusta po novem dobili postopoma in ne že takoj, ko dopolnijo 50 let. Manj dopusta kot do sedaj pa bodo imeli tudi tisti delavci, ki imajo izpolnjenih 20 oziroma 25 let delovne dobe, saj bodo v primerjavi s dosedanjimi ureditvijo izgubili 1 oziroma 2 dni dopusta.

Največ časa in energije smo pogajalci porabili

za dogovor glede povračila stroškov prehrane na delu. Do sedaj je delodajalec zaposlenim povrnil stroške prehrane v višini zgornjega zneska določenega z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, ker v družbi ni sistema organizirane prehrane. Želja in ocena delodajalca je bila, da se lahko pri povračilu stroškov nekaj prihrani in zato je bil pritisk na nižanje povračila tega stroška velik. Predstavniki zaposlenih smo veskozi vztrajali na stalšču, da je povračilo stroškov za prehrano, kljub temu, da ni del plače, pomemben in ne tako zanemarljiv del mesečnega dohodka delavcev z najšibkejšim ekonomsko-socialnim položajem, ki tem delavcem pomeni ogromno ter da bodo ravno oni tisti, ki jih bi ta sprememba najbolj prizadela. Sprva je kazalo, da skupnega jezika ne bomo našli, in predstavniki zaposlenih smo se že nagibali k temu, da odstopimo od pogajanj in pristanemo na direktno uporabo kolektivne pogodbe dejavnosti od 1.10.2016 dalje (ko poteče obdobje uporabe pretečene pogodbe). Po dodatnem utemeljevanju in iskanju razumevanja in soglasja za nižje povračilo stroška prehrane na strani zaposlenih, je bila sprejeta odločitev, da ostanemo v pogajanjih, vendar se skuša z delodajalcem dogovoriti način povračila stroškov kot je veljal do sedaj, le v nekoliko nižjem znesku. Ker je določeno razumevanje situacije izkazal tudi delodajalec je na koncu bila sprejeta kompromisna rešitev, da bo delodajalec delavcem zagotavljal topel obrok, ki ga bodo zaposleni še naprej plačevali neposredno pri izvajalcu organizirane prehrane, za kar jim bo delodajalec namenil 5,30 evra za vsak dan prisotnosti na delu.

Ostale spremembe so, bodisi uskladišvene narave bodisi nimajo znatnega vpliva na delovno-pravni položaj zaposlenih.

Istočasno s sklenitvijo nove PKP, pa smo predstavniki zaposlenih in delodajalca podaljšali veljavnost oziroma sklenili »nova stara« dogovora: Dogovor o začasni prerazporeditvi delovnega časa in Dogovor o pogojih za delo sindikata, veljavnost katerih je vezana na veljavnost podjetniške pogodbe tako, da bosta dogovora prav tako veljala do 31.12.2017.

VGP ima novega predsednika sindikata

IZ DELA ČLANIC

Sindikat v podjetju Vodnogospodarsko podjetje Kranj je izvolil novega predsednika sindikata. Dosedanji predsednik Franc Potočnik je krmilo predal Asimu Muminoviču.

Nežka Bozovičar

Franc Potočnik je v jeseni izpolnil pogoje za upokožitev, zato je bilo potrebno v sindikatu izbrati novo sindikalno vodstvo. Za predsednika je bil izvoljen Asim Muminovič, članica izvršnega odbora pa je Dora Rudof.

Vodnogospodarsko podjetje se ukvarja z gradbeno dejavnostjo in je specializirano za izvajanje in projektiranje vseh vrst vodnogospodarskih in hudourniških del ter drugih nizkih gradenj. Imajo tudi državno koncesijo za urejanje vseh nižinskih vodotokov, hudournikov in stoječih voda na območju zgornje Save, ki obsega porečja Poljanske Sore, Selške Sore, Sore do Medvod, Save Bohinjke, Save Dolinke, Save do Medvod, Tržiške Bistrice in Kokre in koncesijo za upravljanje kamnoloma Brezovica pri Kropi. Koncesije in dodatna dela, ki jih pridobijo na trgu, podjetju zagotavljajo dovolj posla za preko 70 zaposlenih.

Sindikatu se obeta kar aktivno obdobje, saj bo v začetku prihajajočega leta začela veljati nova kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. Nova panožna kolektivna pogodba pa pogosto prinese precej sprememb tudi na podjetniškem nivoju. Znižanja nivoja pravic zaposlenih sicer ne pričakujejo.

