

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

December 2025



Leto se je ponovno obrnilo. Kako neverjetno hitro tečejo meseci. Lani tak čas smo ugotavljali, kako razvoj kitajske avtomobilske industrije vpliva na evropske avtomobilske gigante in posledično na naša podjetja, ki so tako ali drugače povezana v dobavno verigo tem podjetjem. Lani večjih posledic na naša podjetja še nismo čutili, letos pa je že drugače. Podjetja se že soočajo z upadom naročil, s prerazporejanjem delovnega časa, z odrejanjem prisilnih dopustov delavcem, nekatera pa so že prisiljena skrajševati delovni čas in pošiljati delavce na čakanje na delo doma. Govorimo o tako imenovanih mehkih metodah blaženja krize. Bodo čez eno leto te mehke metode še zadostovale? Menimo, da bomo brez dvoma pričeli številnim spremembam, ki prihajajo. Naj bodo prizanesljive.

Pred nami je nepopisan list vsega, kar nas čaka v letu 2026. Držimo pesti, da bodo ta list popisale številne dobre ideje, iskrivi pogovori, razburljive dogodivščine in pogumna dejanja.

Mirne, vesele in s toplino napolnjene božične praznike ter vse lepo, polno sreče, zdravja in uspehov v prihajajočem letu 2026, vam želimo

sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov!

Izplačilo zimskega regresa za vse zaposlene

V mesecu novembru je bil objavljen in je začel veljati **Zakon o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov**. S tem je bila uvedena povsem nova pravica do zimskega regresa, ki velja za vse zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Zimski regres je torej povsem nova delovno pravna pravica. Delavec ima pravico do zimskega regresa **v višini polovice minimalne plače, kar za leto 2025 znaša 638,86 EUR**. Delavec, ki v letu 2025 ni bil zaposlen celo koledarsko leto, ima **pravico do sorazmernega dela zimskega regresa** in sicer glede na trajanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu v letu 2025.

Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, ima pravico do zimskega regresa sorazmerno delovnemu času za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

To pa ne velja za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu in ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Enako velja tudi za delavca, ki dela krajši delovni čas od polnega in je žrtev nasilja v družini in uveljavlja pravice v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

Glede sorazmernosti veljajo torej enaka pravila, kot za izplačilo regresa za letni dopust.

Delodajalec je dolžan zimski regres izplačati **najkasneje do 18. decembra**.

V primeru **nelikvidnosti delodajalca pa se rok za izplačilo regresa lahko podaljša do najkasneje 31.marca naslednjega koledarskega leta**. Možnost kasnejšega izplačila za nelikvidne delodajalce mora biti dogovorjena v kolektivni pogodbi dejavnosti. Za izplačilo iz leta 2025 pa tak dogovor ni potreben.

Velja še ena izjema za izplačilo zimskega regresa v letu 2025 in sicer za delodajalca, pri katerem v letu 2025 oziroma do 31.marca 2026 ni prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu ali dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu oziroma pri katerem ni nastala obveznost izplačila dobička, možnost nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, obveznost izplačil nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu v letu 2025 oziroma do 31.marca 2026. **Tak delodajalec je dolžan najkasneje do 18.decembra izplačati ¼ zimskega regresa za leto 2025, kar znaša 159,72 EUR, preostanek pa najkasneje do 31. marca 2026.**

Navedeno pomeni, da imajo pravico do zimskega regresa že za leto 2025 vsi delavci, veljajo le izjeme glede datuma izplačila za tiste delodajalce, ki so nelikvidni in za delodajalce, kot je navedeno v prejšnjem odstavku.



Zimski regres je do višine polovice minimalne plače, to je v višini kot je obvezno izplačilo, neobdavčen in se zanj ne plačajo prispevki za socialno varnost.

Zimski regres se vštevja v davčno osnovo za izplačilo poslovne uspešnosti, kar pomeni, da zimski regres in izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti skupaj ne smeta presegati ena povprečne plače v Republiki Slovenije, oziroma je presežek v celoti obdavčen in oprispevkan. Za leto 2025 pa velja davčna

izjema in sicer se letos zimski regres ne všteva v davčno osnovo za izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti in se lahko izplača poleg celotne poslovne uspešnosti, pri čemer sta oba zneska neobdavčena.

Zimski regres izplačan za leto 2025 se ne bo všteval v dohodek pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev in tako ne bo vplival na pravico do otroškega dodatka, subvencijo vrtca ali štipendijo. Izvzetje velja le za leto 2025.

V nekaterih podjetjih so že sklenjeni dogovori o izplačilu dela plače iz naslova poslovne uspešnosti za leto 2025 in tam bo potrebno izplačati oba dohodka, torej poleg dogovorjene poslovne uspešnosti tudi zimski regres, razen če bi se delodajalec in sindikat dogovorila drugače.

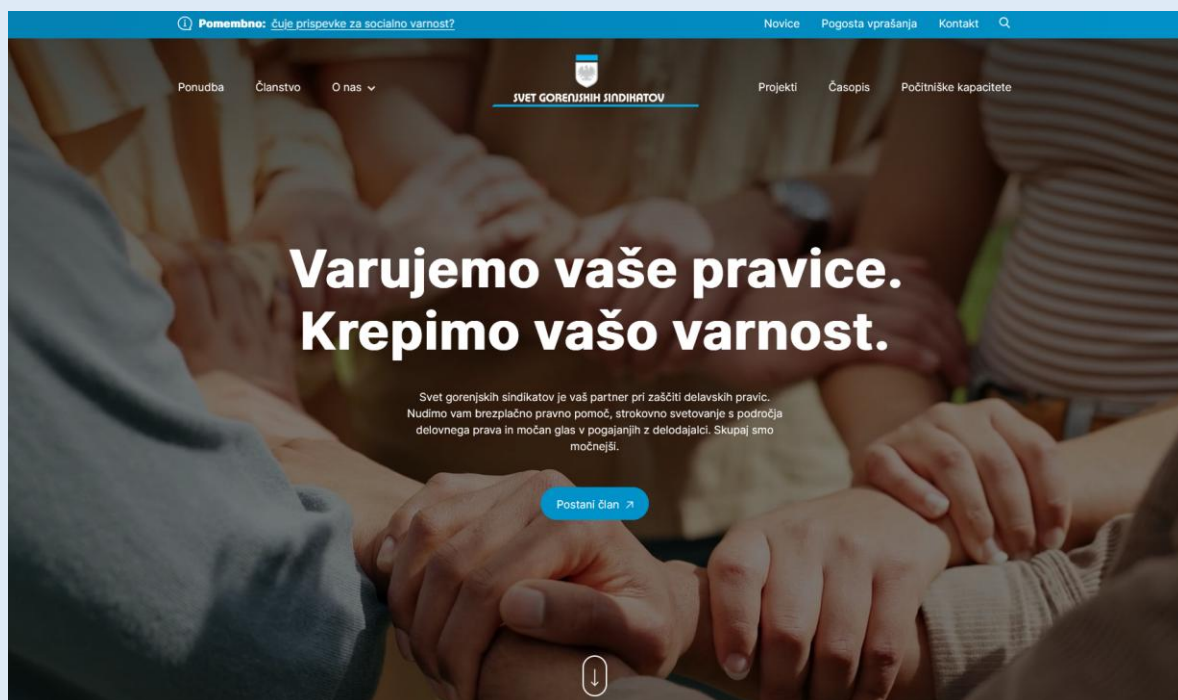
Svet gorenjskih sindikatov ima novo spletno stran!

