

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

December 2024



Leto 2024 je bilo spet eno tistih, ki so bolj turbulentna in ki s seboj prinašajo vrsto sprememb. Na gospodarskem področju so električni avtomobili razburkali avtomobilsko industrijo. Evropska avtomobilska industrija, na katero je vezan tudi ogromen del slovenske industrije, se je močno zamajala pod pritiski konkurenčnejših avtomobilov iz Vzhoda. Kitajska s hitro rastočim gospodarstvom, velikimi vlaganji in jasnimi dolgoročnimi cilji preplavlja trge po svetu. To sprejemamo z grenkim priokusom. Želimo si močnega domačega gospodarstva, varnosti in stabilnih razmer za življenje. Vendar se bo potrebno prilagoditi novi realnosti, poiskati proizvode in storitve, ki si jih želimo v prihodnosti in se usmeriti vanje. Kolo življenja se neprestano vrti, spremembe so edina stalnica in sprejemanje le teh nas krepi. Pripravljeni na spremembe se z njimi lažje soočamo. Predvsem pa je potrebno zaupanje, da se gredo spremembe v pravo smer in da nas čaka veliko lepega.

Mirne, vesele in s toplino napolnjene božične praznike ter vse lepo, polno sreče, zdravja in uspehov v prihajajočem letu 2025 vam želimo

sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov!

Letna poročila za sindikate za leto 2024

Vse pravne osebe morajo izdelati različna poročila za leto 2024 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 2024

	Dokument	Datum oddaje	Kraj oddaje
1.	Podatki za odmero dohodnine	31.01.2025	FURS
2.	Letno poročilo	28.02.2025	AJPES
3.	Obračun davka od dohodka pravnih oseb	31.03.2025	FURS

Podatki za odmero dohodnine

Že od leta 2010 dalje izplačevalci dohodkov na dan izplačila dohodka, predložijo podatke Finančni upravi Republike Slovenije (FURS) na obrazcih REK-O. Ti podatki se predložijo tudi individualno po davčnih zavezancih - fizičnih osebah na obrazcih I-REK. Zato konec leta ni potrebno ponovno oddajanje teh podatkov.

Od leta 2023 pa je potrebno poročati o izplačanih dohodkih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo do določene višine. FURS je v svojem dopisu z dne 01.12.2023 opredelil za katere vrste dohodka se poroča. Med temi dohodki je tudi **oznaka VD 8309 - to so stroški prevoza (kilometrini), stroški nočitev in stroški dnevnic, izplačani fizični osebi pod pogoji iz četrtega odstavka 108.člena ZDoh-2.**

Potrebno pa je do konca januarja, do 31.01.2025 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 2024 vsebuje podrobnosti o vsebini, obliki in načinu poročanja. Do konca januarja pa je potrebno podatke o izplačanih dohodkih poslati tudi prejemnikom dohodka-fizičnim osebam.

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

Letno poročilo

Po 51. členu zakonu o računovodstvu je potrebno predložiti letno poročilo na Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES), do zadnjega dne v mesecu februarju (28.02.2025). 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.

Obrazec je potrebno oddati tudi če sindikat prihodkov in odhodkov tekočem letu ni imel.

Obračun davka od dohodka pravnih oseb

Zavezanci za obračun davka od dohodka pravnih oseb so vse pravne osebe tudi sindikati. Podatki se oddajo do 31.03.2025 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.

Obrazec je potrebno oddati tudi če je imel sindikat le nepridobitne prihodke ali pa prihodkov sploh ni imel.



Malisa
MASAŽNI STUDIO

ročna limfna drenaža

- Pomaga pri bolečih in otečenih nogah,
- Razstruplja telo in izloča odpadne snovi iz telesa
- Izboljša splošno počutje

Kontakt:
Anja, tel. 041 727 532
www.malisa.si

The advertisement includes three photographs: a close-up of lit green candles, a massage table in a treatment room, and a waiting area with a yellow sofa.

MASAŽNI STUDIO MALISA ČLANOM SGS NUDI 20% POPUST NA NJIHOVE STORITVE, RAZEN NA PAKETNO PONUDBO.

Izplačilo poslovne uspešnosti tudi za bolniško odsotnost

Koledarsko leto se približuje koncu in počasi se zaključuje tudi poslovno leto številnih družb. Pred nami je čas, ko podjetja izplačujejo božičnice oziroma del plače iz naslova poslovne uspešnosti.