Svet gorenjskih sindikatov bo seveda sindikatu nudil vso potrebno strokovno pomoč in podporo tako pri pripravi raznih dokumentov kot pri pogajanjih za morebitno spremembo podjetniške kolektivne pogodbe oziroma internih aktov in pri vseh drugih sindikalnih aktivnostih.

Francu Potočniku želimo prijetno preživljanje časa v pokoju, Asimu Muminoviču in celotnemu sindikatu pa uspešno delo.



Asim Muminovič

Sindikat v Ljubljanskih mlekarneh z novo predsednico

Vodenje sindikata bivših Gorenjskih mlekar, ki danes deluje v Ljubljanskih mlekarneh, je prevzela Katarina Jurgele.

Nežka Bozovičar

Vodstvo sindikata v Ljubljanskih mlekarneh se je letos v jeseni zamenjalo. Dosedanji predsednik sindikata, Zdenko Perko, ki je sindikat vodil kar nekaj let, je izpolnil pogoje za upokožitev in se odločil zapustiti podjetje in tudi vodenje sindikata.

Ljubljanske mlekarne, nekoč Glavna zadruga zveza Slovenije, kamor so kmetje nosili prodajat svoje mleko, je danes del skupine Lactalis. Ljubljanske mlekarne so danes največja mlekarna in največji trgovec z mlekom in mlečnimi izdelki v Sloveniji.

Sindikat je bil aktiven že v času Gorenjskih mlekar, ki so imele poslovne in proizvodnje prostore v Kranju. Z racionalizacijo proizvodnje in drugih operativnih procesov se je tovarna v Kranju zaprla, proizvodnje linije in zaposleni pa so se preselili na lokacijo v Ljubljano. Po selitvi

proizvodnje v Ljubljano in zapiranjem Gorenjskih mlekar pa sprememb za delavce še ni bil konec. Sledili so nadaljnji ukrepi reorganizacije in povezovanje z drugimi, večjimi, akterji na trgu.

Sindikat podjetja z vodstvom dobro komunicira in sodeluje. Hkrati se pa zaveda, da se je dejavnost predelave in prodaje mleka znašla v hudih konkurenčnih primežih, ki zahtevajo stalno aktivnost in skrb za ohranjanje tržnega deleža. Ukrepi pa so seveda različni. Vloga sindikata je skrb za pravice zaposlenih in tudi za zadovoljstvo zaposlenih s samim delom in z delovnimi pogoji.

Novi predsednici, ga. Katarina Jurgele, želimo uspešno vodenje sindikata in mnogo sindikalnih uspehov, Zdenku Perko, ki odhaja v pokoj pa aktivno in zadovoljno preživljanje časa.



Katarina Jurgele

Neslaven konec podjetij bivše Hidrie Perles

V preteklih številkah našega časopisa smo že poročali o usodi podjetij bivše Hidrie Perles, ki so bila konec leta 2012 in v začetku leta 2013 po delih oziroma programih prodana. Dejansko so iz treh podjetij skupine Hidria, postopoma nastala tri nova podjetja, dva v domačem in eno v tujem lastništvu.

Barbara Filipov

Bivšo Perles Gredi d.o.o. sta tako nadomestili podjetji Hrovli Gredi d.o.o. in Hrovli in Družabniki d.o.o., ki sta bili ustanovljeni z delavskim odkupom ter nadaljevali s programom izdelave gredi in zobnikov ter strugarstvom. Program ročnih orodij (Perles Motor d.o.o.) pa je bil prodan tujemu lastniku, ki je ustanovil podjetje Perles d.o.o. in lani konec poletja preselil proizvodnjo v poslovno cono v Šenčurju.

Podjetji Hrovli sta dobro poslovali le pol leta po ustanovitvi, potem pa so se jeseni 2013 začele prve težave. Sprva so jih vodstvo in zaposleni, kljub zahtevnim razmeram nekako še lahko reševali do jeseni 2014, potem pa se je po slabih dveh letih obstoja nakopičilo preveč vsega slabega in je skopnelo tudi razumevanje poslovnih partnerjev. Delodajalec je s težavo in ogromno zamudo poravnava obveznosti do dobaviteljev, plače so zaposleni prejemali v več obrokih in sprva z enomesečno zamudo, ki se je na koncu povzpela že na sedem mesecev zamude pri izplačilu plače.