Spletna stran je prenovljena, osvežena in vsebinsko še bolj bogata.

Na njej najdete vse informacije za člane in za tiste, ki to želijo postati, ugodnosti, ki jih člani lahko uveljavljajo s sindikalno člansko izkaznico in odgovore na mnoga vprašanja iz delovnega področja.

Vabimo vas, da sledite objavam na spletni strani in se tako sproti seznanjate z aktualnim dogajanjem na sindikalnem in na delovno pravnem področju v Sloveniji.

Spletna stran Sveta gorenjskih sindikatov je dostopna na spodnji povezavi.
<https://www.gorenjski-sindikati.si/>



Ključne novosti in spremembe Zakona o urejanju trga dela

Novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) je bila v Uradnem listu RS objavljena 19. septembra 2025 in velja od 20. septembra 2025 dalje, s tem, da nekateri ukrepi začnejo veljati šele s 1. januarjem 2026.

Katere so največje spremembe, ki jih prinaša novela ZUTD?

1. Nadomestilo za brezposelnost

a) Odmera nadomestila za brezposelnost (*v nadaljevanju: nadomestilo*) ostaja enaka kot do sedaj in sicer se za prve tri mesece odmeri v višini 80% osnove, za nadaljnjih 9 mesecev v višini 60% osnove nato pa se zniža na 50% osnove (osnova je delavčeva povprečna plača v obdobju 8 mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti). Ko je nadomestilo odmerjeno, se pa preverja najnižji in najvišji možen znesek nadomestila določen z zakonom.

Sprememba ZUTD najbolj korenito posega ravno **v višino nadomestila** oziroma s 1.1.2026 spreminja njegovo minimalno in maksimalno višino, ki je po novem določena v deležu minimalne plače v RS, kar pomeni, da jo neposredno veže na znesek minimalne plače, ki se vsako leto v začetku leta uskladi. Do sedaj je bilo nadomestilo določeno v nominalnem znesku in se ni usklajevalo, zaradi česar je izgubljalo na realni vrednosti. Po novem se bo torej njegova višina »popravljala« na račun uskladitev minimalne plače.

Vsem osebam, ki že prejemajo nadomestilo, se bo nadomestilo s 1.1.2026 ponovno odmerilo in izplačevalo v skladu z novimi pravili.

Najnižje nadomestilo bo znašalo 70% veljavne bruto minimalne plače v RS, kar trenutno znese 894,40 evra. Še do konca letošnjega leta pa znaša 530 evrov, tako da gre za precejšnje povišanje najnižjega nadomestila.

Prav tako je s spremembo ZUTD določeno znatno višje maksimalno nadomestilo, ki ne more biti višje od 130 % bruto minimalne plače v RS (trenutno je to 1661,04 evra) in se niža s trajanjem obdobja upravičenosti do nadomestila. Trenutno še maksimalno nadomestilo 892,50 evra, od 1.1.2026 dalje pa bo v prvih treh mesecih prejemanja nadomestila, njegova maksimalna višina omejena na 130% minimalne plače, od 4. do 6. meseca na 110% minimalne plače, od 7. do 9. meseca na 100% minimalne plače in od 10. do 12. meseca na 90% minimalne plače. Po 12. mesecih se maksimalna višina nadomestila do konca obdobja prejemanja ustavi na 80% minimalne plače.

Obdobje prejemanja nadomestila	Odmera v deležu osnove	Najnižje nadomestilo v deležu MP	Najvišje nadomestilo v deležu MP
1. do 3. mesec	80 %	70 %	130 %
4. do 6. mesec	60 %	70 %	110 %
7. do 9. mesec	60 %	70 %	100 %
10. do 12. mesec	60 %	70 %	90 %
od 13. meseca dalje	50 %	70 %	80 %

b) Z novelo ZUTD se spreminja tudi trajanje nadomestila ob ponovni brezposelnosti in pri uveljavljanju pravice starejših oseb in sicer:

Splošno pravilo je, da se ob nastanku ponovne brezposelnosti v zavarovalno dobo za odmero nadomestila ne všteva doba, od katere je bila pravica do nadomestila že odmerjena, ampak se šteje samo doba, ki jo je zavarovanec napolnil od ponovne zaposlitve naprej. Izjema od tega pravila so

starejši zavarovanci, ki imajo določeno število let delovne dobe. Tako se tistim, ki so ob nastanku ponovne brezposelnosti starejši od 57 let in imajo najmanj 35 let zavarovalne dobe, v obdobje za odmero nadomestila šteje vsa zavarovalna doba (tudi tista, ki je že bila upoštevana pri prejšnji odmeri nadomestila). Od 1. januarja dalje pa se ta dva pogoja postopno do 1.12.2028 zastrujeta tako, da se v letu 2026 zahtevana starost zavarovanca dvigne na 57 let in zavarovalna doba na 37 let, v letu 2027 pa starost na 58 let, doba ostaja na 37 let. Od 1.1.2028 dalje se bo za vštetevanje že izkoriščene zavarovalne dobe zahtevala starost 59 let in zavarovalna doba 37 let. Poleg tega pa je določen dodaten »povečan« pogoji, da mora imeti starejši delavec pridobljenih najmanj 16 mesecev zavarovalne dobe v obdobju zadnjih 24 mesecev (sedaj je to 10 mesecev v obdobju 24 mesecev).