December je čas za izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti, katerega v praksi imenujemo tudi božičnica, trinajsta plača, nagrada ob koncu leta in podobno. V okviru Sveta gorenjskih sindikatov smo za sindikate podjetij pripravili pobudo za izplačilo božičnice, ki so jo sindikati naslovili na vodstvo svojega podjetja. Vsi zaposleni so s trdim delom in prizadevnostjo pripomogli k dobrim poslovnim rezultatom družbe in želijo biti deležni rezultatov skupnega dela in prejeti del plače za uspešno poslovanje.

Višina dela plače iz naslova poslovne uspešnosti je po podjetjih zelo različna. Nekatera podjetja izplačajo visoke zneske, tudi preko 2.000 EUR bruto, druga, kjer je poslovanje nekoliko slabše oziroma kjer niso dosegli pričakovanih rezultatov, pa so zneski simbolni in izplačani v znak dobre volje vodilnih in razumevanja truda in prizadevnosti zaposlenih.



Zakon o dohodnini določa ugodnejše davčne pogoje za izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti. Del plače za poslovno uspešnost se izvzema iz davčne osnove dohodka iz delovnega razmerja do višine 100% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, kar pomeni, da je ta del plače oproščen plačila dohodnine. Od izplačanega zneska pa se plačajo prispevki za socialno varnost. Gre za del plače iz naslova poslovne uspešnosti, ki je po Zakonu o delovnih razmerjih opredeljen kot sestavni del plače.

Država torej z davčnimi razbremenitvami spodbuja izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti ob koncu leta. Izplačilo je tako za delodajalca ugodnejše, delavec pa je zaradi davčne razbremenitev upravičen do višjega neto prejemka iz tega naslova.

V letošnjem letu je Vrhovno sodišče RS z revizijsko odločbo opr. št. VIII Ips 9/2024 odločilo, da so kriteriji za določitev višine dela plače iz naslova poslovne uspešnosti, ki temeljijo na osebnih okoliščinah, kot je bolniška odsotnost, diskriminatorni, torej nezakoniti in jih zato ni mogoče uporabiti. Zakonodajca delodajalca zavezuje k prepovedi diskriminacije na vseh področjih. Tudi pri plačilu dela plače za poslovno uspešnost mora namreč delavcem zagotoviti enako obravnavanje glede na osebne okoliščine. Plačilo iz naslova poslovne uspešnosti predstavlja način kolektivnega nagrajevanja praviloma vseh delavcev pri delodajalcu pod enakimi pogoji in po kriterijih, ki veljajo za vse zaposlene enako.

V dogovoru med delodajalcem in sindikatom se lahko dogovorijo različni kriteriji, ki temeljijo na enaki obravnavi vseh zaposlenih in posameznikov ne postavljajo v slabši položaj glede na njihove osebne okoliščine. Prisotnost na delu je tako lahko ustrezen kriterij, vendar ne sme temeljiti na osebnih okoliščinah, kot je zdravstveno stanje ali bolniška odsotnost, lahko pa npr. temelji na trajanju zaposlitve pri delodajalcu ali podobno.



Čeprav se je že v prejšnjih letih večkrat postavilo vprašanje ali je določitev višine dela plače iz naslova poslovne uspešnosti glede na bolniško odsotnost ustrezna, delodajalci niso bili naklonjeni črtanju tega kriterija iz sklenjenih dogovorov. Po izdaji letošnje sodbe Vrhovnega sodišča pa lahko rečemo, da je stališče sodišča tudi širše sprejeto med delodajalci in se bo udejanjilo v praksi.

Pravica do odklopa

Z lani sprejeto novelo Zakona o delovnih razmerjih je bila uzakonjena pravica delavcev do odklopa, ukrepe za njeno zagotavljanje pa so morali delodajalci sprejeti najkasneje do 16. novembra letos.

Pravica do odkopa pomeni, da se delavci odklopijo od informacijsko-komunikacijskih tehnologij in v svojem prostem času (tekem dnevnega in tedenskega počitka, letnega dopusta in drugih upravičenih odsotnosti z dela) niso na razpolago delodajalcu. Pomembno pri tem je, delavec zaradi nedosegljivosti oziroma neodzivnosti ni deležen nikakršnih negativnih posledic.