Delo v tako zahtevnih pogojih in dejansko na lastne stroške, je za marsikoga nekaj nepredstavljivega, vendar (povprečno starejši) delavci niso videli prave možnosti za novo službo in zato so, ne glede na okoliščine, vztrajali v nemogoči

zaposlitvi še naprej. Čeprav je bil pogoj za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpolnjen že zdavnaj, sta do maja letos izredno odpoved podala le dva delavca. Ker se je v začetku letošnjega leta situacija še dodatno poslabšala (potrebna je bila tudi preselitev proizvodnje v druge prostore, ki je povzročila dodaten strošek) in delodajalec ni izplačal že četrte plače, je bil na predlog sindikata v začetku februarja 2015 sklican zbor delavcev, na katerem se je glasovalo o uvedbi stečaja. Ker se je večina zaposlenih (žal) odločila, da je pripravljena kljub vsem težavam delati še naprej, predlog za stečaj s strani sindikata oz. delavcev ni bil vložen.

Nato se je v maju za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi »opogumilo« še nekaj delavcev, kar je ob vseh težavah verjetno bila tista »pika na i« za odločnejše ukrepanje vodstva družbe, ki je začelo iskati potencialnega investitorja, a pravega zanimanja za podjetje v globokih težavah razumljivo ni bilo.

Zaradi velike verjetnosti potopa podjetja, se je v juniju za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi odločilo še nekaj zaposlenih, ki so imeli možnost za zaposlitev v Iskri ISD - »pri sosedu« oziroma »na dvorišču«, kot delavci poimenujejo družbe na

Savski loki v Kranju. Iskra ISD je zaposlila vse delavce iz programa strugarstvo, vendar ob tem ni želel prevzeti nikakršnih obveznosti podjetij Hrovli do bivših zaposlenih, zato so delavci v Hrovli podali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tako so tisti, ki so dobili službo v ISD, dejansko začeli povsem na novo, čeprav še naprej delajo na istih strojih, kot so delali prej.

Konec junija se je direktor Hrovatin, zaradi nepremostljivih težav, vendarle odločil, da dokončno ustavi proizvodnjo in vloži predlog za začetek stečajnega postopka nad obema podjetjema. Okrožno sodišče v Kranju je nato že 16. julija objavilo sklepa o začetku stečajnega postopka in pozvalo vse upnike, da v treh mesecih prijavijo svoje terjatve. Seveda so delavci svoje terjatve, ki niso nizke, pravočasno prijavili, saj jim bivši delodajalec poleg neizplačanih plač za sedem mesecev dolguje tudi odpravnino za vso delovno dobo (večina zaposlenih ima namreč več kot 30 let delovne dobe v podjetju in pravnih prednikih). Upanje za poplačilo dolga še vedno ostaja, a hkrati se delavci zavedajo, da so možnosti za to zelo majhne oziroma jih skoraj ni.

V podjetju Perles pa so se težave začele sicer nekoliko kasneje, vendar je vodstvo odreagiralo takoj, ko je zaznalo, da nadaljevanje proizvodnje v Šenčurju pomeni le še dodatno izgubo in zato tudi »pravočasno« predlagalo uvedbo stečajnega postopka.

Na družbo Perles je bilo novembra 2013, z družb Hidria Perles d.o.o. in Perles Motor d.o.o. prenesenih 63 delavcev, ki so delali na programu ročnih električnih orodij. Takrat je kazalo, da je prenos dejavnosti in zaposlenih z družb Hidrie na novo podjetje s tujim lastnikom rešitev, ker če se prodaja programa Perles ne bi zgodila, bi bilo nadaljnje delo oziroma zaposlitev teh delavcev pod velikim vprašajem: bivši delodajalec je namreč delno zamujal z izplačilom plač in regresa, zaradi neporavnanih obveznosti do dobaviteljev ni bilo materiala za delo in tako je proizvodnja v obdobju pred prenosom stala. Kmalu po prevzemu je proizvodnja ponovno stekla, čeprav kapacitete vse od takrat niso bile nikoli več polno zasedene. Tako zaposleni, kot novo-staro vodstvo so z velikim optimizmom (vsaj nekaj časa) zrl v prihodnost in upali, da se bo »nova« pot, na kateri je bila ravno (večina) zaposlenih stalnica vse od za-



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

četkov bivšega Iskra Ero, nadaljevala varno in brez prevelikih pretresov.