2. Krajši delovni čas za delavce pred upokojitvijo

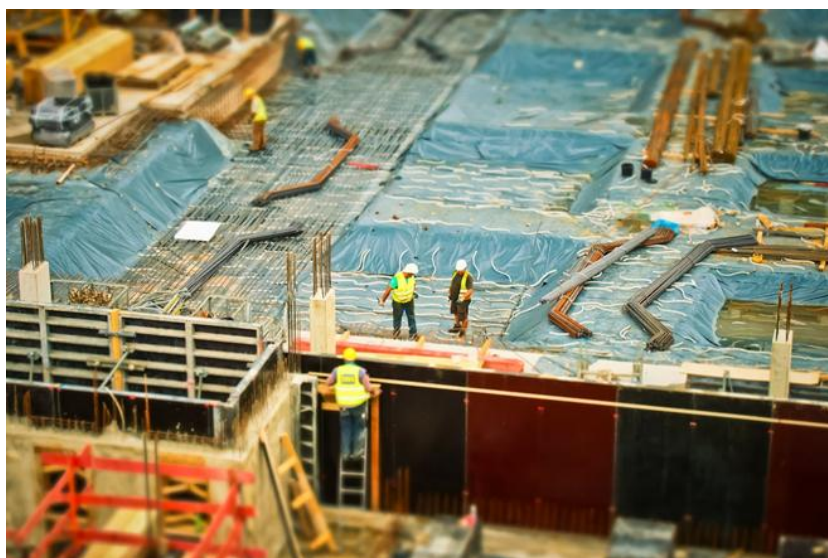
Največ polemike v praksi in posledično pojasnil je bilo v zvezi z novim institutom t.i. shemo 80-90-100, ki jo predstavljamo v samostojnem članku tokratnih E-informacij SGS.

3. Spodbuda za zaposlitev brezposelnih starejših delavcev

Novela med drugim prinaša tudi spodbudo za zaposlitev starejših brezposelnih oseb, ki so prejemniki nadomestila za brezposelnost. Zavod RS za zaposlovanje bo od 20. januarja 2026 naprej, starejšim od 59 let, ki bodo sklenili delovno razmerje s polnim delovnim časom pri delodajalcu, ki ni bil njihov delodajalec pred brezposelnostjo in ki ni z zadnjim delodajalcem povezana družba, do izteka obdobja za katero jim je priznано denarno nadomestilo oziroma najdalj eno leto po zaposlitvi, **mesečno izplačeval spodbudo za zaposlitev v višini 40% mesečnega neto denarnega nadomestila na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.**

4. Ostale spremembe in novosti

- Novela prinaša tudi spremembe na področju agencijskega dela: dopolnitev definicije »zagotavljanje dela delavcev uporabniku«; strožje pogoje za pridobitev dovoljenja za izvajanje dejavnosti (tudi za tiste, ki dovoljenje že imajo); višjo bančno garancijo za dovoljenje (namesto dosedanjih 30.000 kar 100.000 evrov); družba, ki ima sedež v drugi državi EU oz. EGP oz. Švici, mora po novem obvezno imeti podružnico v Sloveniji.



- Prav tako pa se z novelo vzpostavlja dodaten nadzor in selekcija nad delodajalci glede objavljajanja prostih delovnih mest s strani Zavoda RS za zaposlovanje, saj bo po novem lahko zavod zavrnil sodelovanje z delodajalci, ki kršijo zakonodajo ali imajo izrečene ukrepe – uvedena bo evidenca »nepoštenih delodajalcev«, s čimer se manjša tveganje, da bi se brezposelne osebe zaposlile pri delodajalcih z neurejenimi

razmerji in s tem se večja njihova zaščita.

- Pomembne spremembe so tudi na področju začasnega in občasnega dela upokoјencev. Od zdaj naprej je minimalna urna postavka za delo upokoјencev izenačena z minimalno urno postavko študentskega dela. Prav tako se je povišal dovoljen maksimalni letni zaslužek upokoјencev brez, da bi ta vplival na njihovo pokojnino in dovoljen je večji obseg dela: namesto dosedanjih 60 ur bodo

upokojenci lahko delali 85 ur na mesec. Na ta način je večja možnost za vključitev upokojencev v delo, za opravljeno delo je plačilo pravičnejše pa še višji skupni letni zaslužek upokojenca je dovoljen. Vsekakor so te spremembe privlačne tako za upokojence kot za delodajalce.

- Novela je prinesla nekatere spremembe na področju javnih del (višja izhodiščna plača udeležencev in najnižje plačilo v višini minimalne plače), po novem Zavod RS za zaposlovanje posreduje tudi začasno ali občasno delo študentov in dijakov in brezposelnim nudi zaposlitveno podporo, katere cilj je povečati verjetnost ohranitve zaposlitve in uspešno vključevanje v delovno okolje. Prav tako pa spremenjen ZUTD omogoča koriščenje preostalega dela neizkoriščene pravice do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot je to že vrsto let določeno pri pravici do denarnega nadomestila, določa samostojno učenje kot novo aktivnost vseživljenjske karijerne orientacije in še nekatere druge spremembe.

MAKSIMALNE URNE POSTAVKE ZA DELO UPOKOJENCEV

V Uradnem listu RS, št. 86/2025 z dne 7.11.2025 je bila objavljena [Odredba o spremembi in dopolnitvi Odredbe o višini urne postavke in višini dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojencev](#).

Ta odredba določa, da v obdobju od 20. septembra 2025 do 28. februarja 2026 **višina urne postavke** upravičenca za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela ne sme biti nižja od **7,34 EUR**, **višina dohodka** za opravljeno začasno ali občasno delo pa v **seštevku v koledarskem letu 2025 ne sme presegati 15.332,64 EUR**.

Krajši delovni čas delavcev pred upokojitvijo – shema 80-90-100

Od 1. januarja 2026 naprej bo v veljavi t.i. ukrep 80-90-100, ki ga je prinesla, v novembru letos sprejeta, sprememba Zakona o urejanju trga dela (ZUTD).

Gre za institut, ki bo starejšim delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom, omogočil delo v krajšem delovnem času ob ohranjanju polnega obsega socialnih zavarovanj in z nekoliko nižjim plačilom za delo. Gre za povsem novo možnost dela s krajšim delovnim časom, ki jo je sicer uvedla novela ZUTD, bo pa institut dodatno vključen v Zakon o delovnih razmerjih kot posebna oblika dela s krajšim delovnim časom, pri kateri so delavci glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja izenačeni z delavci, ki delajo polni delovni čas.