Pravica do odkopa je neposredno povezana oziroma izpeljana iz pravice do varnega in zdravega delovnega okolja ter delna posledica po kovidnega obdobja, ki je znatno spremenilo način dela - s povečano uporabo digitalnih orodij pri delu se je okrepilo delo od doma oziroma delo na daljavo in posledično se je marsikje zmanjšala potreba po fizični prisotnosti delavca na delovnem mestu.

V zadnjem desetletju ali dveh se je ravno zaradi informacijske tehnologije močno povečala stalna dosegljivost in razpoložljivost delavcev in mnogi so kakšno z delom povezano nalogo ali telefonski klic opravili v svojem prostem času. Ker je tovrstno odzivanje delavcev postalo že skoraj običajno in v mnogih podjetjih tudi pričakovano s strani delodajalca, je ureditev pravice do odklopa dobrodošla, saj med drugim predstavlja tudi enega od ukrepov za boljše ravnovesje med delovnim (službenim) časom delavca in njegovim prostim (zasebnim) časom.

Pravica do odklopa dodatno potrjuje, da je delavec dolžan biti dosegljiv in na razpolago delodajalcu samo v delovnem času. Zato mora delodajalec temu primerno organizirati delovni proces in vso potrebno komunikacijo z delavcem opraviti znotraj delovnega časa delavca. V prostem času delavca ne sme motiti (niti klicati niti pošiljati sms sporočil ali e-pošte), prav tako pa z delavcem v času odklopa ne smejo komunicirati ostali delavci, stranke in poslovni partnerji delodajalca.

Kot že omejeno, so morali delodajalci do 16. novembra letos sprejeti ukrepe, ki omogočajo uveljavitev pravice do odklopa. V 142.a členu ZDR-1, ki ureja pravico do odklopa, je določeno, da se ukrepi uredijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če pa jih posamezna kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca ne določa, se morajo določiti v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma s splošnim aktom delodajalca, kadar v družbi ni organiziranega sindikata.

Zakon ne predpisuje oziroma ne določa konkretnih ukrepov, zato je njihov nabor prepuščen pogajalcem na nivoju dejavnosti oziroma podjetjem. Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti so ukrepe pravočasno določile, tam kjer pa parterji niso bili uspešni, so jih morala podjetja dogovoriti oziroma določiti sama. Po informacijah s terena se je največ podjetij odločilo za ukrepe vezane na pošiljanje e-pošte izven delovnega časa ter okrepjeno ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti in nujnosti odklopa od delovnih obveznosti v prostem času. Sprememba v razmišljanju zaposlenih glede dosegljivosti in razpoložljivosti delodajalcu ter samo dožemanje bistva odklopa pa sta prav gotovo ključna, da bo na novo urejena pravica dosegla svoj namen.

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...



Ureditev pravice do odklopa v KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije

8. Novembra 2024 je bil v Uradnem listu RS, št. 95/2024, objavljen težko pričakovan Dodatek št. 18 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije, s katerim so socialni partnerji na ravni dejavnosti nekoliko podrobneje uredili pravico do odklopa oziroma dogovorili nekatere ukrepe za zagotavljanje pravico do odklopa.

Ureditev ukrepov je bila težko pričakovana zato, ker v skladu z določbami ZDR-1, na podjetniški ravni ukrepov ni potrebno sprejemati, če so le-ti določeni s kolektivno pogodbo dejavnosti. Tako so v marsikaterem podjetju »posvojili« ukrepe določene s kolektivno pogodbo dejavnosti.

Pravica do odklopa je umeščena za 22. členom (letni dopust) kot 22. a člen in določa:

"Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja, priznavajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela, ni treba biti na razpolago in se odzvati ter zaradi tega ne smejo biti sankcionirani. Delodajalec ne krši pravice do odklopa, če v času odklopa kontaktira delavca v primeru, ko je ali bi lahko bil resneje ogrožen delovni proces.

Delodajalec v zvezi s pravico do odklopa zagotavlja naslednje ukrepe, na primer:

- ureditev nadomeščanja oz. zamenjave za posameznega delavca v primeru odsotnosti;
- izobraževanje zaposlenih za nastavitev pisnega obvestila na službeni e-pošti o odsotnosti delavca v času načrtovane odsotnosti oz. aktivaciji samodejnega odgovora, ki mora vsebovati obvestilo pošiljatelju, da je prejemnik odsoten in da se bo na prejeto e-pošto odzval ob vrnitvi, obvestilo lahko vsebuje tudi alternativne kontakte;
- zagotovitev vključenosti obvestila v službeno e-pošto, da naslovniku ni potrebno odgovarjati na sporočila v času odklopa;
- seznanitev zaposlenih, da se izven delovnega časa niso dolžni odzvati na telefonske klice ali SMS sporočila;
- spodbujanje kulture, ki ceni in spoštuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu se lahko opredeli drugačen ali dodaten nabor ukrepov za uresničevanje pravice do odklopa."