A kaj ko stvari niso stekle tako kot bi morale: v podjetju so občutili težave podjetij Hrovli, ki sta bili eden od ključnih dobaviteljev Perlesa; naročil ni bilo dovolj, da bi se lahko pokrivali tekoči stroški, zato je bil denarni tok moten; proizvodni prostori so bili še vedno najeti od Hidrie; poravnave je bilo potrebno zapadle obveznosti do Hidrie; zmanjšati je bilo potrebno število zaposlenih... Zato je lastnik Ark Capital Engineering v podjetje investiral dodatna sredstva, skrčili so produktivni portfolio, osredotočili so se na tržno nišo razvoja in izdelave električnih orodij za profesionalce in konec poletja lani preselili proizvodnjo v poslovno cono v Šenčurju, da bi prihranili pri stroških najema. Toda vse to, skupaj z gradnjo podjetja na ugledu znamke Perles z dolgoletno tradicijo, ni

zadoščalo za vzpostavitev normalnega denarnega toka.

Izkazalo se je, da bi morali lastniki v podjetje ponovno vložiti dodatna sredstva, česar pa niso bili pripravljeni, zato so se na hitro odločili, da nemudoma ustavijo proizvodnjo in na sodišče vložijo predlog za začetek stečajnega postopka. Presenečenje med zaposlenimi je seveda bilo veliko, saj stečaja kljub težavam, ki so bile, niso pričakovali. Plače so dobivali redno vsak mesec (resda zadnjih nekaj mesecev v dveh obrokih), razvijali so nove produkte, tudi naročila so bila, tako da se jim stečaj niti ni zdel možen. Predvsem so se opirali na razmišljanje, da lastnik najbrž ne bo zaprl podjetja po izvedenem obsežnem prestrukturiranju, nedavni selitvi v nove prostore in ne nazadnje po kar zajetnem kupu vloženih sredstev. A ker so lastniki očitno precenili potencial podjetja in niso

bili več pripravljeni vlagati vanj, so se odločili kot že navedeno.

Sodišče je v dobrem tednu po vložitvi predloga, 21. septembra objavilo sklep o začetku stečajnega postopka. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka stečajnega postopka je tako prejelo vseh 37 zaposlenih, izmed katerih jih je nekaj že dobilo novo službo, ostali pa so se prijavili na Zavod za zaposlovanje. Stečajni upravitelj je tudi že uspešno prodal kar nekaj premoženja in oddal ponudbo za nadaljevanje proizvodnje. V kolikšen delu bodo poplačane odpravnine delavcem, ki so prednostna terjatev v stečajem postopku, zaenkrat še ni znano, saj se rok za prijavo terjatev izteče 21. decembra 2015. Seveda pa je poplačilo delavcev, poleg skupne višine vseh terjatev upnikov, odvisno tudi od tega, koliko se bo nateklo v stečajno maso. Upamo, da čim več.

POSEBNA PONUDBA ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

PAKET DOBRODOŠLICE ZA NOVE KOMITENTE

- brezplačno vodenje osebnega računa prvih 12 mesecev
- brezplačno pristopnino na elektronsko banko eLON
- dovoljeno negativno stanje v višini 150,00 EUR*
- 10 položnic brez plačila provizije
- brezplačno Activa Maestro kartico
- dodatek 0,10 odst. točke pri sklenitvi prvega depozita**

* komitent mora izpolnjevati pogoje hranilnice za pridobitev limita
** velja za redno depozitno ponudbo in ne za depozitne akcije

Vsem članom Sveta gorenjskih sindikatov, s katerim uspešno sodelujemo že 21 let, želimo, da bo 2016 leto pozitivnih misli in pogumnih odločitev.
Srečno!



POSLOVNA ENOTA KRANJ
Bleiweisova cesta 2
4000 Kranj

04 28 00 777

www.lon.si

info@lon.si

ZA ČLANE SGS 10% POPUST IN SOFINANCIRANJE V VIŠINI ½ CENE TEČAJA, VENDAR NAJVEČ 30 EUR NA TEČAJ IN NAJVEČ 60 EUR V KOLEDARSKEM LETU*

*na spodnje redne cene ob predložitvi članske izkaznice in osebne dokumenta s sliko



Prijave na tel.: **080 3900**, 04 277 21 20, 041 499 934, 041 499 936 ali na naslov: tecaji@bc-naklo.si

16. 12. – 17. 12. Od 16.00 do 20.00 ure 72,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 7. 12.	<u>TORTE (začetni tečaj)</u> Peka tort različnih okusov s poudarkom na jeseni – sadje in kombinacija tort s čokolado.	
17. 12. Od 16.00 do 20.00 ure 45,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 7. 12.	<u>IZDELOVANJE BOŽIČNO-NOVOLETNIH DEKORACIJ TER ZAVIJANJE DARIL</u> Vabljeni na tečaj, kjer si boste sami izdelali dekoracijo za okrasitev vašega doma. Z vami bo dr. Sabina Šegula.	