Tako bodo tisti starejši delavci, ki bi pred upokojitvijo želeli delati manj a vseeno ostati zaposleni, ob predhodnem strinjanju delodajalca in spremembi pogodbe o zaposlitvi, omogočena postopna izključitev iz delovnega življenja oziroma lažji prehod v upokojitev. Predlog za spremembo pogodbe o zaposlitvi lahko poda bodisi delavec bodisi delodajalec. In če se **bosta delodajalec in delavec, ki mora biti star vsaj 60 let ALI imeti najmanj 35 let pokojninske dobe, strinjala in tako dogovorila, bo delavec delal 80% rednega delovnega časa za kar bo prejemal 90% svoje plače in bo upravičen do 100% prispevkov iz naslova socialnih zavarovanj**. Ne gre torej za absolutno pravico delavca do dela s krajšim delovnim časom, pač pa za možnost/pravico delavca, da to predlaga delodajalcu oziroma delodajalec njemu. Če je za delo v krajšem delovnem času volja na obeh straneh, se mora z aneksom spremeniti delavčeva pogodba o zaposlitvi, dogovoriti oziroma določiti je potrebno osnovno plačo, dnevno in tedensko delovno obveznost delavca in razporeditev njegovega delovnega časa. Prva tako pa mora delodajalec ustrezno ureditvi odjavo in prijavo delavca iz/v sistem socialnih zavarovanj.

Pri tej obliki dela je določena absolutna prepoved odrejanja nadurnega dela ter prepoved opravljanje dela pri istem delodajalcu na podlagi civilne pogodbe, po drugi strani pa omogoča, da delavec koristi pravico do dela pokojnine, v sorazmernem deležu glede na dejansko delovno obveznost.

Tudi pri shemi 80-90-100 je, podobno kot za nekaj drugih sprememb ZUTD, določeno prehodno obdobje za dvig zahtevane starosti delavca in sicer je v letu 2026 in 2027 zahtevana starost delavca 58 let, nato pa se v nadaljnjih osmih letih vsako leto poviša za 3 mesece do leta 2035, ko doseže 60 let.

S tem institutom oziroma ukrepom se želi starejšim delavcem omogočiti daljšo delovno aktivnost, oziroma postopno razbremenitev pred upokojitvijo, kar pa bo možno le, če bo institut dejansko zaživel tudi v praksi. Za zdaj, na podlagi odzivov » s terena«, ugotavljamo, da novi možnosti dela s krajšim delovnim časom, marsikakšen delodajalec ni naklonjen.

Vodenje sindikat Sava- SGS je prevzel Jasmin Radončič

Sindikat Sava-SGS je kar nekaj let vodil Drago Šijanec. Po reorganizaciji dela v Trelleborgu, kjer je sindikat organiziran, pa je zapustil podjetje. Nekaj časa je sindikat vodil še od zunaj, potem pa je zanimanje za vodenje sindikata izkazal Jasmin Radončič.



Jasmin Radončič je o sebi povedal: *»Sem Jasmin Radončič, star sem 40 let in sem vodja izmene v Trelleborg Slovenija, kjer sem začel svojo kariero že pred 20 leti. Najprej sem delal kot študent, po tem pa hitro napredoval v vodjo linije in kot že zelo mlad v sedanjí položaj. Svojo šolsko pot sem začel kot avtomehanik, nato pa nadaljeval šolanje za strojnega tehnika. Kot zavzet zagovornik pravic delavcev sem prevzel vodenje sindikata Sava-SGS s ciljem izboljšanja pogojev dela in zagotavljanja boljših pravic svojim sodelavcem. V prostem času uživam v sprehodih v naravi in druženju z družino in prijatelji. Najbolj pa me zanimajo avtomobili in motorji.«*

Jasminu želimo uspešno delo v sindikatu, veliko energije in volje za dogovarjanje z delodajalcem ter veliko podpore s strani članov sindikata.

Nadurno delo

O nadurnem delu smo pisali že nekajkrat, a ne bo odveč, da institut nadurnega dela nekoliko osvežimo, še posebej zato, ker se v zadnjem obdobju pojavlja bodisi pomanjkanje dela na eni strani bodisi povečan obseg dela na drugi strani, ki narekuje odrejanje nadurnega dela.

Kaj je nadurno delo?

Nadurno delo je delo preko polnega delovnega časa in torej delo, ki traja več kot 8 ur na dan oziroma 40 ur na teden. Delodajalec ga lahko odredi **izjemoma** in sicer le, ko je to nujno potrebno za nemoten proces dela, v primerih izjemoma povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevati delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,

če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, ko je treba zaščititi življenje in zdravje ljudi ali premoženje in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo dejavnosti. Razlogov za nadurno delo si torej ne more zamisliti vsak delodajalec po svoje ampak so le-ti določeni z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), drugim zakonom ali panožno kolektivno pogodbo. Gre za izredno (časovno) obliko dela in ne za redno vrsto dela.

Koliko nadurnega dela lahko opravi delavec?

V skladu z ZDR-1 (3. odst.144 člena) lahko nadurno delo traja največ:

- 8 ur na teden,
- 20 ur na mesec in
- 170 ur na leto oziroma 230 ur na leto s posebnim pisnim soglasjem delavca.

Pri tem je pomembno vedeti, da lahko **delovni dan** v primeru opravljanja nadur traja **največ 10 ur** in da se DNEVNA; TEDENSKA IN MESEČNA časovna omejitev **upoštevata kot povprečje v obdobju največ 6 mesecev**. To pomeni, da lahko delavci, ob upoštevanju predpisanih dnevnih in tedenskih počitkov, posamezen dan, teden ali mesec delajo več nadur kot je določeno (torej več kot 10 ur na dan, 8 ur na teden ali 20 ur na mesec), če potem v nadaljnjem obdobju znotraj 6 mesecev, delajo nadure toliko in tako, da se ujame povprečje dovoljenega maksimalnega števila nadur (10,8,20).

ZDR-1 določa 6 mesečno obdobje za ugotavljanje povprečnega števila nadur, nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti pa dopuščajo daljše obdobje, ki pa v nobenem primeru ne sme biti daljše od 12 mesecev.



Poskrbi za svoje zdravje!
Izberi kakovostne dodatke za več energije,
močnejšo odpornost in boljše počutje.

**PROMO KODA
ZA ČLANE
ZRSS20**

Promo koda vam omogoči
-20% popusta na celoten nakup!