S kolektivno pogodbo je tako določen možen nabor ukrepov, ki pa za delodajalce ni obvezujoč, ampak se lahko izbere samo kakšnega od ukrepov, lahko vse ali nobenega. V primeru, da se posamezno podjetje ni odločilo za katerega od ukrepov določenih s kolektivno pogodbo, je morale ukrepe sprejeti samo.

Varstvo sindikalnih zaupnikov v delovnem razmerju

Sindikalnim zaupnikom zaradi njihovega dela in izpostavljenosti pri delodajalcu zakon nudi posebno zaščito. To je posebno varstvo pred odpovedjo in posebno varstvo zaradi sindikalne dejavnosti.

Zakon zaščito nudi imenovanemu ali izvoljenemu sindikalnemu zaupniku, ki zastopa sindikat pri delodajalcu. Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, se določi v skladu s kriteriji, ki so zapisani v kolektivni pogodbi ali v skladu z dogovorom med delodajalcem in sindikatom. Tak dogovor je lahko zapisan tudi v pogojih za sindikalno delo, ki podrobneje določajo kako in na kakšen način je organizirano delovanje sindikata v odnosu do delodajalca.

Sindikalni zaupnik ima posebno zaščito le v primeru, da sindikat o izvolitvi oziroma o imenovanju sindikalnega zaupnika obvesti delodajalca. Brez ustreznega obvestila oziroma seznanitve delodajalca, sindikalnemu zaupniku posebno varstvo ne more biti priznano. Sindikat delodajalca takoj po izvedenih volitvah oziroma imenovanju obvesti o tem kdo je predsednik sindikata, kateri ima običajno priznana vlogo sindikalnega zaupnika in tudi kdo so člani izvršnega odbora, koliko časa traja mandat in komu od teh oseb naj se prizna sindikalna zaščita. Običajno sindikalno zaščito pridobi predsednik sindikata, v primeru, da delodajalec sindikalno zaščito prizna več predstavnikom sindikata, pa je sindikat dolžan določiti, katere so tiste osebe, za katere želi, da bi bile zaščitene.

Zakon sindikalnim zaupnikom daje posebno varstvo v naslednjih primerih:

- posebno varstvo v primeru spremembe delodajalca,
- posebno varstvo zaradi sindikalne dejavnosti v zvezi s plačo ter pri disciplinskih in odškodninskih postopkih,
- posebno varstvo pred odpovedjo.

Posebno varstvo v primeru spremembe delodajalca se nanaša na primere, ko pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, združitve ali delitve do spremembe delodajalca. V takem primeru sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri novem delodajalcu obstajajo pogoji za njegovo imenovanje. V praksi takšni pogoji običajno obstajajo, saj sindikat deluje naprej tudi pri novem delodajalcu. V kolikor pa sindikalnemu zaupniku preneha mandat, zanj velja posebno varstvo še najmanj eno leto po prenehanju mandata.

Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalnega delovanja ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. To obliko varstva zakon nudi le v kolikor bi do določenih postopkov prišlo zaradi sindikalne dejavnosti. Ne glede na to zakonsko določbo pa tudi sindikalni zaupnik ni varovan znižanjem plače ali pred uvedbo disciplinskega ali odškodninskega postopka v kolikor postopki niso vezani na sindikalno dejavnost pač pa na poslovanje podjetja ali kršitve pravic in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.



Najbolj pomembno varstvo sindikalnega zaupnika pa je varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Sindikalni zaupnik je varovan le v primeru, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, to pomeni, da je varovan le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ne pa tudi v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti in v primeru krivdnega razloga ali izredne odpovedi. Ravno tako odpoved lahko poda sam, v kolikor se tako odloči.

Ne glede na zgoraj navedeno pa je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga možna tudi sindikalnemu zaupniku v naslednjih primerih:

- če sindikat poda soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku,
- če je sindikalnemu zaupniku ponujena pogodba o zaposlitvi za drugo ustrezno delo pri delodajalcu,
- kadar gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku v primeru stečaja, prisilne likvidacije ali v drugih primerih prenehanja delodajalca.

Varstvo pred odpovedjo velja ves čas trajanja funkcije in še eno leto po prenehanju. V nekaterih sindikatih pa smo dogovorili, da to varstvo traja še dve leti po prenehanju funkcije sindikalnemu zaupniku.

V primeru, ko delodajalec sindikalnemu zaupniku odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga ali poda izredno odpoved pa pod pogojem, da sindikat na odpoved poda negativno mnenje, sindikalni zaupnik lahko zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V takem primeru odpoved ne učinkuje takoj ampak se odpoved pogodbe o zaposlitvi zadrži še 30 dni od vročitve odpovedi. V primeru, da sindikalni zaupnik vložijo tožbo na sodišče

zaradi nezakonite odpovedi, pa ostane v delovnem razmerju do odločitve sodišča na I. stopnji oziroma najdlje 6 mesecev.

V času zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe po zaposlitvi, delodajalec sindikalnemu zaupniku lahko prepove opravljanje dela, ki ni povezano s funkcijo opravljanja dela v sindikatu. Kljub temu pa mu je dolžan v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini 80% njegove plače.

Tudi v sindikatih, ki so povezani v Svet gorenjskih sindikatov smo že zabeležili primere, ko so sindikalni zaupniki morali uveljavljati posebno varstvo pred odpovedjo, zabeležili pa smo tudi primere pritiskov, s katerimi so delodajalci poskušali doseči nekaj, kar jim z dogovorom ni uspelo ali pa so s svojimi ukrepi sindikalnega zaupnika poskušali disciplinirati.

Ugotavljamo lahko, da zakon nudi zaščito sindikalnim zaupnikom, v primerih, ko v podjetjih med sindikatom in delodajalcem komunikacija poteka običajno. Kljub vsemu pa v primerih, ko pride do konfliktnih situacij med delodajalcem in sindikatom, sindikalni zaupnik ni dovolj zaščiten, saj delodajalci poskušajo obiti zakon in izvajajo ukrepe, ki so na prvi pogled skladni z zakonom, zadaj pa so prikriti poskusi discipliniranja sindikalnega zaupnika.

Taki primeri predstavljajo kršitve zakona in so nezakoniti ter si jih nikakor ne želimo. Vse pogosteje se pojavljajo pozivi, da bi sindikalni zaupniki morali delovati izven podjetja, saj bi bili tako manj pod pritiski delodajalca in bi svojo funkcijo opravljali lažje in manj obremenjeno.

TERME SNOVIK S 1.1.2025 SPREMINJAJO POPUSTE ZA ČLANE SINDIKATA

Od 1.1.2025 dalje za člane Sveta gorenjskih sindikatov veljajo naslednje ugodnosti:

- **10-odstotni popust na redne kopalne karte**, razen na prenosljive vstopnice, družinske vstopnice, darilne vrednostne bone in paketno ponudbo
- **10-odstotni popust na vse wellness storitve** (masaže, savne, kozmetične storitve, fizioterapijo, kneipp storitve), razen na paketno ponudbo
- **10- odstotni popust na aktualno ponudbo za bivanje**

Popust velja na redne cene (ne na doplačila) in ne velja na paketno ponudbo (primer: družinske vstopnice, wellness razvajanja ipd.), popusti se ne seštevajo, veljajo pa za člane SGS in njihove ožje družinske člane (mož/žena, partner/partnerica, otroci).

Člani sindikata se morajo ob nakupu vstopnice ali ob rezervaciji na recepciji identificirati z veljavno člansko izkaznico. Receptor lahko od vsakega gosta, ki koristi ugodnosti, zahteva tudi osebni dokument.

Projekt Recruit4Tomorrow – Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Svet gorenjskih sindikatov sodeluje kot partner v projektu spodbujanja zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog, katerega vodilni partner je Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). Kot smo vas že seznanjali, je namen projekta podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav članic EU in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav.

Projekt, ki se izvaja od 1. junija 2023 se je prevesil v zaključno fazo, v okviru katere bo pripravljen nabor ukrepov in priporočil za snovalce politik, hkrati pa bodo izvedene še številne deseminacijske aktivnosti. V mesecu oktobru je bil v Bruslju sestanek projektnih partnerjev in sestanek s predstavniki Business Europe (evropsko združenje delodajalcev), katerega smo se udeležili tudi predstavniki Sveta gorenjskih sindikatov. Na sestanku smo projektni partnerji predstavnikom Business Europe predstavili ugotovitve raziskave, ki je bila izvedena letos poleti in je po posameznih sodelujočih državah članicah preučevala stanje na področju zaposlovanja tujcev in najpogostejše ovire pri tem.