11. 1. – 13. 1. Od 16.00 do 20.00 ure 125,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 4. 1.	<u>PREDELAVA MLEKA V MLEČNE IZDELKE 1</u> Tečaj primeren za vse, ki se želite ukvarjati s predelavo mleka.	
11. 1. – 13. 1. Od 16.00 do 20.00 ure 195,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 4. 1.	<u>VARNO DELO S TRAKTORJEM IN TRAKTORSKIMI PRIKLJUČKI</u> Tečaj namenjen vsem, ki želijo pridobiti F kategorijo.	
13. 1. – 14. 1. Od 16.00 do 20.00 ure 72,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 4. 1.	<u>TORTE (osnovni tečaj)</u> Vabljeni na tečaj peke tort zimskih okusov. Tečaj bo vodil Zmago Rovšnik.	
18. 1. Od 16.00 do 20.00 ure 72,00 EUR z DDV Prijave najkasneje do 11. 1.	<u>IZDELOVANJE PEKOVskega PECIVA</u> Na delavnici boste spoznali izdelavo rogljičkov, žemelj, bombic, grisinov in mlincev ...	

Spoštovani člani in članice Sveta gorenjskih sindikatov!

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

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

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

Vabimo vas, da izpolnite obrazec na naslednji strani in ga posredujete na najbližjo davčno izpostavo, predsedniku sindikata ali pa ga pošljete na Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj.

Hvala, ker verjamete v naše delo!

Predsednica Sveta gorenjskih sindikatov
Nežka Bozovičar, univ.dipl.prav.

PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

(ime in priimek davčnega zavezanca)

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

(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

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

(pristojni davčni urad, izpostava)

ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

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

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke

INFORMACIJE

SINDIKALNA LISTA DECEMBER 2015

	Uredba ^{*1}	Zasebni sektor ^{*2}	Javni sektor ^{*3}
1. DNEVNICE			
- cela dnevnic (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	21,39	odvisno od KP dej. ali podj. KP	16,00
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	10,68	odvisno od KP dej. ali podj. KP	3,64 ^{*4}
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	7,45	odvisno od KP dej. ali podj. KP	-
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza delojemalca)			
(od 24.11.2015-cena 1,205 €-95-okt.bencina)	0,37	odvisno od KP dej. ali podj. KP	30% cene 95-okt.bencina ^{*5} 18% cene 95-okt.bencina ^{*5a}
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA			
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela	stroški javnega prevoza	odvisno od KP dej. ali podj. KP	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč	(oddaljeno več kot 1km)		(oddaljeno več kot 2km)
(od 24.11.2015-cena 1,205 €-95-okt.bencina)	0,18	odvisno od KP dej. ali podj. KP	8% cene 95-okt.bencina
4. LOČENO ŽIVLJENJE			
- stanovanje ^{*6}	334,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	140,54
- prehrana ^{*6}			-
5. PRENOČIŠČE			
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.			
6. REGRES ZA PREHRANO (redni delovni čas)			
	6,12	odvisno od KP dej. ali podj. KP	(od 01.07.2015) 3,68
Podaljšani delovni čas	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76	odvisno od KP dej. ali podj. KP	(od 01.07.2015) 4,26 ^{*7}
7. TERENSKI DODATEK			
	4,49	odvisno od KP dej. ali podj. KP	dnevno 21% dnevnice 3,36
8. JUBILEJNE NAGRADE			
- za 10 let	460,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	288,76
- za 20 let	689,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	433,13
- za 30 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	577,51
- za 40 let	919,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	-
			članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI			
	do 4.063,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	3.070,72 ^{*8}
če se zaposleni upokoji v dveh mesecih po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitev velja		ali zadnji 2 plači delavca, če je zanj ugodnejše	4.606,08 ^{*9}
		ali zadnje 3 plače delavca, če je zanj ugodnejše	
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ			
- ob smrti delojemalca ali ožjega družinskega člana	do 3.443,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	577,51
- težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	do 1.252,00	odvisno od KP dej. ali podj. KP	članom reprezentativnih sindikatov se določi za 20% višja
11. REGRES ZA LETNI DOPUST			
- najmanj minimalna plača		790,73	glede na plačilni razred zaposlenega
12. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2015, UL RS 6/2015)			
		790,73	
13. MINIMALNI DOHODEK (od 01.08.2014, ULRS 55/2014)			
		269,20	
14. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)			
		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} Stalna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 30%,