VITAMINI.si

Kako se nadure pravilno odredijo?

Delodajalec mora nadurno delo praviloma pisno odrediti vnaprej, pred začetkom dela, če pa to objektivno ni mogoče, se lahko nadure odredi ustno, a se mora pisna odreditev delavcu izročiti najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Spoštovati se mora omejite trajanja nadurnega dela in upoštevati delavčevo zdravstveno zmožnost ter varnost pri delu. Kadar je to določeno z zakonom, se mora, pridobiti **predhodno pisno soglasje delavca** (npr. starejši delavci, starši otrok do 3 let ...).

Za nadurno delo so delavci upravičeni do posebnega dodatka, katerega višina se običajno določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, velikokrat pa tudi s podjetniško kolektivno pogodbo. ZDR-1 višine dodatka za nadurno delo namreč ne določa.

Nadure se praviloma plačajo, lahko pa se v dogovoru z delodajalcem tudi izrabijo in sicer 1 za 1, s tem da se mora delavcu takrat, ko izrabi nadure obračunati in izplačati še dodatek za nadurno delo.

Delodajalec mora: vsako naduro **voditi v evidenci** in omogočiti delavcu vpogled v evidenco ter, kot že navedeno, zagotavljati spoštovanje dnevnega in tedenskega počitka (11 ur/dan, 24 ur/teden).

Naj na koncu poudarimo, da je nadurno delo dopustno odrediti le, če dela ni možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Torej je nadurno delo izjema in zadnja možnost, ki jo ima delodajalec na razpolago, za zagotavljanje nemotenega delovnega procesa v primeru nepričakovanih in nenačrtovanih okoliščin.

K Svetu gorenjskih sindikatov sta se pridružila RSSO in STS-SGS

V drugi polovici letošnjega leta sta se k Svetu gorenjskih sindikatov pridružila Regijska sindikalna in strokovna organizacija Ljubljana – RSSO in Sindikat trgovine Slovenije – SGS. Naši novi sindikalni članici sta iskali povezavo, ki bo njihovim članom nudila pravno in strokovno pomoč, podporo in svetovanje ter sindikalno reprezentativnost na državnem nivoju.

Gre za dva večja sindikata, ki združujeta več podjetij iz različnih dejavnosti, pri čemer največ podjetij spada v dejavnost trgovine, zato imajo tudi ustanovljen Sindikat trgovine Slovenije-SGS. Največja članica v okviru STS-SGS je sindikat v podjetju Mercator, sledijo še Müller, Interspar, Kmetijska zadruga Metlika. V RSSO pa so poleg že naštetih podjetij v okviru STS-SGS vključeni še Yulon, Jata, Sindikat higienikov Slovenije in Sindikat meteorologov Slovenije.



Predsednica obeh sindikatov je ga. Duška Bokan Anžič, ki je vodenje RSSO Ljubljana prevzela letos s strani Marjane Pantar Malec, ki se je upokojila. Poleg tega je predsednica STS-SGS že 5 leto. Vesela je, da so se odločili za povezavo v SGS in da so zadovoljni z dosedanjim sodelovanjem.

Nataša Iglič je desna roka predsednici in je predsednica Sveta sindikata RSSO. Poleg tega je predsednica Sindikata Mercator od leta 2018, prej je bila predsednica NO sindikata Mercator. Hkrati je tudi podpredsednica STS-SGS. Tudi Nataša Iglič je izrazila veliko zadovoljstvo glede priključitve STS-SGS in RSSO v Svet gorenjskih sindikatov.

Tudi v Svetu gorenjskih sindikatov smo zelo zadovoljni, da sta novo pridružena sindikata v Svetu gorenjskih sindikatov videla zaupanja vreden sindikat, ki bo lahko pokrival vse njihove potrebe po pomoči in zastopanju ter iskanju dobrobiti njihovih članov in sindikatov, ki jih združujejo.

Sklenjen je Dodatek št. 21 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije

V začetku decembra smo Svet gorenjskih sindikatov in sindikat SKEI na strani sindikatov ter Zbornica elektroindustrije pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS ZEI) in Združenje delodajalcev Slovenije na strani delodajalskih organizacij, podpisali pomemben Dodatek št. 21 h Kolektivni pogodbi dejavnosti elektroindustrije. Dodatek bo začel veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS.



Foto Tadej Kreft, GZS

Zakaj je ta dodatek tako pomemben? Zato ker prinaša številne spremembe normativnega dela kolektivne pogodbe, ki izhajajo tudi iz nujnosti uskladitve z zakonodajo. Popravkom in usklajevanju z zakonodajo je *Strokovna skupina za pripravo predloga novega plačnega modela za elektroindustrijo (SSPME)*, namenila precej časa in energije in zaobjela vse, kar je bilo potrebno spremeniti, dodati ali odvzeti zaradi veljavne zakonodaje. Pri dodatku št. 21 h KP gre skoraj v celoti za vsebino, ki ni toliko »odvisna od volje in želja pogajalcev« oziroma ne gre za »klasično pogajalsko gradivo« ampak za posledico sprememb zakonodaje. Tako Dodatek št. 21, prinaša številne spremembe in dopolnitve normativnega dela kolektivne pogodbe, ki so bile potrebne zaradi uskladitve z Zakonom o delovnih

razmerjih (ZDR-1), Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, uredbo o SKD, z drugimi pravnimi akti ali so bile redakcijske narave.

Poleg teh popravkov in dopolnitev je v uvodnem delu, v razlagi pomena izrazov uporabljenih v KP, dodana definicija zunanjega predstavnika sindikata oz. zunanjega sindikalnega zaupnika.

Na novo je določena pravica delavca, da mu na njegovo željo, delodajalec kolektivne pogodbe in splošne akte, izroči v elektronski ali fizični obliki.

Po novem je ustrezneje določeno kaj je projektno delo, prav tako pa, da se za delo na domu šteje tudi delo, ki ga delavec opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca, samo občasno - do sedaj se je kot tako delo štelo samo delo, ki ga je delavec opravljal trajno.

Izrecno je določeno, da se v čas priprave delovnega mesta za delo (ki je vključen v delovni čas) šteje tudi nameščanje varovalne oziroma delovne opreme.

Od zdaj naprej ima delodajalec obveznost pisnega obveščanja sindikata o razlogih samo še pri začasni prerazporeditvi delovnega časa in ne več tudi pri nadurnem delu, dodatno pa je te obveznosti rešen, kadar se delovni čas prerazporeja delavcu posamezniku.