Na podlagi ugotovitev te raziskave se že pripravlja nabor več različnih ukrepov za zadovoljevanje potreb trga dela z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Spomladi prihodnje leto pa bomo partnerji pripravili skupna priporočila za oblikovalce politik, ki bodo lahko služila kot izhodišče za pogajanja na tripartitni, panožni in tudi podjetniški ravni.

Prav tako pa bomo partnerji izvedeli še nekaj nacionalnih dogodkov, saj so namenjeni krepitvi zmogljivosti različnih deležnikov na trgu dela na področju zaposlovanja državljanov tretjih držav, kar je prav gotovo ključno za uspeh pri njihovi integraciji v novo delovno in bivalno okolje.



Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija s pogodbo o so-financiranju št.: GA 101102367. 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.

Projekt »Izboljšanje razumevanja vloge sektorskega kolektivnega pogajanja v času kriz v CEE

Svet gorenjskih sindikatov sodeluje tudi v raziskovalnem projektu »Izboljšanje razumevanja vloge sektorskega kolektivnega pogajanja v času kriz v CEE, (projekt SEC-CEE), ki ga sofinancira EU, vodi in koordinira pa Konfederacija madžarskih delodajalcev in industrialcev (MGYOSZ - BusinessHungary).

Glavni namen projekta je izmeriti vpliv ključnih gospodarskih dejavnikov na socialni dialog in na sistem kolektivnih pogajanj na nivoju posameznih dejavnosti, v državah centralne in vzhodne Evropa (države CEE) ter ugotoviti, kako bi lahko kolektivna pogajanja na nivoju dejavnosti pomagala podjetjem in zaposlenim pri prilagajanju na nove izzive.

Pandemija COVID-19 je različno vplivala na socialni dialog v državah EU. Večina držav je kot odgovor na izzive, ki jih je povzročila kriza, uvedla izredne razmere in ustvarila interventno zakonodajo za obravnavo nepričakovanih socialnih in gospodarskih razmer, ki jih je povzročila pandemija. Medtem ko je v nekaterih državah nacionalni socialni dialog oživel in so se posvetovanja med socialnimi partnerji še okrepila, so bile drugod izjemne okoliščine izrabljene za odiranje socialnih partnerjev in zmanjševanje oziroma zamrznitev socialnega dialoga in posledično so bile v nekaterih državah ogrožene ustaljene prakse socialnega dialoga.

Najpomembnejši cilj projekta je ugotoviti kako se lahko s pomočjo kolektivnega dogovarjanja zagotovi rešitve oziroma prilagoditve krizam v državah CEE. Posledično se bo zaradi projektnih aktivnosti olajšal in okrepil dialog med partnerji in okrepil razvoj kolektivnih pogajanj na nivoju dejavnosti v regiji CEE.

V okviru projekta je bila izvedena raziskava o vlogi socialnega dialoga na nivoju dejavnosti v spremenljivih in negotovih (geo)političnih, družbeno ekonomskih in okoljskih okoliščinah, ko te različne okoliščine povzročajo številne krize. Ugotavljali smo kako lahko socialni dialog (predvsem na nivoju dejavnosti) pomaga gospodarskim akterjem pri prilagajanju na krize. Na podlagi ugotovitev iz raziskave, bomo projektni partnerji pripravili scenarije in priporočila za oblikovalce politik, s katerimi se bomo v bodoče lažje spopadali s krizami na trgu dela. Do poletja 2025 bo izvedenih več dogodkov na nacionalni ravni v vsaki državi partnerici, spomladi prihodnje leto bo tudi zaključna konferenca v Budimpešti.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt pa spodbuja tudi medsebojno učenje socialnih partnerjev 6 sodelujočih držav (Madžarska, Slovenija, Slovaška, Romunija, Črna Gora in Srbija) z izmenjave mnenj in najboljših praks.

S finančno podporo Evropske unije. Projekt »SEC-CEE« so-financira Evropska unija s pogodbo o so-financiranju 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.

