

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

April 2025

Čestitamo vam za prvi maj - praznik dela!



Prvi maj – mednarodni praznik dela. Pri nas mednarodni praznik dela praznujemo dva dni, prvega in drugega maja in prav je tako. Potrebno se je spominjati, da osem urnega delavnika, pravice do počitka, pravice do odmora, pravice do dostojnega plačila, pravice do varnega in zdravega delovnega okolja in mnogih drugih pravic ne bi bilo, če se delavci ob pomoči sindikatov ne bi borili zanje. Nikoli ni bilo nič samoumevno, tudi danes ni. Smo namreč na pragu velikih sprememb, ko delodajalci ob globalnih gospodarskih premikih in pomanjkanju delovne sile razmišljajo ali bo dejavnost, s katero se ukvarjajo, čez deset let še omogočala njihovo preživetje. Prihajajoče spremembe tudi od nas zahtevajo jasne misli in moč, da bomo sindikati ob podpori vseh vas, naših članov, sledili toku gospodarskih sprememb in bdeli nad pridobljenimi pravicami ter se zavzemali za nove.

Zato naj bodo prihajajoči prvomajski prazniki namenjeni odmiku, počitku, umirjenosti in veselju ob pogledu na prebujajočo naravo, ki nas razveseljuje s pisanimi barvami in pomladno igrivostjo.

Življenje potrebuje ravnovesje med delom in počitkom in prvomajski prazniki naj bodo namenjeni ravno temu, torej iskanju ravnovesja in počitku.

Ob prazniku vam sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov iskreno čestitamo in vam želimo lepo praznovanje!

Predlog sprememb in dopolnitev Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v javni razpravi

Socialni partnerji (a ne vsi) so 2. aprila letos podpisali Dogovor k predlogu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: predlog zakona), ki je bil do 21. aprila v javni razpravi, nato pa predložen v obravnavo v Državni Zbor RS.

Predlagane spremembe naj bi zagotavljale dolgoročno stabilnost pokojninskega sistema ob hkratnem zagotavljanju dostojnih pokojnin. Vlada si je prizadevala za širši družbeni konsenz, zato je dialog v postopku priprave predloga potekal tako s socialnimi partnerji, znotraj Vlade, z Evropsko komisijo kot s predstavniki upokojencev in mladih ter predstavniki invalidskih organizacij. Odzivi na predlog zakona so mešani, veliko je tudi nestrinjanja in nasprotovanja.

V nadaljevanju vam predstavljamo razloge in bistvene novosti oziroma spremembe, ki jih prinaša reforma pokojninskega sistema in kot so bile predstavljene na spletni strani MDDSZ. V nadaljevanju tega članka je torej oris pokojninskega sistema, po napovedih njegovih snovalcev, za nadaljnjih 20 - 25 let. Poudariti pa je treba, da še ni nič dokončnega, saj je predlog zakona še vedno v zakonodajnem postopku, kjer so seveda možne dopolnitve in spremembe. So se pa Vlada RS in socialni partnerji dogovorili, da so te naknadne spremembe in dopolnitve (izven Dogovora socialnih partnerjev) možne samo, če se bodo z njimi strinjali tako sindikati in delodajalci kot Vlada RS, torej vse tri strani.

Zakaj je potrebno spremeniti pokojninski sistem?

Zadnja pokojninska reforma se je zgodila leta 2011 s potrditvijo Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), zoper katerega so sindikati sprožili naknadni zakonodajni referendum, ki je uspel in je zakon, ki je kot pogoj za upokojitev določal 42 let delovne dobe in starost 62 let, padel. V naslednjem letu (2012) je bil sprejet ZPIZ-2, ki je določil dobro znana pogoja za upokojitev 40/60 - 40 let zavarovalne dobe in 60 let starosti in zagotovil vzdržnost pokojninskega sistema do danes oziroma do leta 2026.

Na spletni strani MDDSZ pa razloge za sprejem tokratne reforme pojasnjujejo takole:

*Ker ima Slovenija pretočni pokojninski sistem, v katerem delovno aktivni od svojih plač plačujejo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katerimi se financirajo pokojnine obstoječih upokojencev in ker se zaradi staranja prebivalstva zmanjšuje razmerje med številom zaposlenih, ki plačujejo prispevke v pokojninsko blagajno in številom uživalcev pokojnin, se delež bruto domačega proizvoda (BDP), ki ga namenimo za pokojnine viša in naj bi do leta 2050 predstavljal že 16% BDP (danes je to 10,3%). Če je večji delež BDP namenjen za pokojnine, ga je na voljo manj za druge namene. Ta demografski trend se bo v Sloveniji nadaljeval tudi v prihodnosti, saj bo delež starejših od 65 let v naslednjih desetletjih znatno narasel. Danes je starejši vsak peti prebivalec, čez 35 let bo starejši že skoraj vsak tretji.

Glavni razlog za pripravo pokojninske reforme je zatorej prilagoditev sistema demografskim trendom, to je staranju prebivalstva, je pa reforma tudi del zavez Republike Slovenije v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (NOO).

Spremembe pokojninskega sistema bodo uvedene postopoma in v določenem prehodnem obdobju. **Glavnina sprememb se bo začela izvajati z letom 2028** (starostne meje, referenčno obdobje, odmerni odstotek ...), nekatere spremembe za najranljivejše bodo začele veljati s 1. januarjem 2026., zimski dodatek za upokojene pa naj bi bil prvič izplačan že letos novembra. Reforma bo v celoti **zaključena leta 2040**, ko bodo uveljavljene vse spremembe.

1. Pokojninska doba ostaja 40 let

Kljub začetnim drugačnim razmišljanjem, ob upoštevanju vseh ključnih dejavnikov – predvsem kasnejšega vstopa na trg dela, še vedno visokega deleža fizično zahtevnih poklicev ter želje, da imajo posamezniki možnost uživanja v upokojitvenem obdobju – je štirideset let pokojninske dobe tudi po mnenju MDDSZ ustrezna in pravična meja, zato se s pokojninsko reformo ohranja. Za vzdržnost pokojninskega sistema pa je pomembno, da se zviša dejanska upokojitvena starost. Daljšanje pokojninske dobe bi lahko bil način, kako to doseči, ni pa edini in tudi ne najboljši način, da se doseže ta učinek, zato (polna) pokojninska doba, ki je potrebna za upokojitev, zaenkrat ostaja na 40 let.