^{*5a} Občasna uporaba lastnega avtomobila v službene namene 18%,

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

^{*7} Velja za tista podjetja za katera še vedno velja Zakon o višini povračila stroškov... (UL RS 87/97, 9/98, 48/01, 55/2015)

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

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

MESTNA KNJIŽNICA KRANJ

ZA ČLANE SGS LETNA ČLANARINA LE 5 EUR

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

IZPOSOJA GRADIVA V VSEH ENOTAH:

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

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

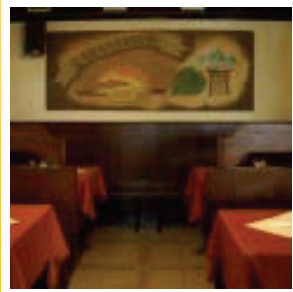
Več informacij Svet gorenjskih sindikatov,
Slovenski trg 3, 4000 Kranj,
tel.: 04 23 19 800

KARANTANIJA

RESTAVRACIJA IN PICERIJA

+386 4 23 32 120

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



Posebna ponudba za člane SGS



Ob menjavi pnevmatik vam nudimo **BREZPLAČNO HRAMBO PNEVMATIK** in **BREZPLAČNO PORCIJO ČEVAPČIČEV V RESTAVRACIJI VALTER.**

Dodatne ugodnosti:

- premontaža pnevmatik s centriranjem že od **5 €/kos**
- **do 35 % popusta** na motorna olja
- **20 % popusta** na mehanične storitve
- **20 % popusta** na avtodele in avtokozmetiko
- **15 % popusta** na platišča, pregled in polnjenje klime ter poliranje žarometov

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

www.petrol.si



Vabljeni v naš Krog varnosti

Naše poslovanje temelji na 25-letnih izkušnjah in zaupanju. Radi poudarimo, da na enem mestu ponujamo popolno ponudbo zavarovanj in storitev za celovito varnost oseb in premoženja. Kljub dolgoletni tradiciji pa smo ponosni na svojo inovativnost. Slovenski zavarovalni trg velikokrat presenečamo z novostmi, ki jih oblikujemo za vas. Inovativni poslovni procesi, novi poslovni modeli, prodajne poti in zavarovalne rešitve, ki jih stranke prepoznavate in cenite, sodijo med naše najvišje prioritete. Ob razvoju novosti so tako na prvem mestu vaše želje, saj se želimo aktivno odzivati na potrebe sodobnega časa. Sledimo trendom in novosti vpletamo v storitve in ponudbo, ki jo prilagodimo zavarovancu, podjetju in posamezniku.



Z najširšo zastopniško in agencijsko prodajno smo vedno blizu vas, saj nas najdete na več kot 350-ih prodajnih mestih, v Kranju že od leta 1991. Naš novi sodobni škodni center pa vas od lani pričakuje na sedežu naše poslovne enote na Kidričevi cesti 2. Zagnana ekipa Poslovne enote Kranj šteje 55 redno zaposlenih in 18 agencijskih sodelavcev, ki uglaseno delujejo pod vodstvom direktorice **Biljane Cvjetičanin**.

25 let



Z mislijo na prihodnost.

Biljana Cvjetičanin
direktorica poslovne enote Adriatica Slovenice v Kranju.

Leto 2016 bo tudi iz tega vidika za nas izjemno pomembno, saj bo olimpijsko leto. Adriatic Slovenica pa je uradna zavarovalnica Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez že od leta 1993. Če želite spoznati slovenske junake, ki nas bodo zastopali v Riu in skupaj z nami postaviti nov Guinnessov rekord, se nam pridružite 30. decembra na Bledu, kjer bomo sklenili Olimpijski krog varnosti okrog jezera!

Za miren spanec in brezskrben jutri.

Skrbimo za vašo finančno varnost
in zaščito vašega premoženja.
Vsak dan, vsak mesec, vse leto.
Že **25 let**. Z mislijo na prihodnost.

Naj bo 2016 varno,
zdravo in prav posebno!



Še pred iztekom leta pa vas vabimo, da se nam **30. decembra pridružite na Bledu**.

Spoznali boste športnike kandidate za Rio 2016, s sklenitvijo Olimpijskega kroga varnosti okrog Blejskega jezera pa bomo poskusili postaviti nov Guinnessov rekord. Pohitite s prijavo na www.as.si/olimpijskikrog.

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