Črtana je omejitev maksimalnega letnega dopusta na 35 dni oziroma 37 dni za nočnega delavca.

Na novo je dodana za delavce in sindikate pomembna določba glede sprejemanja delovnega koledarja s katerim je načrtovan kolektivni dopust, kadar v podjetju ni sveta delavcev. Po novem se bo namreč, delovni koledar s katerim je določen kolektivni dopust zaposlenih, lahko sprejel samo s soglasjem sindikata.

Z rokom za sklenitev, je dopolnjena določba o pisnem dogovoru med delodajalcem in sindikatom o zagotavljanju pogojev za delo sindikata.

Podrobneje in ustrezneje so urejeni drugi prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom za delavce, ki delajo krajši delovni čas od polnega na podlagi pogodbene svobode oziroma na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali drugih predpisov, ki tako določajo.

Dodana je pravica delavca, da mu delodajalec na njegovo željo izda kopije pisnega obračuna plače in za te kopije, če delodajalec tako zahteva, povrniti stroške za izdajo kopij.

Poenotena sta roka za izplačilo odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov / nesposobnosti in odpravnine ob upokojitvi, tako da mora biti odpravnina izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače. Prav tako pa je po novem odpravnina ob upokojitvi urejena v samostojnem členu.

Na novo je v KP vključena določba, da delodajalec nosi vse stroške ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in da usposabljanje za varno delo in preizkus usposobljenosti praviloma potekata med delovnim časom, če pa je to iz objektivnih razlogov možno organizirati le izven delovnega časa, se ta čas šteje kot redno delo delavca.

Po več letih prizadevanj smo se uspeli dogovoriti za ustreznejšo ureditev določb strokovne skupine za razlago KP, med katerimi je najpomembnejše določilo, da je razlaga strokovne skupine zavezujoča.

Kot je ob podpisu Dodatka št. 21 h KP dejal predsednik GZS ZEI dr. Miha Bobič, je tako *»kolektivna pogodba preglednejša, lažje berljiva in razumljiva, zato tudi lažje uporabna v praksi za zaposlene v dejavnosti elektroindustrije«*. Mi mu pritrujemo.

SINDIKALNA LISTA DECEMBER 2025		
	Uredba *1	Opomba
	znesek v EUR	
* DNEVNICE		
- znižana dnevnic (od 6 do uklj.8 ur odsotnosti)	9,69	
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	13,88	-15% ob zagotovljenem zajtrku
- cela dnevnic (nad 12 do 24 ur odsotnosti)	27,81	-10% ob zagotovljenem zajtrku
* POVRAČILO STROŠKOV PRENOČEVANJA		do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec
* KILOMETRINA		
- v primeru uporabe lastnega prevoza delavca v službene namene	0,43	za vsak prevožen kilometer
- v primeru prevoza z javnim sredstvom	stroški javnega prevoza	
* PREVOZ NA DELO IN Z DELA	0,21	za vsak polni KM razdalje
	140,00€	če je javni prevoz po vozovnici višji od izračuna KM (zgoraj), je izplačilo neobdavčeno v višini 140,00 € mesečno
* POVRAČILO STROŠKOV ZA PREHRANO	7,96	za prisotnost štiri ure ali več
- dodatno povračilo stroškov prehrane med delom	0,99	za vsako dopolnjeno uro prisotnosti po 8 urah prisotnosti, če je delavec prisoten 10 ur ali več
* NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	434,00	na mesec
* TERENSKI DODATEK *2	5,84	na dan
* JUBILEJNE NAGRADE		
- za 10 let delovne dobe	718,48	30% PP *3 (2024)
- za 20 let delovne dobe	1.077,71	45% PP *3 (2024)
- za 30 let delovne dobe	1.436,95	60% PP *3 (2024)
- za 40 let delovne dobe	1.796,19	75% PP *3 (2024)
* ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	7.184,76	300% PP *3 (2024)
* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB SMRTI	5.000,00	ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana
* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB DRUGIH NESREČAH	2.000,00	težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča ali požar, ki prizadene delavca
* REGRES ZA LETNI DOPUST	1.277,72	najmanj minimalna plača za leto 2025
* MINIMALNA PLAČA	1.277,72	od 01.01.2025; UL RS 5/2025
<u>ZIMSKI REGRES</u>	638,86	za zaposlene delavce v celem letu 2025
*1 -Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (162/22)		
*2 -Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta		
*3 -Povprečna plača v RS za preteklo leto za leto 2024 znaša 2.394,92€ bruto oz.1.526,02€ neto.		
* Osnova za zneske v zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti in podjetniške KP.		

Zrno napredka 2 – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga

Od 1. avgusta 2025 do 31. januarja 2028 Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, Pomurska gospodarska zbornica in Svet gorenjskih sindikatov izvajamo projekt Zrno napredka 2 – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



KNSS-neodvisnost
konfederacija novih sindikatov Slovenije



Sofinancira
Evropska unija

Projekt Zrno napredka 2 je namenjen krepitevi zmogljivosti socialnih partnerjev – sindikatov, delodajalskih združenj ter njihovih članov – za učinkovitejše sodelovanje v procesih socialnega dialoga na nacionalni in sektorski ravni. Temelji na izkušnjah uspešno izvedenega projekta Zrno napredka (2017–2021) ter jih nadgrajuje z novimi, inovativnimi pristopi in aktualnimi vsebinami. Skozi analize, izobraževanja in digitalne rešitve bomo naslovili ključne izzive, povezane z zakonodajnimi spremembami, digitalizacijo ter zagotavljanjem varnega in zdravju prijaznega delovnega okolja.

Projekt sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada Plus (ESF+) v okviru Programa evropske kohezijske politike 2021–2027.

Skupna vrednost projekta znaša 207.999,96 EUR.

Namen projekta

Z našim delom krepiamo kompetence socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih socialnega dialoga, oblikovanja politik trga dela in vseživljenjskega učenja ter pri zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih. Poseben poudarek namenjamo digitalnim kompetencam (uporaba umetne inteligence), mediaciji, zdravju in varnosti pri delu – s posebnim poudarkom na duševnem zdravju – ter razvoju inovativnega digitalnega svetovalca ChatBOT.