2. Odmerni odstotek za polno delovno dobo se viša na 70 odstotkov

Za izboljšanje blaginje prihodnjih upokojencev se z reformo zvišuje odmerni odstotek, ki določa, v kolikšnem deležu od pokojninske osnove se odmeri pokojnina. Trenutno odmerni odstotek za oba spola za 40 let pokojninske dobe brez dokupa znaša 63,5 odstotka. Z reformo se vsako leto od leta 2028 dalje zvišuje za 0,75 odstotka na končnih 70 odstotkov do leta 2035, kot je razvidno iz spodnje tabele:

Postopno zviševanje odmernega odstotka za polno pokojninsko dobo (40 let) v prehodnem obdobju 2028-2035

Leto	Odmerni odstotek
2026	63,50
2027	63,50
2028	64,75
2029	65,50
2030	66,25
2031	67,00
2032	67,75
2033	68,50
2034	69,25
2035	70,00

3. Dodatno višanje odmernega odstotka

Z reformo se širijo možnosti dodatnega višanja odmernega odstotka:

- **Ostajanje v delovni aktivnosti po dopoljenih 40 letih pokojninske dobe:** Kadar bo zavarovanec delal še potem ko je dosegel 40 let dobe, bo za vsakih 6 mesecev izpolnjene dobe v 41., 42. in 43. letu pokojninske dobe upravičen do povečanega odmernega odstotka

in sicer za 1,5 odstotne točke. Od leta 2035 naprej bo torej tisti, ki bo imel polnih 41 let pokojninske dobe upravičen do odmernega odstotka v višini 73 odstotkov, za 43 let pa že v višini 79 odstotkov. To velja tudi za vse zavarovance, ki so dopolnili 40 let dobe, niso pa še izpolnili starostnega pogoja.

- **Skrb za otroka v prvem letu:** Tisti od staršev, ki je v večji meri uporabil starševski dopust in ni uveljavljal otroka za nižanje starostne meje, lahko uveljavlja višji odmerni odstotek in sicer 1,6 odstotka za vsakega otroka, vendar največ za tri otroke, torej največ 4,8 odstotka.
- **Služenje obveznega vojaškega roka:** Podobno kot pri skrbi za otroka v prvem letu, bo tisti zavarovanec, ki ne bo uveljavljal obveznega služenja vojaškega roka za nižanje starostne meje, lahko le-tega uveljavljal za višanje odmernega odstotka v naslednji višini: od 5 do 9 mesecev vojaškega roka za 0,8 odstotka, od 12 do 15 mesecev vojaškega roka za 1,6 odstotka in nad 15 mesecev služenja obveznega vojaškega roka za 2 odstotka.

4. Referenčno obdobje

Z zadnjo reformo je bilo leta 2012 referenčno obdobje podaljšano z 10 na 24 najboljših zaporednih let. S tokratno reformo pa se obdobje za izračun pokojninske osnove dodatno podaljšuje in sicer na 40 let, da se vzpostavi večja sorazmernost med plačanimi prispevki in višino pokojnine. Pri izračunu se bo odštelo pet najslabših let, ki niso nujno zaporedna. Spremembe bodo uvedene postopoma od leta 2028 do 2035, vzporedno z daljšanjem referenčnega obdobja in višanjem starostne meje.

V obdobju prejemanja nadomestil po Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD), na primer nadomestila za brezposelnost, se bo kot osnova za izračun povprečja upoštevala plača, ki jo je imel zavarovanec pred začetkom prejemanja nadomestil. V času prejemanja starševskega nadomestila in dela s skrajšanim delovnim časom zaradi skrbi za otroka se bo dohodek preračunal na polni delovni čas.

Študentsko delo, ki sicer šteje v pokojninsko dobo, se pri izračunu povprečja oziroma osnove ne bo upoštevalo, saj bi lahko zniževalo osnovo.

Pri zavarovancih, ki imajo več kot 40 let dobe, se upošteva 40 najboljših zaporednih let, kakor je najugodnejše za zavarovanca.

Postopno daljšanje referenčnega obdobja od leta 2028 do leta 2035:

Leto	Najugodnejša leta	Število izločenih let
2026	24	0
2027	24	0
2028	26	0
2029	28	-1
2030	30	-1
2031	32	-2
2032	34	-3
2033	36	-3
2034	38	-4
2035	40	-5

5. Postopen dvig starostne meje za upokojitev in možnosti nižanja starosti

Slovenija ima kljub opaznemu dvigu v zadnjih desetih letih, še vedno eno najnižjih upokojitvenih starosti. Trenutno se ženske (starostno) upokojujejo pri 61 letih in 8 mesecih, moški pa pri 62 letih in 9 mesecih. Pred desetimi leti so se ženske povprečno upokojevale pri 58,5 letih, moški pa pri 61 letih. To pomeni, da že zdaj delamo dlje, predvsem zato, ker se upokojujejo generacije, ki so v povprečju kasneje vstopile na trg dela.

Pokojninska reforma predvideva postopen dvig starostne meje za upokojitev s 60 let na 62 let (s 40 leti dobe) in s 65 let na 67 let (z vsaj 15 leti dobe) od leta 2028 do vključno 2035, ko se bo starostna meja zviševala za tri mesece letno.

Starostna meja se dviguje tudi za vdovske pokojnine in sicer z 58 na 60 let med letoma 2028 in 2035. Začetek čakalne dobe ostaja nespremenjen pri 53 letih.

Z zvišanjem dejanske starosti ob upokojitvi se bo po navedbah na spletni strani MDDSZ povišalo razmerje med delovno aktivnimi in upokojenimi, izboljšala vzdržnost sistema in omogočila blaginja upokoencev.

Starostno mejo bo še vedno možno znižati na račun:

- **Dela pred 20. letom:** Starostna meja se zniža za celotno obdobje dela oz. vstopa v obvezno zavarovanje pred dopolnjenim 20. letom.
- **Skrbi za otroka v prvem letu starosti:** Skrb za otroka uveljavlja tisti od staršev, ki je v večji meri uporabil starševski dopust (in skrbi za otroka ne uveljavlja za višji odmerni odstotek). Za enega otroka se starostna meja zniža za 6 mesecev, za dva za 16, za tri za 26, za štiri za 36 in za pet otrok za 48 mesecev. Možno bo uveljavljati npr. enega otroka za nižanje starostne meje in drugega za višji odmerni odstotek.
- **Služenje obveznega vojaškega roka:** Zavarovanci in zavarovanke, ki so služili obvezni vojaški rok, lahko znižajo starost za 2/3 obdobja služenja vojaškega roka.

Spodnjo starostno mejo za upokojitev lahko ženske znižajo z 62 let na največ 57 let (torej za 5 let), moški pa na 58 let (za 4 leta), torej enako kot do sedaj. Zgornjo mejo lahko tako ženske kot moški znižajo s 67 na največ 63 let.

Postopen dvig starostnih mej za upokojitev:

Leto	najmanj 40 let dobe	najmanj 15 let dobe
2026	60 let	65 let
2027	60 let	65 let
2028	60 let, 3 mesece	65 let, 3 mesece
2029	60 let, 6 mesecev	65 let, 6 mesecev
2030	60 let, 9 mesecev	65 let, 9 mesecev
2031	61 let	66 let
2032	61 let, 3 mesece	66 let, 3 mesece
2033	61 let, 6 mesecev	66 let, 6 mesecev
2034	61 let, 9 mesecev	66 let, 9 mesecev
2035	62 let	67 let

6. Usklajevanje pokojnin

Po zdajšnji zakonski ureditvi se pokojnine vsako leto uskladijo glede na rast cen življenjskih potrebščin (inflacijo) in glede na rast povprečne plače v državi, pri čemer inflacija prispeva 40 odstotkov, rast plač pa 60 odstotkov k skupnemu odstotku za uskladitev. S spremembo zakonodaje se razmerje postopoma obrača v korist inflacije. Večja vezanost usklajevanja pokojnin na inflacijo naj bi prispevala k stabilnosti sistema in porazdelitvi bremena med vse generacije. Od leta 2026 do 2030 bo formula za redno usklajevanje pokojnin 50 / 50, od leta 2031 do 2040 pa se postopoma, za 3 odstotne točke letno, spremeni tako, da bo 80 odstotkov uskladitve vezano na rast cen življenjskih potrebščin, 20 odstotkov pa na rast plač.

7. Dvig vdovskih in družinskih pokojnin in varstveni dodatek

Prejemniki vdovskih in družinskih pokojnin sodijo med ranljivejše skupine, ki so bolj izpostavljene tveganju revščine. Da bi izboljšali njihov socialni položaj, se bo v letih 2026 in 2027 postopno zvišala odmera pokojnin – vsako leto za 5 odstotnih točk. Leta 2027 bo tako odmera za vdovsko pokojnino znašala 80 odstotkov, za družinsko pokojnino pa 80 odstotkov za enega, 90 odstotkov za dva in 100 odstotkov za tri ali več družinskih članov.

Vlada in socialni partnerji pa so se dogovorili tudi, da bo varstveni dodatek postal pravica, ki se podaljšuje po uradni dolžnosti, kar pomeni, da prejemnikom ne bo več treba vsako leto oddajati nove vloge, in da se razbremeni preverjanja zmožnosti preživljanja s strani polnoletnih otrok.

8. Letni dodatek

Predvideno je, da bo letni dodatek za uživalce pokojnin izplačan v petih razredih in po novem urejen sistemsko v ZPIZ-2 in ne več v vsakoletnem Zakonu o izvrševanju proračunov.

Višina letnega dodatka glede na višino pokojnine:

Pokojnina (EUR)	Letni dodatek (EUR)
do 710	470
nad 710 do 850	330
nad 850 do 1.010	270
nad 1.010 do 1.210	220
nad 1.210	160

Prejemniki nadomestil iz invalidskega zavarovanja bodo letni dodatek prejeli v 3 razredih:

Nadomestilo (EUR)	Letni dodatek (EUR)
do 1.010	270
nad 1.010 do 1.210	220
nad 1.210	160

9. Zimski dodatek

Z reformo se uvaja nova pravica, in sicer zimski dodatek, ki bo predvidoma izplačan že z letošnjo novembrsko pokojnino. Izplačal naj bi se vsem upravičencem v istem znesku. V letu 2025 bo znašal 150 evrov, nato pa se bo zviševal po 20 evrov letno in v letu 2030 dosegel 250 evrov. Po tem letu se bo usklajeval enako kot transferji posameznikom in gospodinjstvom.

10. Spremembe na področju invalidskega zavarovanja

Reforma pri odmeri invalidskih pokojnin in nadomestil iz invalidskega zavarovanja prinaša ugodnejše vrednotenje prištete dobe, ki bo znašala 2/3 obdobja med nastankom invalidnosti in dopolnjenim 67. letom starosti.

Najnižja oz. zagotovljena invalidska pokojnina se zvišuje z 41 odstotkov na 50 odstotkov najnižje pokojninske osnove. To pomeni, da se z uveljavitvijo zakona najnižje invalidske pokojnine zvišajo za 22 odstotkov. Ukrep velja za obstoječe invalidske upokojene, vpliva pa tudi na kmete, zavarovane za ožji obseg pravic.

V primeru invalidnosti zaradi poškodbe zunaj dela ali zaradi bolezni se prav tako za 22 odstotkov zviša odmera invalidske pokojnine z 41 odstotkov na 50 odstotkov dejanske pokojninske osnove. To zvišanje se uvede postopoma do leta 2029, z letnimi povečanji za 3 oziroma 2 odstotni točki. Na višino invalidskih pokojnin in nadomestil bo pozitivno vplival tudi višji odmerni odstotek.

Predlog zakona predvideva tudi nekatere administrativne poenostavitve in pospešitev postopka poklicne rehabilitacije, ko je to varno in smiselno za zavarovanca.

11. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

Na področju tako imenovanega drugega stebra zakon uvaja naslednje spremembe:

- **Sprememba določb glede izplačila rent:** Izračun dosmrtnih rent temelji na precej konservativnem pravilniku, zaradi česar so te rente razmeroma nizke. Širjenje možnosti za tako imenovane pospešene rente in odprava zahteve, da so rente dosmrtne, bo izboljšala privlačnost dodatnega zavarovanja.
- **Dopustitev daljše vključitve v dinamični podsklad:** Politika življenjskega cikla je doslej zavarovancem nad določeno starostjo prepovedala, da bi imeli sredstva naložena v dinamičnem podskladu. Zavarovanci bodo zdaj imeli možnost, da z izrecno izjavo ostanejo dlje v dinamičnem podskladu, ki je sicer nekoliko bolj tvegan, a v povprečju precej bolj donosen. Ta možnost ne velja za zavarovance v najstarejši starostni skupini, ki morajo biti vključeni v pokojninski sklad z minimalno zajamčeno donosnostjo.
- **Delodajalci morajo v prehodnem obdobju izbrati ponudnika** prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in z delavci opraviti razgovor o kolektivni shemi. Dogovorijo se lahko, da premijo vplačuje samo delodajalec, samo delavec ali pa vsak del premije. Možen je tudi dogovor, da nihče ne vplačuje ničesar. Prehodno obdobje je krajše za velika (eno leto) in daljše za srednja ter mala podjetja.*

*objavljeno na spletni strani MDDSZ, 3.4.2025: <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/reforma-pokojninskega-sistema/>



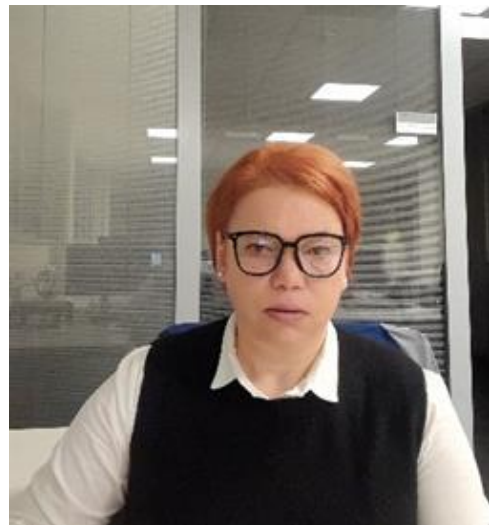
Menjava na čelu sindikata Hidria Rotomatika Kranj

V Hidrii Rotomatiki Kranj imamo novo vodstvo sindikata, saj je po upokojitvi Silva Hafnerja mesto predsednice zasedla Darja Kegljevič Zorc.

Pod vodstvom Silva Hafnerja je sindikat vzpostavil korektno in uspešno sodelovanje z delodajalcem in ostalimi sindikati v družbi ter zagotovil vključevanje sindikata v vse postopke v zvezi s pravicami zaposlenih iz naslova delovnega razmerja. Nova predsednica bo to dobro prakso seveda negovala in nadaljevala ter s pomočjo članov, še dodatno utrjevala socialni dialog v podjetju.

Darja se nam je predstavila takole:

»Po zaključku srednje kemijske šole, sem leta 1992 nastopila svojo prvo službo v nekdanji Iskri- industrijskem kompleksu na Savski Loki v Kranju, misleč da le začasno. Mladost, radovednost, želja in volja po rasti in novih priložnostih, nova prijateljstva, ustrezni delovni pogoji in solidno plačilo, pa so me na lokaciji Savska Loka, ob vseh preimenovanjih, prevzemih in menjavah lastnikov takratnega podjetja, zadržali 30 let. Zadnjih 18 let poklicno pot opravljam v podjetju Hidria. Priložnosti in delovne naloge so v veliki meri oziroma večino časa vezane na delovanje z in med ljudmi oziroma zaposlenimi. Trenutno kot sistemska koordinatorica delujem pri uvajanju orodij izboljšav, prvenstveno s ciljem izboljšanja ergonomskih, delovnih pogojev za zaposlene in sledenju zaveze podjetja za zdrava in varna delovna mesta ter soustvarjanje trajnostnih rešitev in smotrno uporabo naravnih virov.



Od začetka zaposlitve sem članica Sveta gorenjskih sindikatov, novembra 2024 pa sem nastopila funkcijo predsednice sindikata SGS v podjetju. Sindikalne vrednote in zavzemanje za pravice delavcev spoštujem, ker mi je v teh sodobnih in hitrih ter spreminjajočih se časih, še bolj pomembno, da se absolutno obdržijo človeško dostojanstvo, socialna in solidarnostna pravičnost, dostojno plačilo in pogoji za dostojno življenje. Sem mnjenja, da bi sindikalizem morali približati mlajšim generacijam, ne nazadnje tudi kot spoštovanje zgodovine, poti do samostojne države, lastnega jezika. Kolektivno pripadnost in zavedanje o pridobljenih pravicah in pogojih dela ob vstopu na poklicno poti, bi bilo potrebno vzdrževati in nadgrajevati. Mladi potrebujejo te priložnosti, znanja, zavest da sindikalizem niso zgolj druženja.

Sem mati dveh deklet in moja zakonska zveza je le nekaj krajša od moje delovne dobe. In kar naenkrat ne znam skuhati za manj kot štiri osebe. Kakšna enolončnica je že dobra, da se dvakrat pogreje, ampak štiri dni enak jedilnik pa niti ne paše več 😊. Prosti čas rada izkoristim v naravi, na vrtu, s pohodom na kakšno vzpetino, druženju in skrbi za domače štiri tačkaste prijatelje. S sosedi pa tudi kakšno pametno rečemo. Da umirim sebe, svoje misli, izberem branje in dobro pisano besedo. Kakšno že od nekdaj tudi sama rada zapišem«.

Silvu se še enkrat zahvaljujemo za delo v sindikatu in vse ideje za naš lepši jutri, Darji pa želimo vse dobro v novi vlogi in veliko uspeha pri ohranjanju vrednot sindikalizma ter dajanju zgleda mlajšim generacijam.

SINDIKALNA LISTA APRIL 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
*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.		

Varstvo in ugodnejša obravnava starejših delavcev

Zakon o delovnih razmerjih starejšega delavca varuje pred odpovedjo iz poslovnega razloga ter na tak način varuje njegovo socialno varnost do upokojitve. Hkrati pa za starejše delavce veljajo tudi nekatere omejitve glede dela, saj spadajo v ranljivejšo kategorijo zaposlenih, ki potrebujejo posebno varstvo z namenom, da ohranjajo svoje zdravje.

Varstvo delavcev pred upokojitvijo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Zakon o delovnih razmerjih zagotavlja, da delodajalec delavcu pred upokojitvijo brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavec pred upokojitvijo je delavec, ki je dopolni 58 let starosti oziroma delavec, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, kar se v praksi tolmači kot pet let pred izpolnitvijo posameznikovih pogojev za upokožitev (tako pokojninske dobe, kot tudi starosti, ob upoštevanju morebitnih osebnih okoliščin delavca).



Delavec pred upokožitvijo je torej varovan pred odpovedjo iz poslovnega razloga, varstvo pa ne velja v primerih, ko bi delavec prejel odpoved zaradi razlogov, ki so na njegovi strani, torej za primere odpovedi iz razloga nesposobnosti, odpovedi iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi zaradi hujših kršitev na strani delavca.

Posebno varstvo pred odpovedjo ravno tako ne velja v primerih odpovedi njegove pogodbe iz poslovnega razloga, ko mu je bodisi zagotovljena služba naprej ali pa nadomestilo na zavodu za zaposlovanje do upokožitve. Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tako ne velja oziroma delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi kljub splošni prepovedi v primerih, ki so kot izjema določeni v zakonu, in sicer:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem ali pri drugem delodajalcu v skladu z zakonom,
- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Delodajalec običajno nima informacije o tem, kdaj delavec izpolnjuje pogoje za starostno upokožitev, zato za namene ugotavljanja ali je delavec zaščiten pred odpovedjo iz poslovnega razloga lahko pridobi zahtevane podatke iz uradnih evidenc Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Varstvo starejših delavcev

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih je starejši delavec tisti delavec, ki je starejši od 55 let. Ti delavci so deležni posebnega varstva. Varstvo je uvedeno zaradi varovanja in ohranjanja delavčevega zdravja.

Starejšemu delavcu delodajalec ne sme odrediti nadurnega in nočnega dela brez njegovega pisnega soglasja. Enako velja tudi za delo v prerazporejenem delovnem času in v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa. V kolikor delavec poda pisno soglasje, je tako delo možno tudi za starejšega delavca.

Starejši delavec ima pravico tudi do dodatnega letnega dopusta. V skladu z zakonom ima starejši delavce pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Kolektivne pogodbe na nivoju dejavnosti ali v podjetjih pa pogosto starejšemu delavcu dodajo tudi do 5 dodatnih dni letnega dopusta. V nekaterih kolektivnih pogodbah je dogovorjeno, da se delavcu že pri 50 letih prizna določeno število dni letnega dopusta, preostanek pa pri 55 letih. Mogoči so torej tudi drugačno dogovori, ki starejše delavce obravnavajo bolj ugodno od zakona.

Zakon starejšim delavcem daje tudi pravico do dela s krajšim delovnim časom v primeru delne upokojitve, torej ko delavce že izpolnjuje pogoje za upokožitev in bi žele še naprej delati krajši delovni čas od polnega in se deloma upokožiti. To možnost delavci v praksi izkoristijo bolj poredko.

V pripravi pa je tudi zakonodaja, ki bi omogočala postopen prehod delavcev iz delovne aktivnosti v upokožitev na način, da bi bilo delavcem v dogovoru z delodajalcem omogočeno delo s krajšim delovnim časom od polnega in s plačilom polnih prispevkov. Najpogosteje se omeja model 80/90/100, kar pomeni 80% delovnega časa bi delavec delo opravljal, prejel bi 90% plače, država pa bi zagotovila plačilo razlike do polnih prispevkov v višini 100% njegove plače. tovrstno rešitev podpirajo tako sindikati kot tudi delodajalci, zato upamo, da bo čim prej ugledala luč sveta in postala možnost tudi v praksi.

Sindikata Mersteel SSC po novem vodi Matjaž Švab

Sindikata Mersteel SSC se je pred leti oddelil od sindikata Merkur Group in tako postal samostojni sindikata. Vodenje je takrat prevzel dolgoletni član izvršnega odbora in predstavnik sindikata za podjetje Mersteel Tomo Gregorčič. Tomo je sindikata vodil več kot 10 let in bil pri svojem delu zelo uspešen. Z vodstvom podjetja je odlično sodeloval in se znal postaviti v bran svojim sodelavcem. Sodelavci so ga cenili in se zavedali njegove pomembne vloge v sindikatu. Zaradi konfliktov z novim vodstvom podjetja, se je Tomo v letu 2024 odločil, da se bo upokožil.



Vodenje sindikata je tako v letu 2024 prevzel dolgoletni član izvršnega odbora Matjaž Švab. Čeprav je novi direktor družbe težak sogovornik in pogosto v odnosu do sodelavcev po pripovedovanju številnih uporablja neprimerno komunikacijo, Matjaž verjame, da sindikata še vedno lahko in tudi mora opravljati svojo nalogo. Naloga sindikata je prizadevati si za spoštljive odnose, za dobre pogoje za delo, za dobro plačilo in za zadovoljstvo vseh zaposlenih.