 **INTERSPORT**

THE HEART OF SPORT

INTERSPORT ČLANOM SGS NUDI 10% STALNI POPUST NA OBLAČILA, OBUTEV IN ŠPORTNO OPREMO PO REDNIH CENAH OB PREDLOŽITVI SPODNJEGA KUPONA. Popust velja do 31.3.2025.

KUPON GORENJSKI 10%

26.02.24

31.03.25



2 000000 268804

Klubski popust ne velja za akcijske cene, izdelke v ponudbah Ekskluzivno Intersport, športne zvezde in Splača se!, športne ure, športno prehrano, teniške žogice, mize za namizni tenis, električne skiroje in električna kolesa. Popusti se ne seštevajo in se obračunajo na blagajni. V primeru nakupa preko spleta se kupon lahko izkoristi, če izdelke prevzamete v fizični trgovini in tam tudi plačate.

Letos smo člani sindikata uživali na otoku Krku

Otok Krk ponuja popolno kombinacijo naravnih lepot, bogate zgodovine in kulinaričnih užitkov. Sproščujoče peščene plaže, slikovite kamnite ulice Vrbnika ter raznolika kulinarika, z žlahtnimi vini in tradicionalnimi jedmi, so nas vabili, da smo skupaj odkrivali skrite koticke in uživali v čarobnosti te čudovite hrvaške destinacije.

V zgodnjih jutranjih urah smo odšli iz Kranja in se odpeljali proti Opatiji, katera je bila naša prva destinacija izleta. Po hladnem jutru nas je pozdravilo sonce, valovanje morja in živahen utrip mesta. Ogleдали smo si čudovito mesto, se okrepčali in z vožnjo nadaljevali mimo Rijeke, čez mogočni Krški most na otok Krk, ki je s celino povezan od leta 1980. Krk je največji jadranski otok, ki je zaradi svoje raznolikosti tudi eden najbolj privlačnih. Po prihodu na Krk smo se zapeljali do umirjenega mesteca Vrbnik, ki je lep primer sožitja z naravo. Vrbnička žlahtina, ovčji sir in pršut ter oljčni nasadi z urejenimi



vinogradi so nas povabili, da smo degustirali domače dobrote. Sledilo je nekaj prostega časa za sprehod in uživanje v čudovitem ambientu, potem pa smo se že napotili do hotela v Punatu, kjer smo se nastanili tik ob morju. Po namestitvi in večerji v hotelski restavraciji smo uživali v ritmih žive glasne do poznega večera.

Po zajtrku smo se podali na celodnevni izlet z ladjico na Goli otok ali kot ga imenujejo, »jugoslovanski alcatraz". Na prijetni in zanimivi vožnji smo spoznali več otočkov, ki so zaznamovali usodo mnogih ljudi. Najprej smo odpluli proti Golemu

otoku, ki je vse do leta 1989 služil kot zapor za politične zapornike in najhujše zločince. Nato smo zapluli proti otoku Sveti Grgur, ki se ponaša s strmimi klifi na katerih samevajo bunkerji, ki so jih gradili zaporniki. Zasedrali smo se v lepem zalivčku in si z morja ogledali politični zapor, ki je bil namenjen zgolj ženskam. Tu smo sicer imeli tudi možnost kopanja, vendar so jo izkoristili le najbolj pogumni, saj temperature zraka niso bile višje od 20 stopinj. Pozno popoldne smo odpluli nazaj do našega hotela v Punatu, kjer smo si po okusni večerji ponovno privoščili druženje in zabavo do poznih ur.

Po samopostrežnem zajtrku smo imeli še nekaj prostega časa, za sprehod ob morju, ali zgolj uživanje na morski obali. Poslovili smo se od Punata in se zapeljali do mesta Krk, kjer smo naredili postanek za kavico in sprehod skozi mesto. Ob dogovorjeni uri smo se zapeljali do kraške jame Biserujka, ki je dobila ime po legendi o skritem zakladu, katerega so tam skrbno hranili lokalni gusarji. Kljub svoji majhnosti je jama izredno bogata z različnimi jamskimi formacijami, predvsem s čudovitimi stalagmiti in stalaktiti. Po ogledu smo se odpravili proti Sloveniji in naš izlet zaključili z okusnim poznim kosilom na priznani turistični kmetiji. Polni lepih vtisov, smo se v poznih večernih urah vrnili domov.



Še en čudovit sindikalni izlet je za nami.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

Informacije, december 2024

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 so pripravile 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% 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, usposabljammo, 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