Glavne aktivnosti

V okviru projekta izvajamo:

- analize kompetenc sindikalnih zaupnikov ter analizo zdravja in varstva pri delu,
- pripravo gradiv: *Zdravje in varnost na delovnem mestu* in priročnik *ChatGPT in socialni dialog*,
- usposabljanja na področju delovno-pravne zakonodaje, mediacije, digitalnih veščin (AI) ter psihosocialnih dejavnikov,
- vzpostavitev interaktivnega ChatBOT-a kot digitalnega svetovalca,
- obveščanje javnosti prek spletnih strani, družbenih omrežij ter izvedbo tiskovne in zaključne konference.

Naši cilji

- S projektom krepiamo usposobljenost socialnih partnerjev, povečujemo pravno varnost in izboljšujemo delovne pogoje,
- spodbujamo zdravo delo, preprečujemo psihosocialna tveganja in krepiamo sodelovanje,
- posodabljammo sindikalno delovanje z uporabo digitalnih orodij,
- povečujemo ozaveščenost o pomenu socialnega dialoga.

Pričakovani rezultati



Do konca projekta bo v usposabljanja vključenih vsaj 20 oseb, pripravljeni bosta 2 analizi in 2 izobraževalni gradivi, izvedenih bo 10 usposabljanj, vzpostavljen bo ChatBOT ter povečali bomo ozaveščenost o pomenu socialnega dialoga, zdravja in varnosti pri delu.

Partnerji projekta so

- Konfederacija novih sindikatov Slovenije – NEODVISNOST (prijavitelj)
- Pomurska gospodarska zbornica (partner)
- Svet gorenjskih sindikatov (partner)

Projekt sofinancirata Republika Slovenija Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in Evropska unija iz ESS+.

Projekt se sofinancira iz PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganje za zdravje (ESS+).

Več o EU projektih si lahko preberete na <http://www.evropskasredstva.si/>.

Zaključen je projekt SEC-CEE

S koncem meseca oktobra se je uspešno zaključil projekt SEC-CEE, katerega osnovni namen je bil ugotoviti, kakšna je vloga sektorskega socialnega dialoga pri so-oblikovanju delovnih pogojev v zelo spremenljivih in negotovih političnih, ekonomskih, okolijskih in družbenih okoliščinah.

Razmere na trgu dela, politična negotovost v nekaterih projektnih državah, vpliv vojne v Ukrajini, naraščajoča inflacija in kriza življenjskih stroškov (višanje cen energije in hrane brez primere), so ključni gospodarski dejavniki in izzivi, ki povzročajo številne krize. Zato smo z raziskavo in aktivnostmi socialnih partnerjev ugotovili, ali in kako lahko socialni dialog (predvsem na sektorski ravni) pomagamo gospodarskim akterjem pri prilagajanju na različne krize.

Glavni cilj projekta SEC-CEE je bil temeljit pregled sektorskega socialnega dialoga in sistema sektorskih kolektivnih pogajanj v 6 državah srednje in vzhodne Evrope ter ugotovitev, na kakšen način lahko sektorska kolektivna pogajanja spodbudijo podjetja in njihove zaposlene pri prilagajanju na nove izzive. Na podlagi ugotovitev iz raziskave, smo projektni partnerji pripravili tudi scenarije in priporočila za oblikovalce politik, s katerimi se bomo v bodoče lažje spopadali s krizami na trgu dela.

Prav tako pa je projekt omogočal in spodbujal medsebojno učenje med socialnimi partnerji 6 sodelujočih držav z izmenjavo mnenj, različnih nacionalnih razvojev in najboljših praks, ki temeljijo na akademskih dokazih.



Sofinancira
Evropska unija

V okviru projekta smo aktivnosti izvajali znotraj treh delovnih sklopov in sicer je bil prvi sklop namenjen vodenju in koordinaciji projekta, s čimer smo projektne aktivnosti sproti nadzirali in usmerjali. Drugi sklop predstavlja glavnino in najpomembnejši del projekta. Tukaj smo raziskovali motivacijo oziroma nasprotovanje delodajalcev za vstop v kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti, primerjali smo različne sisteme panožnih kolektivnih pogajanj v partnerskih državah ter preučevali različne principe, specifične

za vsak sektor v sodelujočih državah, saj sta v vsaki državi bili izbrani dve panogi na podlagi rezultatov izvedene spletne ankete. Izbrane panoge smo nato dodatno preučili z izvedbo individualnih intervjujev. Raziskavo je vodila univerza ELTE z Madžarske v sodelovanju z nacionalnimi raziskovalci.

V zadnjem – tretjem delovnem sklopu pa smo izvajali diseminacijo projektnih rezultatov, organizirali nacionalne delavnice ter zaključno konferenco projekta v Budimpešti. Tako smo projektni partnerji (delodajalci in sindikati) skupaj pripravili scenarije možnega razvoja sektorskega socialnega dialoga za naslednjih 10 let in ugotavljali kateri ukrepi in politike so potrebni za doseganje dobro delujočega socialnega dialoga na sektorski ravni v posamezni državi partnerici projekta. Organizirali smo več delavnic, kjer smo razpravljali o rezultatih izvedene raziskave ter izmenjali znanje in izkušnje ter najboljše prakse.

V okviru projekta je bila izvedena primerjalna študija za 6 držav, ki so sodelovale v projektu SEC-CEE. Preberete si jo lahko na naši spletni strani www.gorenjski-sindikati-si, v zavihku »projekti«, ki ga najdete na začetni strani desno zgoraj in nato izberete projekt SEC-CEE. Tam najdete tudi poročilo za Slovenijo iz končne analize projekta "Študije o Madžarski, Črni Gori, Romuniji, Srbiji, Slovaški, Sloveniji in primerjava razmer v teh šestih državah - SEC-CEE - Izboljšanje razumevanja vloge sektorskih kolektivnih pogajanj v času številnih kriz v Srednji in Vzhodni Evropi". Prva tako pa se lahko v tej rubriki ogledate promocijski letak "Interes delodajalcev za sektorski socialni dialog", ki je bil izdelan v sklopu projekta.

Sofinancira Evropska unija. Projekt SEC-CEE sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101126461. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Jesenski izlet Sveta gorenjskih sindikatov

Letos smo se člani Sveta gorenjskih sindikatov družili pri odkrivanju dveh skritih biserov Bosne in Hercegovine in sicer Banja Luke in Jajca. Velik poudarek letošnjega izleta je bil na kulinarčnih doživetjih Bosne in Hercegovine.