Matjaž sebe opiše na naslednji način: *Že od leta 2005 sem zaposlen v podjetju, sprva v Merkurju potem pa v Mersteelu. Tako, da bo letos že 20 let, odkar sem prišel v podjetje.*

Po izobrazbi sem inženir elektronike in sem že od samega začetka v oddelku vzdrževanja. Delo je zelo zanimivo in

raznoliko, tako da se vsak dan srečujem z različnimi opravili in izzivi.

V sindikat sem se včlanil nekaj let nazaj, oziroma se mi je zdelo zelo zanimivo, kako sindikat deluje v podjetju oziroma na splošno kot organizacija. Lansko leto sem prevzel vodenje sindikata Mersteel SSC, potem, ko je moj predhodnik Tomo Gregorčič šel v pokoj. Drugače pa je moj namen pridobiti zaupanje ljudi do sindikata, da bodo vsi razumeli, da je to organizacija, katere namen je zaščita zaposlenih in njihovih pravic. Za sindikat želim navdušiti čim več sodelavcev.

Zelo rad imam hobije kot so mali nogomet, kolesarjenje in planinarjenje. Seveda z družino rad hodim na izlete in potovanja.

Matjažu želimo uspešno delo, veliko dobrih argumentov in močne volje pri pogajanjih z vodstvom družbe ter veliko podporo članov sindikata.



ČLANI SGS 10% POPUST NA HRANO!

Od ponedeljka do petka 8h – 20h
Sobota 15h – 20h

Vabljeni na kruhke, pice, solate, bbq rebrca, tortilje, jedi na žlico...

KlubBar
gastropub

»Popravki« oziroma spremembe Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Po uveljavitvi Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (v nadaljevanju: zakon o evidencah), ki je bil uveljavljen novembra 2023, je bilo kar nekaj nevolje pri delodajalcih, predvsem zaradi dodatne obveznosti beleženja odmora med delovnim časom, dolžnosti evidentiranja delovnega časa poslovodnih oseb in dolžnosti hrambe evidenc delovnega časa na sedežu delodajalca oziroma kraju opravljanja dela delavca. Zato niti ni tako presenetljivo, da je zaradi številnih pobud in pritiskov, zakon o evidencah po letu in pol deležen nekaterih sprememb, ki so bile dogovorjene v okviru posebne pogajalske skupine znotraj Ekonomsko-socialnega sveta.

8. aprila letos je tako bil, v Uradnem listu RS št. 24/2025, objavljen **Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV-B)**, ki prinaša spremembe ravno v točkah, ki so najbolj motile oziroma ovirale delodajalce in tudi zaposlene in sicer:



1. Dodatno so definirane osebe, za katere je, poleg zaposlenih treba voditi evidence in sicer so to osebe, ki opravljajo delo za delodajalca na kakršnikoli drugi podlagi ali opravljajo samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost, če se tudi za njih uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih glede delovnega časa, odmorov in počitkov ali osebe, ki delo opravljajo osebno oziroma so pri delodajalcu na usposabljanju. Iz kroga oseb za katere mora delodajalec voditi evidenco pa so sedaj izločene osebe, ki delo za delodajalca pretežno opravljajo s sredstvi delodajalca. Prav tako je v zakon dodana izrecna določba, da delodajalec evidence o izrabi delovnega časa ni dolžan voditi za poslovodne osebe, saj je to v praksi do sedaj povzročalo precejšnjo zmedo in različne razlage glede obveznosti delodajalca.

2. Po spremenjenem 18. členu zakona o evidencah, delodajalec nima več obveznosti, da v evidenco delovnega časa vpisuje podatek o izrabi in obsegu odmora med delovnim časom. Prav tako pa je razrahljana dolžnost vpisovanja podatka o opravljenih urah v drugih posebnih pogojih dela in tekoči seštevek ur v referenčnem obdobju, ki so po novem lahko vpisujeta v evidenco enkrat mesečno, prej pa je to bilo potrebno vpisovati dnevno oziroma tedensko. S tem je po mnenju delodajalcev podana pomembna **administrativna razbremenitev vpisovanja podatkov v evidenco o izrabi delovnega časa**

3. S spremenjenim 19. členom pa je veliko jasneje določen kraj hrambe evidence o izrabi delovnega časa, saj je po novem delodajalec evidenco o izrabi delovnega časa in dokumentacijo, na podlagi katere se v evidenco o izrabi delovnega časa vpisujejo podatki, dolžan hraniti ali na sedežu ali na kraju opravljanja dela (izbirno).

Prav tako je s spremembo 19. člena zagotovljena dodatna možnost obveščanja delavca o vsebini evidence in sicer ga je možno, poleg obveščanja na e-naslov, ki ga zagotavlja in

uporabo katerega določa delodajalec, obveščati tudi na elektronski naslov, katerega uporabo delavec in delodajalec dogovorita (lahko je torej to tudi zasebni e-naslov delavca).

Zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, torej 23. aprila 2025.



v našem salonu nudimo vse vrste frizerskih storitev, ki so spodaj naštet in še več. V salonu nam je predvsem pomembno, da se stranka sprosti, uživa predvsem pa, da je zadovoljna s storitvijo.

Sem mlada, kreativna in komunikativna frizerka. V salonu se uporablja naravna in predvsem kvalitetna kozmetika.

- moško striženje,
- žensko striženje,
- barvanje,
- pramena,
- nega las,...

Prej



Potem



Lepo vabljeni vsi, ki Vam je mar za vašo pričesko, ki je velik del podobe. V salonu vas pričakujemo s pozitivno in veseljem. Hvala za zaupanje in lepo vabljeni!

**Frizerstvo Košir,
Gabrijela Košir
S.p.**



Dvorski trg 3, 4205 Preddvor



040-795/577

Frizerstvo Košir nudi 20% popust na vse storitve in 15% popust na nakup darilnih bonov članom SGS in njihovim družinskim članom ob predložitvi sindikalne članske izkaznice.

Sindikat Lip Bled Tovarna Rečica z novim predsednikom

Sindikat podjetja Lip Bled in še prej sindikat nekoč skupnega podjetja Lip Bled (Lip Bled in Lip Bohinj) je skoraj trideset let zgledno in uspešno vodil Metod Purgar, ki je veliko prispeval k ohranjanju socialnega dialoga in socialnega miru v podjetju. Metod se bliža zasluženi upokojitvi, vajeti sindikata pa je prepustil dolgoletnemu članu izvršnega odbora, Janiju Smrekarju.



Jani je o sebi zapisal naslednje: *»Po izobrazbi sem lesarski tehnik. Že od leta 1990 sem zaposlen v podjetju Lip Bled, ki je bil tudi moj štipenditor. Prva leta sem delal kot operater na več strojnih linijah predvsem v furnirnici kjer smo spajali formate za furnirana vratna krila in iverne plošče za podboje. Tam sem po odhodu prejšnjega vodja prevzel vodenje oddelka s 24 zaposlenimi in na tem mestu preživel kar mnogo let. Zadnjih pet let pa vodim delovno skupino v oddelku robne obdelave kril in medfazna popravila. Pri mojem delu se največ srečujem z organizacijo dela, delavci, kvaliteto izdelkov. S službo sem zadovoljen, vsak dan se dogaja kaj novega. Ne zmanjka izzivov.*

V sindikat sem včlanjen že od vsega začetka. Všeč mi je, da lahko pomagam sodelavcem. Z letošnjim letom sem prevzel vodenje sindikata Lip Bled tovarna Rečica z željo pridobiti nove člane in dobro sodelovati s Svetom gorenjskih sindikatov. Prosti čas izkoristim za druženje s prijatelji in družino. Tudi v hiši in okoli nje je vedno kaj za postoriti. Vsak dan tečem ali grem sprehod v naravo, v gozd s svojim hišnim ljubljencekom. Za vikende se z družino odpravimo raziskovat bližnjo ali daljno okolico. Vedno me zanima kaj novega. Ob večerih pa v rokah velikokrat pristane kakšna knjiga«.

Janiju še na tem mestu izrekamo dobrodošlico v našo sredino in želimo, da bo tudi pri sindikalnem delu tako vsestranski, organiziran in osredotočen kot je v poklicnem in zasebnem življenju. Metodu Purgarju pa se še enkrat zahvaljujemo za dolgoletno požrtvovalno delo v sindikatu in za sindikat.

V sindikatu Komunala Kranj imajo novo predsednico

Sindikat Komunala Kranj je vrsto let vodil predsednik Branko Roblek. Takoj po nastopu mandata je sprejel odločitev, da uspešen sindikat potrebuje močno pravno pomoč in podporo, zato se je sindikat odločil, da se pridruži Svetu gorenjskih sindikatov. V vseh letih vodenja sindikata je Branko Roblek bdel nad tem, da so bile pravice zaposlenih spoštovane, ter da je bilo delo v Komunali Kranj dostojno plačano. V tem času je prišlo do sklenitve podjetniške kolektivne pogodbe, ki je temeljni dokument vsakega delodajalca in sindikata v podjetju. Prišlo je tudi do napovedi stavke, ki pa se je končala z dogovorom med vodstvom in sindikatom.

Branko Roblek je v juniju 2024 odšel v pokoj, vodenje sindikata pa je prevzela njegova namestnica Polona Kržišnik. Polona ima že dolgoletne izkušnje z delom v sindikatu, saj je že več let članica izvršnega odbora sindikata in dobro pozna utrip sindikata.

Sebe je Polona predstavila takole: *Po izobrazbi sem diplomirana organizatorka dela. Na*



Komunali Kranj sem že 14 let. V teh letih sem se spoznala z različnimi področji dela, od javnih naročil do kadrovskih in pravnih zadev. Zadnja leta pa sem bolj vpeta v področje odvajanja odpadnih vod, kjer v tehnično investicijskem sektorju, delam kot referentka za soglasja. Vedno rada sodelujem in pomagam pri raznoraznih organizacijah dogodkov, ki jih v podjetju pripravljamo za zaposlene.

V sindikat sem se včlanila že kmalu po zaposlitvi in hitro dobila mesto v izvršilnem odboru. V mesecu juliju 2024 sem po odhodu predsednika v pokoj, prevzela delo predsednice. Z veseljem sem sprejela nov izziv, saj si bom lahko pridobila veliko novega znanja, izkušenj in poznanstev. Predvidevam, da bo s pridobljenimi veščinami tudi vodenje sindikata lažje. Delo jemljem

resno in se trudim, da bo tudi v prihodnje sindikat deloval dobro in da bi bili člani zadovoljni. V sodelovanju s Svetom gorenjskih sindikatov verjamem, da mi bo tudi uspelo.

Prosti čas najraje preživljam v krogu družine. Zelo rada sem v kuhinji, kjer preizkušam nove recepte za razne jedi in sladice. Večkrat si privoščim rekreacijo v naravi sama, še raje v družbi. Obožujem ples in druženja s prijatelji, saj je to zame najboljši način za »polnjenje baterij«.

Polona bo vso potrebno podporo pri sindikalnem delu dobivala s strani Sveta gorenjskih sindikatov. Želimo ji uspešno delo, veliko energije in volje za dogovarjanje z delodajalcem ter veliko podpore s strani članov sindikata.

Uskladitev najnižjih osnovnih plač v dejavnosti elektroindustrije Slovenije

Konec februarja letos je bil objavljen Dodatek št. 19 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije ((UL RS št. 13/2025 z dne 28.2.2025), s katerim so določeni novi zneski najnižjih osnovnih plača v panogi, ki so za 1,8% višji od lanskoletnih in veljajo od 1. 3. 2025 dalje in sicer:

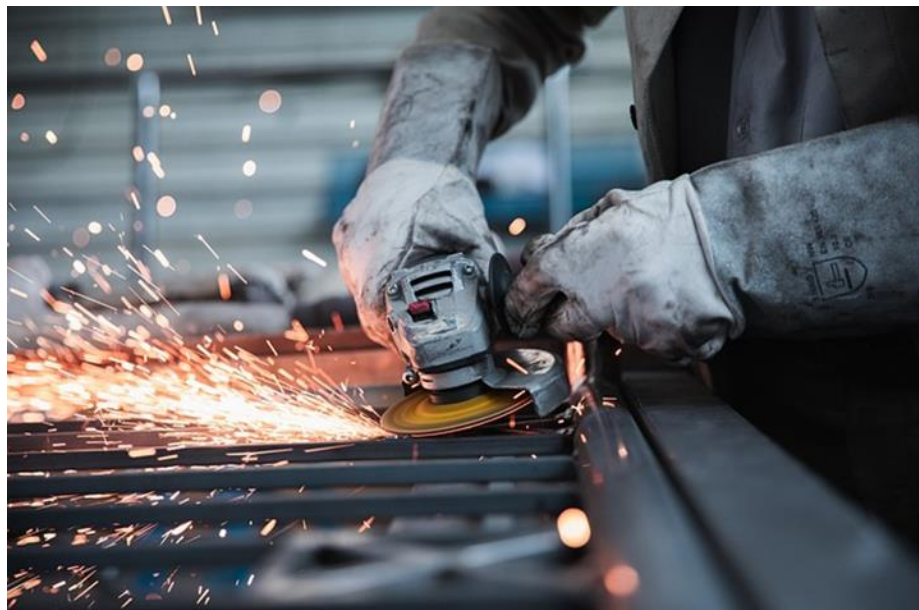
Tarifni razred	NOP za 174 ur v EUR
I.	684,35
II.	700,85
III.	768,86
IV.	865,75
V.	944,08
VI.	1.098,69
VII.	1.278,02

VIII.	1.459,40
IX.	1.717,08

Sindikati in delodajalci smo se glede uskladitve osnovnih plač v panogi dogovarjali od lanske jeseni, a se zadeva zaradi bistveno drugačnih želja enih in drugih, do januarja letos ni premaknila nikamor – obstali smo na mrtvi točki, zato smo se znotraj sindikalne pogajalske skupine odločili, da poskusimo pridobiti mandat članic, kljub predlaganemu minimalnemu popravku osnovnih plač, saj drugače uskladitve v letošnjem letu sploh ne bi bilo.

Pogajalska skupina sindikatov je v mesecu septembru 2024 podala predlog za dvig NOP v višini 8% s 1.11.2024. Predlog za 8% uskladitev je sledil dinamiki eksponentnih dvigov povprečnih NOP v preteklih letih (1,7%, 3,2%, 4,8% in 5,8%) ter s tem vedno uspešnejšemu koraku k usmeritvi 1. TR = minimalna plača. Po predlogu sindikata (+8%), bi 1. TR dosegal 57,9% minimalne plače, kar je še vedno veliko manj kot je naš končni cilj, a vseeno približevanje minimalni plači. Višino dviga smo utemeljevali na izračunu povprečnega NOP za posamezni tarifni razred za leto 2024. Tako izračunana vrednost povprečnega NOP je za 25,29% višja od vrednosti povprečnega NOP v času podpisa Kolektivne pogodbe v letu 2015. V istem obdobju 1.2015 – 7.2024 je inflacija znašala 28,00%, kar pomeni, da predlagan dvig zgolj lovi vrednosti NOP iz prvotnega dogovora v kolektivni pogodbi.

Delodajalska stran je predlog za 8% povišanje NOP-ov zavrnila z obrazložitvijo nejasne prihodnosti v panogi ter ponudila dvig osnovnih plač za 1% ali takojšen sprejem novega plačnega modela, ki je po vseh dosedanjih pogovorih še vedno povsem nedorečen in predvsem izraža interes delodajalcev po črtanju ali nižanju dodatkov. Zaradi odločne zavrnitve predloga s strani sindikatov, je v decembru 2024 delodajalska stran korigirala svoj predlog za dvig najnižjih osnovnih plač (NOP) zgolj za 1,8%, za kar pa sindikati nismo imeli mandata. Nato so pogajanja do januarja zastala, ko smo sindikati zaradi tveganja, da v letošnjem letu ne bo nobene uskladitve, sprejeli popravljen začetno ponudbo delodajalcev, saj smo sklenili, da je še vedno boljše minimalna uskladitev, kot sploh nobena.



V okviru strokovne skupine za prenovu kolektivne pogodbe dejavnosti elektroindustrije Slovenije pa potekajo nadaljnji, pestri pogovori o normativnem delu kolektivne pogodbe ter o različnih novega plačnega modela, za katera si želimo, da bo spodbudnejši in prijaznejši do zaposlenih ter da bo panožno kolektivno pogodbo ponovno postavil na višje mesto v slovenskem prostoru kot ta trenutno je.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, april 2025

Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj

tel.: 04 23 19 800 fax: 04 23 19 801

www.gorenjski-sindikati.si

info@gorenjski-sindikati.si

Odgovorna urednica: Nežka Bozovičar

Članke sto pripravili Nežka Bozovičar, Barbara Filipov in Irena Zaplotnik.

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

Če potrebujete pravno pomoč se obrnite na spodnje kontakte:

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

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

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

VABIMO VAS, DA DEL DOHODNINE NAMENITE VAŠEMU SINDIKATU!

Veljavni Zakon o dohodnini vsem davčnim zavezancem za dohodnino omogoča, da do 1,0% njihove dohodnine namenijo za delovanje splošno koristnih institucij, med katere spadajo tudi reprezentativni sindikati.

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

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

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

Hvala, ker verjamete v naše delo!

PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

(ime in priimek davčnega zavezanca)

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

(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

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

(pristojni davčni urad, izpostava)

ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

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

V/Na _____, dne _____

Podpis zavezanca/ke