Naše potovanje smo začeli v lokalni restavraciji, kjer smo se okrepčali s svežim burekom, pripravljenim izpod peke. Po jutranji kavi in okrepčilu nas je lokalni vodič popeljal na sprehod po mestu. Ogledali smo si trdnjavo Kastel, ki je zgodovinski simbol obrambne moči mesta. Nato smo se sprehodili do Safikadine

grobnice v bližini trdnjave in prisluhnili legendi o prepovedani ljubezni Safikade in avstrijskega vojaka. Obiskali smo tudi mošejo Ferhadijo, zgrajeno leta 1579 v času vrhunca vladavine Otomanskega imperija, po naročilu Ferhada – paše Sokoloviča. Mošejo je znasloval znameniti turški arhitekt Mimar Sinan, katerega so zaradi arhitekturnih stvaritev poimenovali kar "Michelangelo Orienta".



Nadaljevali smo s sprehodom do osrednjega dela mesta, kjer smo občudovali živahno "Gospodsko ulico", ki je poimenovana po znanem trgovcu Tomi Raduloviću. Naš sprehod po mestu smo zaključili z obiskom hrama "Kristusa Odrešenika", enega najbolj prepoznavnih in fotografiranih simbolov Banja Luke. Nekaj prostega časa za samostojno raziskovanje mesta, nato pa smo se odpeljali do bližnje etno vasice, ki je pravzaprav muzej na prostem saj je tu shranjeno preko 5000 eksponatov starih obrti. V čudovitem ambientu etno vasice so nam prijazni domačini postregli kosilo izpod peke ob kozarčku domače rakije. Okrepčani smo se vrnili v Banja Luko in se namestili v izbran hotel v centru mesta. Nekaj prostega časa smo imeli za osvežitev nato pa se smo se sprehodili do bližnjega splava, kjer so nam pripravili tradicionalno večerjo ob zvokih žive glasbe.

Naslednji dan smo se odpravili na celodnevni izlet po slikovitem kanjonu reke Vrbas v Jajce – nekdanje kraljevsko mesto, ki predstavlja celovit kulturno-zgodovinski spomenik z ostanki tipične bosanske, turške in kasneje še avstro-ogrske arhitekture. Mesto je zaradi svojih naravnih lepote od nekdaj privlačilo turiste. V času pred vojno je mesto ponosno nosilo ime - kontinentalni Dubrovnik. Na žalost je čas vojne tudi tukaj pustil svoj pečat in mesto se počasi obnavlja. Da smo Jajce doživeli v vsej svoji polnosti in lepoti smo se v spremstvu lokalnega vodnika podali na odkrivanje glavnih mestnih znamenitosti – ena med zagotovo najpomembnejšimi, je tista kjer se je začela pisati zgodovina Balkana - muzej II. zasedanja AVNOJ-a, ki ima izjemno zgodovinsko pomembnost, saj je zasedanje, ki je potekalo leta 1943, imelo ključno vlogo v oblikovanju nove jugoslovanske države. Videli smo tudi trdnjavo in čudovite slapove na reki Plivi, ki so ena izmed najlepših naravnih znamenitosti v Bosni in Hercegovini.



Ti mogočni slapovi se nahajajo v samem središču Jajca, kjer reka Pliva pada z višine 20 metrov in ustvarja čudovit in osupljiv pogled in daje temu kraju skoraj

pravljичno atmosfero. Kosilo smo si privoščili v domačem gostišču s tradicionalno kulinariko. V popoldanskih urah smo se vračali nazaj proti Banja Luki po osupljivem kanjonu reke Vrbas. Večerja drugega dne je bila kulinarčni presežek v čudovitem okolju priznane restavracije v trdnjavi Banja Luke. Večerjo so spremljali zvoki žive glasbe. Po večerji smo raziskovali nočni utrip Banja Luke in njene živahne lokale.

Nedeljsko dopoldne smo izkoristili za nakupe na priljubljeni tržnici v neposredni bližini hotela nekateri pa za uživanje v mestnem vrvežu. Sledil je še ogled Delibašinega sela kjer se nahaja samostan Marija Zvezda iz 17. Stoletja. Tu smo si ogledali nekoč največji samostan strogega duhovniškega reda – Trapiste. Kljub njihovi molčečnosti, katero poudarja izrek "Ora et labora" (moli in delaj) so pomembno vplivali na razvoj in napredek Banja Luke. Daleč najbolj znani so Trapisti po svojem istoimenskem siru, ki ga po originalnem receptu proizvajajo le še v treh državah. Ustavili smo se tudi v pivovarni, kjer smo si v času kosila privoščili degustacijo 5 različnih vrst piva ter kosilce »rebrca in krilca na platah«.

Ker smo zapolnili približno vse svoje kapacitete v želodčkih, smo se počasi opravili nazaj proti Sloveniji. Polni lepih doživetij, odlične hrane ter pesmi in plesa, bodo spomini zagotovo še dolgo časa grela naša srca. Se pa že veselimo naslednjega izleta in novih, lepih doživetij.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, december 2025

Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj

tel.: 04 23 19 800

www.gorenjski-sindikati.si

info@gorenjski-sindikati.si

Odgovorna urednica: Nežka Bozovičar

Članke sta pripravili Nežka Bozovičar in Barbara Filipov.

Svet gorenjskih sindikatov svojim članom nudi brezplačne pravne nasvete in brezplačno zastopanje članov sindikata pri delodajalcu, pred zavodi in drugimi inštitucijami v Sloveniji ter pred sodišči v skladu z internimi akti Sveta gorenjskih sindikatov.

Če potrebujete pravno pomoč se obrnite na spodnje kontakte:

Nežka Bozovičar, tel.: 04 23 19 803, nezka.bozovicar@gorenjski-sindikati.si

Barbara Filipov, tel.: 04 23 19 807, barbara.filipov@gorenjski-sindikati.si

Tajništvo, tel.: 04 23 19 800, info@gorenjski-sindikati.si

VABIMO VAS, DA DEL DOHODNINE NAMENITE VAŠEMU SINDIKATU!

Veljavni zakon o dohodnini vsem davčnim zavezancem za dohodnino omogoča, da do 1% njihove dohodnine namenijo za delovanje splošno koristnih institucij, med katere spadajo tudi reprezentativni sindikati, ki delujejo na ravni države.

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

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

Vabimo vas, da izpolnite obrazec na naslednji strani in ga posredujete na najbližjo davčno izpostavo.

Hvala, ker verjamete v naše delo!

PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

(ime in priimek davčnega zavezanca)

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

(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

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

(pristojni davčni urad, izpostava)

ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

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

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke