

DELODAJALEC

2010/2

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
Marec 2010
Leto 1, Številka 2



V središču

Kdaj bo ZDR prinesel (varno) prožnost?

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

Vaše podjetje je eden izmed številnih delodajalcev v Sloveniji in članstvo v našem Združenju vam omogoča organizirano in bolj učinkovito zastopanje vaših interesov v dialogu z vlado in sindikati.

Združenje delodajalcev Slovenije je prva prostovoljna delodajalska organizacija v Sloveniji, ki zastopa, štiti in povezuje delodajalce že 15 let. ZDS je spoštovan socialni partner, tako v bipartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu, ki interese svojih članov zastopa strokovno, argumentirano in transparentno.

V ZDS je danes povezanih preko 1.400 slovenskih podjetij, ki so panožno organizirani v 11 sekcij dejavnosti, v katerih lahko vaše podjetje aktivno sodeluje. Odbori sekcij imenujejo pogajalske skupine za posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Na ZDS kot posvetovalni organ predsedstva ZDS delujejo 4 komisije: Komisija za delovno in socialno pravo, Komisija za davčni sistem, Komisija za plačno politiko, Komisija za varnost in zdravje pri delu. Strokovnjaki iz vašega podjetja lahko v komisijah izmenjujejo stališča ter pripravljajo idejne rešitve za spremembe zakonodaje.

Strokovna ekipa Združenja sodeluje z mrežo strokovnjakov iz gospodarstva in s svojim delom omogoča, da ZDS lahko odigra ključno vlogo tako v bipartitnem kot tripartitnem ekonomsko-socialnem dialogu (Ekonomsko socialni svet, Državni svet, itd.).

ZDS je tudi prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član BUSINESS-SEUROPE – federacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima svoje stalno predstavništvo, ki omogoča neposredno in vedno aktualno izmenjavo izkušenj, dobrih praks in omogoča tudi uveljavljanje interesov slovenskih delodajalcev v okviru najmočnejšega gospodarskega lobija v Evropi.

ZDS pa je tudi član Mednarodne organizacije delodajalcev IOE pri ILO s sedežem v

Ženevi, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. S 1. aprilom 2008 pa je ZDS pridobilo tudi status člana opazovalca pri BIAC znotraj OECD, kamor bo letos pristopilo kot polnopravni član.

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

Strokovnjaki ZDS skozi vse leto svetujejo članom ZDS v okviru dnevnih svetovalnih ur s področij:

- delovnega in socialnega prava,
- prejemkov iz delovnega razmerja ter
- davkov in prispevkov.

Na ZDS članom na podlagi zahtevka izdelamo tudi pisna pravna mnenja. Po predhodnem dogovoru nudimo tudi individualno svetovanje na sedežu podjetja, po veljavnem ceniku.

Ažurno vas obveščamo o vseh pomembnih dogodkih in novicah preko vaše elektronske pošte - E-OBVEŠČANJE

- E-obvestilo je redno mesečno obvestilo, ki vključuje Delodajalca, pomembne dogodke na ZDS ter povezave na novosti,
- izobraževanja ZDS z najavo vseh seminarjev ter
- pomembna obvestila, s sporočili za javnost, novostmi ter ostalimi pomembnimi informacijami.

Prost dostop do registriranih vsebin na www.zds.si

Članstvo v Združenju delodajalcev Slovenije vam in strokovnjakom v vašem podjetju prinese dragocen, neomejen dostop do najobširnejših ter najbolj aktualnih podatkov, informacij, mnenj s področja kolektivnih pogodb, davkov, prispevkov, obračuna plač, delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu.

Za vas izdajamo strokovno revijo Delodajalec - bogat vir informacij, ki ga rabi vsak delodajalec!

Strokovna revija Delodajalec, bo tako kot njena »predhodnica« Informacije ZDS izhajala enkrat mesečno, člani Združenja jo prejmejo brezplačno v elektronski obliki preko E-obvestila ter v tiskani obliki.

Revija člane obvešča o pomembnih dogodkih na ZDS, v Sloveniji in tujini, s področja makroekonomskih kazalcev, pravnega, davčnega področja in prejemkov iz delovnih razmerij. V reviji najdete podlage za obračun plač ter davkov in prispevkov za vsak aktualni mesec za vse kolektivne pogodbe dejavnosti.

Izobraževanja ZDS za doseganje boljših poslovnih rezultatov

ZDS za vas organizira aktualne seminarje in delavnice s področja prejemkov iz delovnega razmerja, socialnega in delovnega prava, davkov in prispevkov ter drugih področij, ki vplivajo na vaše vsakodnevno poslovanje.

Izobraževanja ZDS so znana po naravnosti in iskanje praktičnih rešitev, močni povezanosti s stroko ter priznanih predavateljih!

Publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

ZDS izdaja aktualne priročnike, komentarje, pravilnike in ostale publikacije s področja industrijskih razmerij, predvsem kolektivnih pogodb in delovnega prava. Izkoristite članski popust pri naročilu publikacije, ki jo potrebujete v vašem podjetju!

SVETOVALNE URE

VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

Telefon: 01/563-48-80

E-mail: delodajalci@zds.si

Fax: 01/432-72-14

UVODNIK



Jože Smole, namestnik odgovorne urednice

SPOŠTOVANI!

Nemški kovinski sindikat slovi kot eden najagresivnejših sindikatov v Nemčiji in že po tradiciji izpogaja najvišje plače za svoje delavce. V letošnja pogajanja pa bodo prvič v svoji zgodovini vstopili brez zahtev po povišanju plač. Če bo potrebno, se bodo odpovedali tudi že dogovorjenim zvišanjem plač zaradi inflacije. Kot svoj edini cilj so si zadali ohranjanje delovnih mest.

Obseg industrijske proizvodnje v Nemčiji je v letu 2009 upadel za 7,1% medtem, ko je znašal padec slovenske industrijske proizvodnje v tem obdobju 17%. Verjetno ni potrebno posebej poudarjati, da dajem kot primer Nemčijo, ki je naše največje izvozno tržišče. Kako je torej mogoče, da dvigamo strošek minimalnih plač za skoraj 23%? Na delodajalski strani sicer nihče ne nasprotuje višjemu neto prejemku delavca, nasprotujemo pa načinu dviga minimalne plače tako, da bo ves strošek breme delodajalcev. Opozorila delodajalcev, kaj bo takšen dvig pomenil za delovna mesta v delovno intenzivnih panogah pa ostajajo le dnevna politična tema. Da pomeni tak dvig v mnogih podjetjih popolno porušenje sistema nagrajevanja in posledično nezadovoljstvo vseh zaposlenih

pa nikogar več ne zanima. Gospodje delodajalci se bodo že znašli, saj so se še zmeraj, je edini odgovor, ki ga premorejo naši socialni partnerji, vendar zato naša zaskrbljenost ni nič manjša.

Namesto iskanja novih trgov, razvijanja novih proizvodov bodo vodstva podjetij prisiljena še več naporov vložiti v iskanje denarja za plače. Problem likvidnosti je bil namreč v nekaterih panogah prisoten že v času konjunktura, saj so bili plačilni roki v mnogih primerih daljši od 180 dni.

Delodajalska združenja in gospodarske zbornice smo se po odločitvi vlade, da pošlje v proceduro predlog Zakona o minimalni plači brez predhodne razprave odločili, da se sej Ekonomsko socialnega sveta ne bomo udeleževali tako dolgo, dokler ne bo vlada predstavila sprememb delovnopravne zakonodaje, ki jih je obljubljala v paketu s predlogom Zakona o minimalni plači - čaka mo torej na drugi del obljubljenega paketa.

Na poziv ministra za delo, družino in socialne zadeve smo vsa delodajalska združenja in gospodarske zbornice predložili skupen predlog sprememb delovnopravne zakonodaje. Predlogi sprememb posegajo predvsem na področje prenehanja delovnih razmerij, odpravnin, nadomestil plač, letnega dopusta, delovnega časa in dodatka na delovno dobo. Predlagali smo tudi, da naj v bodoče traja polni delovni čas 37,5 ur, odmor med delovnim časom pa se izloči iz vštevanja v delovni čas, saj imamo takšno pojmovanje delovnega časa edini v Evropski uniji. S tem predlogom nikakor ne želimo vzeti delavcu pravice do malice, ali ga kako drugače prikrajšati za plačilo dela, želimo le, da postane naš efektivni delovni čas primerljiv z ostalimi državami članicami EU. Prav tako želimo dodatek na delovno dobo urediti tako, da bo le ta definiran kot dodatek na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. Tako se bo povečala konkurenčnost delavcev z daljšo delovno dobo na trgu dela, nagrajevanje pa se bo v večji meri vezalo na pripadnost delodajalcu.

Vlada je sprejela dokument Slovenska izhodna strategija 2010 – 2013, kar je prav gotovo zelo pohvalno, saj so nas na njegovo potrebo nazadnje morale opozarjati že evropske institucije. Tudi cilji strategije glede zmanjšanja javnofinančnega dolga v naslednjih letih so več kot primerni, zataknje pa se pri predlogih implementacije le teh. Bojimo se namreč, da smeli cilji v strategiji ne bodo dobili ustrezne podpore v dejanskih ukrepih tako na zakonodajnem področju kot na področju spodbude gospodarstvu in zagotavljanja socialne varnosti.

Upamo, da bo strategija dopolnjena tako, da bosta uravnotežena socialna varnost in razvoj, ki bo omogočil ponovno gospodarsko rast, tudi z razbremenitvijo gospodarstva, ki je eden od pomembnih ciljev strategije. Prepričani smo namreč, da nas lahko le uspešno gospodarstvo potegne iz recesije in upamo, da se bo to zavedanje odražalo v vseh prihodnjih ukrepih Vlade.

Ob velikih prizadevanjih iskanja izhoda iz gospodarske krize pa žal pozabljamo, da se globalizacija svetovnega gospodarstva dogaja z enako ali celo večjo intenzivnostjo kot pred krizo. Zato bodo kot ena od posledic globalizacije t.i. mejne panoge, to je tiste, ki ne dosegajo dovolj visoke dodane vrednosti. Ena od posledic bo ukinjanje delovnih mest. Ključnega pomena bo pravočasno definiranje teh panog in postopno zniževanje obsega zaposlenih na način, da bomo najprej zagotovili nova delovna mesta in primerno izobraževanje ter usposabljanje tistih, ki bodo izgubili delo. Žal tega razmisleka tako vlada kot sindikati dosedaj v dialogu z delodajalci niso bili sposobni in zato bodo v marsikaterem podjetju posledice izjemno boleče.

Smole

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

Avtorji:
mag. Grit Ackermann, Kristina Barič, Frida Bertoncel, Anže Hiršl, Barbara Hrovatin, Maja Ceglar Ključevšek, dr. Branko Mayr, mag. Tatjana Pajnikihar, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole, Maja Šoba Tovšak, mag. Martina Vrbič

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
25.2.2010

Naklada:
3.000 izvodov

Distibucija:
Delo prodaja

Podatki o izdajatelju:
Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva ulica 9, Ljubljana
T: 01/563 48 80, F: 01/432 72 14
E-naslov: delodajalci@zds.si
www.zds.si

ID za DDV: SI16901134
Matična številka: 5848105
TRR: 02011-0015672692 (NLB d.d.)

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete »Institucionalna in administrativna usposobljenost«; prednostne usmeritve »Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga«.

Uporaba podatkov iz publikacije je dolovljena le skupaj z navedbo vira. Kopiranje ni dovoljeno.

1 Uvodnik

3 Aktualno: Socialni dialog v Sloveniji

4 Novice in dogodki

6 Izobraževanja

8 Publikacije ZDS

9 Gostujoče pero: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe

12 Ekonomski kazalci

12 Delovna mesta v Evropi morajo temeljiti na znanju in sposobnostih

14 Izbrani ekonomski kazalci

17 V središču: Kdaj bo ZDR prinesel (varno) prožnost?

19 Delovnopravna zakonodaja

19 Odgovarjamo na vaša vprašanja

20 Sodna praksa

21 Novo iz Uradnega lista RS

22 Ostale novosti

23 Davki in prispevki

24 Uvrstitev v zavarovalno osnovo za plačevanje prispevkov za socialno varnost

25 Spremembe Zakona o dohodnini prispevkov za socialno varnost

26 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

30 Prejemki iz delovnih razmerij

30 Odgovarjamo na vaša vprašanja

30 Zakon o minimalni plači

31 Usklajevanje osnove za nadomestilo plač v prvem polletju 2010

33 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

41 Praksa iz drugih držav: »Go for growth« - agenda za EU v 2010-2014

42 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

44 Projekti ZDS

AKTUALNO

SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI

19. februarja 2010 smo vse delodajalske organizacije in zbornice skupaj poslane sporočilo medijem:

SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI

Podpisani predstavniki delodajalskih organizacij v Sloveniji smo zaskrbljeni zaradi delovanja ekonomsko socialnega sveta in socialnega dialoga znotraj njega. Ker se skuša v javnosti ustvariti vtis, da smo bili delodajalci tisti, ki smo zapustili pogajalsko mizo, naj s tem v zvezi podamo naslednje pojasnilo.

1. Zaradi vse bolj zaostrenih razmer, ki jih je povzročila globalna gospodarska in finančna kriza ter zaradi razmer, ki jim je botroval dotedanji gospodarski in socialni model v Sloveniji, smo delodajalci že pred enim letom predlagali podpis posebnega socialnega sporazuma. Z njim bi socialni partnerji ne le ugotovili, kje smo in kaj moramo spremeniti, da bi ostali konkurenčni in socialno vzdržni, temveč tudi sprejeli zavezo, kako bomo izpolnjevali sprejete obveznosti v obdobju prepotrebnih hitrih in korenitih sprememb na področju gospodarske in socialne zakonodaje v Sloveniji. Ne le, da naš predlog sporazuma ni bil sprejet, o njem, o ciljih, kaj hocemo in kako jih bomo dosegli, se znotraj ekonomsko socialnega sveta nismo niti zaceli pogovarjati, kaj šele usklajevati.

2. Namesto celovitega socialnega dialoga smo imeli v zadnjem letu vrsto parcialnih predlogov, s katerimi bi naj oziroma smo posegli v ekonomski in socialni okvir v Sloveniji.

3. Čeprav je tudi Vlada napovedala celovit, hiter in obsežen pristop, je brez obravnave na ESS, sicer v soglasju s sindikati, vendar v nasprotju z delodajalskimi argumenti, sprejela Zakon o minimalni plači, ki najobsežneje posega v konkurenčnost gospodarstva. Neposredno, ne glede

na rezultate, povečuje plače 17% zaposlenih, ki dobivajo plačo, manjšo od nove minimalne plače, posredno pa sproža plaz zahtev, kot npr. na področju trgovinske dejavnosti, po splošnem povečanju plac. Ob doseženi dodani vrednosti večjega dela slovenskega gospodarstva bo povečanje plac povzročilo ne le zmanjševanje števila zaposlenih, temveč tudi neposredno zapiranje številnih obratov in selitev poslovnih aktivnosti iz Slovenije.

4. Slovensko gospodarstvo se še vedno ubada s pomanjkanjem narocil, velikimi likvidnostnimi težavami, prezadolženostjo in prevelikimi stroški. Cudežnega zdravlila ni videti, izhodna strategija, ki jo je sprejela Vlada, pa je na ključnih področjih premalo konkretna in časovno nedefinirana. Delodajalci pričakujemo odločnejšo in predvsem hitrejšo sprejemanje ukrepov, s katerimi bomo pravčasno pomagali, kjer je pomoč v gospodarstvu potrebna in rešili tisto, kar lahko in moramo rešiti. Naj opozorimo še posebej, da ob zmanjševanju števila zaposlenih ne opažamo skoraj nikakršne aktivnosti in ambicioznosti za odpiranje kvalitetnih in konkurenčnih delovnih mest.

5. Zato delodajalci terjamo celovitost ukrepov, ki jo v parcialnem sprejemanju sprememb bodisi na področju zaposlovanja tujcev, bodisi na področju kozmetičnih popravkov zdravstvene zakonodaje, ne vidimo. Pričakujemo, da bomo v najkrajšem času lahko v okviru socialnega dialoga spregovorili o celovitem paketu - s področja trga dela, davčnega primeža, socialne vzdržnosti, zdravstvene in pokojninske zakonodaje. Le tako bomo zagotovili, da bo igra z nicelno vsoto, ki jo je povzročila intervencija na področju plac postala priložnost, da bomo vsi zadovoljni - ker bomo imeli dovolj delovnih mest in tudi dovolj ustvarjenega, da bomo zagotovili višje plače.

6. Zato vidimo dialog o posamičnih temah, brez celovitega pristopa in jasno opredeljenih strateških ciljev kot neproduktiven, še posebej, ker tudi predlagane spremembe na posamičnih področjih, npr. na področju zdravstva, ne upoštevajo resnosti slovenskega gospodarskega trenutka.

Podpisniki:

Gospodarska zbornica Slovenije, Mag. Samo Hribar Milic, generalni direktor

Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije, Štefan Pavlinjek, podpredsednik OZS in predsednik UO OZS

Trgovinska zbornica Slovenije, Mija Lapornik, v.d. izvršne direktorice

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ, Milan Škapin, generalni sekretar

Združenje delodajalcev Slovenije, Jože Smole, generalni sekretar

NOVICE IN DOGODKI

SEKCIJA ZA LES IN PAPIR

LJUBLJANA, 9.2.2010 - Na ZDS je potekala 4. seja Odbora sekcije za les in papir, na kateri so bila obravnavana izhodišča za začetek pogajanj za KP celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti, stanje tožb SINLESA in KNSS za uskladitev najnižjih osnovnih plač po KP za lesarstvo za leto 2009 in izhodišča za pogajanja za uskladitev NOP za leto 2010 po KP za lesarstvo.

Na korespondenčni seji je nato Odbor sekcije potrdil soglasje za to, da Pravna služba ZDS v sodelovanju s sindikati pripravi osnutek nove KP celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti, da se osnutek nove KP, ki bi bil osnova za pogajanja potrdi na naslednji seji Odbora sekcije za les in papir in da se na naslednji seji odbora določi tudi člane pogajalske ekipe za pogajanja za KP celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti. Na korespondenčni seji je Odbor sekcije potrdil tudi soglasje za začetek pogajanj za usklajevanje najnižjih osnovnih plač po KP za lesarstvo.

SEKCIJA ZA TEKSTIL

LJUBLJANA, 12.2.2010 - Sestal se je razširen odbor Sekcije za tekstil na temo novega Zakona o minimalni plači. Prisotni so poudarili predvsem resnost posledic za obstoj tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne industrije, ki jih bo prinesla bistveno višja minimalna plača.

KOMISIJA ZA PLAČNO POLITIKO

LJUBLJANA 28.1.2010 in 15.2.2010 - Komisija za plačno politiko pri ZDS, ki jo vodi Frenk Guštin, namestnik direktorja kadrovskega sektorja v družbi Krka d.d., je na 23. seji razpravljala o dostojnem plačilu za delo. Člani Komisije so poudarili, da na to temo pomembno vpliva višina minimalne plače, obstoječa davčna in delovno-pravna zakonodaja ter obremenitve s prispevki za socialno varnost. Člani komisije so se seznanili tudi s tarifno zakonodajo v Nemčiji, ki

jo je v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju predstavil Ralf Grimpe.

Komisija za plačno politiko se je v letošnjem letu že tretjič sestala 15. februarja, ko je obravnavala predlog kolektivne pogodbe, ki naj bi nadomestila Kolektivno pogodbo o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009. Predlog je pripravila strokovna služba Združenja delodajalcev Slovenije. Kot je znano, je navedena kolektivna pogodba prenehala veljati 31.12.2009, uporablja pa se lahko še najdlje eno leto, torej do 31.12.2010 oziroma do sklenitve nove.

SESTANKI STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA PRIPRAVO UKREPOV ZA DOSEGANJE CILJEV MODERNIZACIJE POKOJNINSKEGA SISTEMA

LJUBLJANA, 12.2.2010 - Strokovna delovna skupina za pripravo ukrepov za doseganje ciljev modernizacije pokojninskega sistema je v januarju in februarju 2010 nadaljevala z obravnavo ustreznih spodbud tako za zavarovance kot za delodajalce za doseg cilja dviga dejanske upokojitvene starosti.

Poleg vprašanja ustreznih subvencij za podaljševanje dejanske upokojitvene starosti je delovna skupina na sestankih v mesecu januarju in februarju 2010 obravnavala še predloge za izločitev čistih socialnih transferjev iz sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, za podaljševanje obračunskega obdobja za odmero pokojnine ter odpravo časovnih bonusov pri upokojevanju.

ODBOR ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN INVALIDE - DRŽAVNI ZBOR RS

LJUBLJANA, 9.2.2010 - Na 15. nujni seji se je sestel Odbor za delo, družino in socialne zadeve ter invalide in obravnaval Vladni predlog Zakona o minimalni plači. Na sejo so bili poleg predlagatelja vabljeni tudi

predstavniki delodajalcev ter predstavniki delavcev.

Predstavniki delodajalcev smo na seji posebej izpostavili problematičnost obravnavanega zakona z vidika načina sprejemanja ter z vidika njegove vsebine. Vlada je zakon poslala v Državni zbor RS brez soglasja socialnih partnerjev. Še več, zakon ni bil niti obravnavan na seji ekonomskega socialnega sveta.

Sedaj že sprejeti Zakon o minimalni plači ohranja opredelitev minimalne plače, spreminja pa znesek minimalne plače ter način njenega usklajevanja. Nov znesek minimalne plače, ki se bo prvič uporabil za delo opravljeno v mesecu marcu, znaša 734,15 EUR in se bo usklajeval enkrat letno z medletno rastjo cen življenjskih potrebščin v preteklem letu. Zakon dopušča tudi izredno usklajevanje pri katerem se bo upoštevalo tudi gibanje plač gospodarske razmere oziroma gospodarska rast ter gibanje zaposlenosti.

Zakon na novo uvaža možnost postopnega prehoda na znesek minimalne plače, in sicer za podjetja, ki bi jim neposreden prehod na znesek minimalne plače 734,15 EUR povzročil velike izgube in ogrozil obstoj podjetja oziroma imel za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. V ta namen mora delodajalec skleniti pisni sporazum z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

ODBOR ZA GOSPODARSTVO - DRŽAVNI ZBOR RS

LJUBLJANA, 10.2.2010 - Na 11. nujni seji se je na temo Izhodne strategije sestel Odbor za gospodarstvo DZ, ki je potrdil predstavljeni predlog. V razpravi je sodelovalo tudi ZDS, ki je izrazilo podporo izhodni strategiji v smislu njene nujnosti in pravih splošnih ciljev kot so večja konkurenčnost, znižanje javnofinančnega primanjkljaja, modernizacija trga dela. Ne strinjamo pa se z načinom priprave strategije. Le ta je bila

namreč sprejeta na Vladi brez predhodnega usklajevanja ali vsaj predstavitve socialnim partnerjem. Prav tako enega glavnih problemov vidimo v operacionalizaciji skozi ukrepe, ki bi morali biti tudi časovno opredeljeni. Ker je gospodarstvo tisto, ki lahko potegne voz iz krize, je pomanjkanje usklajevanja ravno z gospodarstvom in definiranje natančnejše vloge gospodarstva v strategiji ključnega pomena. Prepričani smo namreč, da samo uspešno gospodarstvo lahko omogoči socialno državo. Poudarili smo tudi, da smo pri pripravi strategije pogrešili tudi analizo dejanskega stanja v državi, ki je vzrok za pripravo strategije.

SESTANEK NA SURS - POROČANJE O STAVKAH

LJUBLJANA, 12.2.2010 - V prostorih Statističnega urada Slovenije (SURS) je potekal sestanek na temo izvajanja dela Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti. Ta med drugim določa, da je delodajalec dolžan poročati o stavkah v podjetju in o predhodnih postopkih za reševanje kolektivnih delovnih sporov. SURS ugotavlja, da delodajalcu svoje obveznosti iz navedenega zakona ne izpolnjujejo, saj je v preteklem letu o izvedeni stavki poročalo le osem podjetij. Pridobljeni podatek ni pridobljen na zadostnem vzorcu in kot takšen ni primeren za nadaljnjo obdelavo in poročanje, zastavlja pa se vprašanje, kako bi lahko v prihodnje izboljšali odzivnost delodajalcev oziroma povečali število poročil o stavkah.

Delodajalci smo opozorili odgovorne na SURSu, da je poleg nezadostne obveščeno-sti problematična tudi opredelitev pojmov o pojavnosti katerih se poroča. Navedeno se še posebej navezuje na spremenjeno opredelitev pojma stavke v prihajajočem spremenjenem Zakonu o stavki. Ta bo predvidoma uvedel tudi stavko, ki se izvaja z upočasnjem delom in na podobne načine, pri katerih bo brez izjave delavca težko ugotavljati, ali ta delavec stavka ali ne. Pre-

dlagali smo skupen sestanek predstavnikov SURSa ter predstavnikov Ministrstva za delo družino in socialne zadeve, na katerem bi ugotovili ali je zbiranje tega podatka sploh potrebno in ekonomsko upravičeno, podredno pa bi preučili tudi možnost natančnejše opredelitve obveznosti in vsebujočih pojmov.

BUSINESSEUROPE PREDSTAVILA DOKUMENT »GO FOR GROWTH«

BRUSELJ, 4.2.2010 - Predsednik ZDS in podpredsednik BUSINESSEUROPE, Borut Meh, je sodeloval na tiskovni konferenci, kjer sta predsednik BUSINESSEUROPE (BE), Jürgen R. Thumann in generalni direktor BE, Philippe de Buck, v Bruslju na tiskovni konferenci predstavila dokument z naslovom »Go for Growth« - agenda za Evropsko unijo v 2010-2014, ki ga je pripravilo BE v sodelovanju s svojimi člani. Pomembno sporočilo dogodka je, da mora predstavljeni dokument postati vodilo in navdih za vsako politično odločitev, saj je v njem opisan recept za podvojitev gospodarske rasti v Evropi.

Dokument je bil zato na posebnem srečanju predstavljen tudi predsednikom Van Rompuy, Barroso in Buzeku v okviru priprave na zasedanje Evropskega sveta, 11. februarja 2010. BE tako pričakuje od evropskih institucij, da bodo upoštevale načrt za doseg trajnostne rasti.

Več o dokumentu na strani 41.



Srečanje predstavnikov Businessseurope z Evropsko komisijo.

MEDIJSKO-RAZISKOVALNI PROJEKT ZLATA NIT SE USMERJA TUDI V RAZISKAVO KAKOVOSTI DELOVNIH MEST V SLOVENSKEH UPRAVNIH ENOTAH

LJUBLJANA, 21.1.2010 - Zlata nit, medijsko-raziskovalni projekt z nacionalnim izborom najboljših zaposlovalcev se z današnjim dnevom iz zasebnega širi tudi v javni sektor, natančneje v državno upravo in njene upravne enote. V sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo in Inštitutom za javno upravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani bo z uporabo prilagojene metodologije (prek ocene kakovosti odnosa med organizacijo in zaposlenimi ter na podlagi kazalnikov učinkovitosti in uspešnosti dela upravnih enot) 2. junija 2010 razglasil tri najboljše upravne enote v kategoriji malih, srednjih in velikih upravnih enot. Projekt v prihodnjih letih predvideva širitev tudi na druge organe državne uprave in celotnega javnega sektorja.

Več na: http://www.zds.si/novinarsko_sredisce/obvestila/792/

DELAVNICA ENERGIJSKO VARČNA GRADNJA IN POSLOVNE PRILOŽNOSTI, KI JIH PRINAŠA ZA GRADBENI SEKTOR

LJUBLJANA, 19.1.2010 - V Ljubljani je potekala delavnica »Energijsko varčna gradnja in poslovne priložnosti, ki jih prinaša za gradbeni sektor«, ki sta jo organizirala Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) in Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (GZS ZGIGM). Dogodek je del EU projekta »Prestrukturiranje v gradbenem sektorju«, ki ga vodi ZDS, njegov namen pa je podpreti podjetja v gradbeni industriji v času gospodarske krize in prestrukturiranja. Delavnica je bila pripravljena v sodelovanju z Zveznim nemškim industrijskim združenjem - BDI, poudarek pa je bil predvsem na energijsko učinkoviti gradnji in ustvarjanju zelenih delovnih mest, kot enem od vidikov razvoja gradbeništva v prihodnosti.

Več na strani 44.

IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertonce

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

MAREC				
4.3.2010		Predlog plačnega modela ZDS, Koper	mag. Slavi Pirš	Delavnica
10.3.2010		2. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	
11.3.2010	NOVO!	Seminar o uvajanju prožnosti zaposlovanja s pomočjo novih oblik zaposlovanja	mag. Janez Drobnič	
12.3.2010	Ponovitev delavnice v Ljubljani	Predlog plačnega modela ZDS	mag. Slavi Pirš	
16.3.2010		Kako učinkovito komunicirati z zaposlenimi v času krize in velikih sprememb	Brane Gruban	
17.3.2010	NOVO!	Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju – pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov	Anka Zajc, Borut Zajc	
23.3.2010		Zakonodajni okvir arhiviranja dokumentacije	dr. Vladimir Žumer	
APRIL				
1.4.2010		Kako oblikovati in kako braniti transferne cene v času krize?	Mitja Černe	
13.4.2010		TERJATVE – upravljanje – zavarovanje – izterjava	Dida Volk	
14.4.2010		Kaj naj pričakujemo od notranje revizije?	mag. Blanka Vezjak	
21.4.2010		3. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	
23.4.2010	NOVO!	Obračun in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Kristina Barič, mag. Slavi Pirš	delavnica za začetnike
MAJ				
13.5.2010		4. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	

V MARCU NE ZAMUDITE

04.03.2010 Predlog plačnega modela ZDS

Mag. Slavi Pirš, je zaposlena na Združenju delodajalcev Slovenije kot vodja oddelka za prejemke iz delovnega razmerja. Njena osrednja tema so prejemki iz delovnega razmerja s katerimi se je seznanila najprej s statističnega vidika (SURs), potem ekonomskega (GZS-SKEP), od leta 1999 dalje pa z

vidika socialnega dialoga s posebnim poudarkom na kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja. Med publikacijami ZDS je zaslediti kar nekaj njenih komentarjev h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja, med njimi najbolj odmeven priročnik z naslovom Predlog plačnega modela ZDS, ki je izšel pred dvema letoma.

10.03.2010 Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe - 2. del

Dr. Branko Mayr, pooblaščen revizor, pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetij, davčni svetovalec in stalni sodni izvedenec z dolgoletnimi izkušnjami. Avtor oziroma soavtor več kot 120 bibliografskih enot s strokovnega področja, ki ga pokriva. V vlogi poo-

blaščenega revizorja, ocenjevalca vrednosti podjetij in davčnega svetovalca je sodeloval pri revidiranju, ocenjevanju vrednosti, organiziranju, saniranju, reorganiziranju več kot 400 slovenskih podjetij. Je dekan Visoke šole za računovodstvo v Ljubljani.

11.03.2010 Seminar o uvajanju prožnosti zaposlovanja s pomočjo novih oblik zaposlovanja

Mag. Janez Drobnič, ki ima dolgoletno prakso na področju zaposlovanja, je svojo poklicno pot začel kot poklicni svetovalec na Zavodu za zaposlovanje, nadaljeval kot svetovalec zaposlitve in se uveljavil tudi na področju poklicne rehabilitacije invalidov. Vključen je bil tudi v ekspertno skupino za zaposlovanje pri Svetu Evrope. V začetku 90 let po osamosvojitvi je zasnoval in uveljavljal ukrepe aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji ter se vključil v prestrukturiranje velikih slovenskih podjetij kot podjetniški

svetovalec. Vrh svoje poklicne poti je dosegel ko je postal minister in promoviral potreben reforme na trgu dela. Sedaj se uveljavlja na samostojni poslovni poti. Pred dvema mesecema je izšla njegova knjiga »Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s komentarjem«, ki je praktičen pripomoček za vse ki se ukvarjajo z zaposlovanjem.

16.03.2010 Kako učinkovito komunicirati z zaposlenimi v času krize in velikih sprememb?

Brane Gruban, ABC, sodi med daleč najbolj izkušene slovenske strokovnjake za odnose z javnostmi, komunikacijski management in svetovanje. Njegova specializacija so strateško upravljanje komunikacij, interno, krizno in konfliktno komuniciranje, obvladovanje sprememb, strategije in taktike pogajanj in predvsem razvoj kompetenc managerjev. Je direktor firme Dialogos, Strateške komunikacije d.o.o..

17.3.2010 Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju – pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov

Anka Zajc je po izobrazbi sociologinja in vodi podjetje Zajc In d.o.o.. Znanja in izkušnje zadnja leta usmerja v svetovanje s področja dinamike medosebnih odnosov v delovnih okoljih in izobraževanje kolektivov za izboljšanje delovne klime. Pri delu jo vodi jasen cilj – spodbuditi ljudi, da aktivno prispevajo k razvoju dobrih medosebnih odnosov v svojem delovnem okolju.

Borut Zajc je partner v odvetniški pisarni Avbreht, Zajc & partnerji. Njegovo delo zajema področja intelektualne lastnine, varstva potrošnikov, oglaševalskega prava, pogodbenega prava, konkurenčnega prava in prava komuniciranja (odnosi z javnostjo).

NAJAVE SEMINARJEV

APRIL			
	Praktični napotki odgovornim osebam delodajaca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Seminar je točkovan s 5 kreditnimi točkami
	Zakonodajni okvir arhiviranja dokumentacije podjetij	Dr. Vladimir Žumer	Seminar je točkovan 0,6 kreditne točke
NOVO!	Seminar na temo varstva osebnih podatkov s poudarkom na področju delovnih razmerij	dr. Monika Benkovič Krašovec	
	Zaposlovanje tujcev – urejanje dela in zaposlitve tujcev iz EU in iz tretjih držav ter delovna razmerja s tujci s pravnega vidika	Maja Skorupan	
	TRANSFERNE CENE s knjigo Transferne cene - poslovi in davčni vidik	Mag. Štefan Kuhar	
MAJ			
NOVO!	Praktično usposabljanje delavcev na delovnem mestu – naloge vodje procesa (usposabljanje vodij proizvodnih procesov za izvajanje praktičnega usposabljanja in nadzora delavcev na delovnem mestu po zahtevah Zakona o varnosti in zdravju pri delu)	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Delavnica

Ali imate o izobraževanjih ZDS kakršnokoli vprašanje? Pokličite 01/563 48 87 ali pišite na frida.bertoncel@zds.si.

Prijavite se! Vabilo in prijavnico najdete na <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>.

PUBLIKACIJE ZDS

EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM



VZORCI DELOVNOPRAVNIH IN DRUGIH POGODB ZA IZVAJANJE DELA IN VZORCI ODPOVEDI POGODB O ZAPOSLOTVI S KOMENTARJEM

Prvi inovativni pregled in zbir vzorcev pogodb zbranih na enem mestu, v knjižni vezavi

- Imate težave s sklepanjem pogodb o zaposlitvi?
- Ne najdete obrazcev, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo, na področju delovnih razmer?
- Ne veste, po kakšnem postopku bi delavcu odpovedali pogodbo o zaposlitvi?
- Vam je zaradi nezakonito izpeljanega postopka odpovedi delovnega razmerja nastala velika finančna škoda?



PRAVILNIK O PREPOVEDI IN NADZORU ALKOHOLIZIRANOSTI NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O LETNEM DOPUSTU

PRAVILNIK O NADZORU ODSOTNOSTI ZARADI BOLEZNI ALI POŠKODBE

Prvi inovativni zbir pravilnikov s področja delovnega prava

- Si želite v podjetju bolj natančno urediti nekatera delovna pravna vprašanja?
- Ali porabite za pisanje določenih pravilnikov preveč časa?
- Ne najdete pravilnikov, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo?

**Več o o publikacijah ZDS in naročilnico najdete na <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/>.
Za dodatne informacije pokličite 01/563 48 87, Frida Bertancel.**

GOSTUJOČE PERO

FINANCE IN RAČUNOVODSTVO ZA DIREKTORJE, MANAGERJE IN DRUGE ODGOVORNE OSEBE



Branko Mayr je doktor znanosti, magister znanosti, univ.dipl.oec., pooblaščen revizor, pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetij, davčni svetovalec, državni notranji revizor, sodni izvedenec.

Dr. Branko Mayr, Visoka šola za računovodstvo, ABC revizija, d.o.o.

Poslovni, finančni, davčni in drugi svetovalci se dnevno srečujemo s problemi, ki so posledica nezadostnega poznavanja računovodstva. Zato smo svetovalci, ki učimo računovodske predmete na Visoki šoli za računovodstvo, sprejeli izziv naučiti čim več poslovnežev osnov računovodstva. Naš cilj je usposobiti poslovneže za uporabo bogastva računovodskih informacij pri oblikovanju svojih poslovnih odločitev.

Pod poslovanjem razumemo nakupovanje z namenom prodajanja (trgovinska dejavnost), proizvodjanje (proizvodna dejavnost) in/ali opravljanje storitev. Za poslovanje so med drugim potrebne prvine poslovnega procesa (delovna sredstva, predmeti dela, delo in storitve). Velja načelo, da jih mora biti čim manj. Presežek prvin predstavlja neracionalno ravnanje z njimi in vpliva na uspešnost poslovanja. Prvine poslovnega procesa moramo spremljati, kontrolirati, obvladovati. Pri tem nam pomaga poslovodno računovodstvo (vsebino poslovodnega računovodstva razumemo v obsegu, ki zajema tudi poslovodne finance).

Za računovodstvo kot celoto velja, da je sestavina podjetništva. V razvitih gospodarstvih pravijo, da je računovodstvo jezik poslovnežev. Želimo prispevati k vašemu poznavanju tega jezika in tako uresničiti enega od ciljev Visoke šole za računovodstvo, da postane računovodstvo tudi jezik slovenskih poslovnežev.

Računovodske informacije so ena najpomembnejših podlag oblikovanja poslovnih odločitev.

Podjetnik, manager pa mora vedeti, kako računovodske informacije uporabiti.

Najbolj tipične informacije, namenjene zunanjim uporabnikom, so vsebovane v računovodskih poročilih (v prostem jeziku pogosto imenovana letna ali obdobjna bilanca). Nesporno so ta poročila neizmeren vir informacij. Pri njihovi uporabi pa je treba biti previden, saj ne smemo pozabiti, da je računovodstvo tudi »umetnost« prikazovanja poslovanja v vsebini, kot si želimo. Te skrite vsebine je treba razkriti in ugotoviti čim resničnejšo vsebino poslovanja.

Notranji uporabniki praviloma razpolagajo s pravnimi in poštenimi računovodskimi informacijami. Potrebujejo jih kot podlago za oblikovanje poslovnih odločitev. Računovodske informacije so ena najpomembnejših podlag oblikovanja poslovnih odločitev.

Ne bomo se poglobljali v teorijo. Ne bomo pojasnjevali tehnike oblikovanja računovodskih informacij (to mora vedeti računovodja). Podjetnik, manager pa mora vedeti, kako računovodske informacije uporabiti. V nekaj delavnicah bomo prikazali vlogo in pomen računovodskih informacij za oblikovanje odločitev o prodaji na odloženo plačilo, nakupu na odloženi rok dobave, naložbenju v vrednostne papirje drugih poslovnih subjektov, dokapitalizaciji podjetja, gospodarjenju z osnovnimi sredstvi, gospodarjenju s terjatvami, gospodarjenju z zalogami, diagnostiranju podjetja v težavah.

LETNO POROČILO

Letno poročilo je sestavljeno iz računovodskih izkazov, pojasnil, v katerih so vsebovana razkritja posameznih postavk računovodskih izkazov, in poslovnega poročila. Ključna računovodska izkaza sta bilanca stanja in izkaz poslovnega izida.

BILANCA STANJA

Bilanca stanja prikazuje stanje premoženja in njegovih virov v obravnavanem trenutku, najpogosteje 31.12. koledarskega leta. Vsebinsko bilanco stanja najlažje pojasnimo, če si zamislimo pravokotnik, ki ga razdelimo na dva dela. Na levi strani prikazujemo sredstva (premoženje) s katerim razpolaga poslovni subjekt v obravnavanem trenutku. To stran imenujemo aktiva (v finančni stroki tudi: naložbe, investicije). Na desni strani prikazujemo vire financiranja sredstev. V osnovi jih delimo na dva dela, na lastniške vire (imenujemo jih kapital) in upniške oziroma dolgovane vire (imenujemo jih obveznosti). To stran imenujemo pasiva bilance stanja (v finančni stroki tudi: financiranje). Osnovno shemo bilance stanja prikazujemo v spodnji sliki:



Kako bogato je podjetje?

Odgovor o knjigovodski vrednosti podjetja nam daje kapital (K). Velja enako, kot za vsakega posameznika, ki se vpraša, kako bogat je. Najprej sešteje vse svoje premoženje (različne oblike sredstev) in odšteje dolgove (različne oblike dolgov). Razlika je

njegovo bogastvo. Zakaj bi bilo za podjetje različno? Ni!

Izpeljanke prikazanega pa nam omogočajo ugotoviti dolgove podjetja ($S - K = O$) oziroma obseg sredstev, s katerim podjetje posluje ($O + K = S$).

Bilanca stanja je le približek, ki teži k prikazu poštenega premoženjskega položaja podjetja.

Kot smo povedali se bilanca stanja deli na aktivo in pasivo. Na aktivni so sredstva, na pasivi pa viri sredstev. Zelo pomembno je vedeti, kdo je zagotovil (financiral) posamezna sredstva. Odgovor najdemo na desni strani našega pravokotnika (pasiva). Če so sredstva zagotovili lastniki, govorimo o kapitalu, če pa so sredstva zagotovili upniki, govorimo o obveznostih. Poenostavljeno rečeno (upoštevaje le zlato bilančno pravilo, zanemarimo posredniški položaj podjetja) je zelo pomembno, da so dolgoročna sredstva financirana z ustreznimi dolgoročnimi viri financiranja (kapital in dolgoročni dolgovi). Odstop od tega načela lahko povzroči hude motnje v poslovanju (nelikvidnost).

O značilnih slikah bilance stanja, ki prikazujejo presežek oziroma primanjkljaj kvalitetnih virov financiranja in o posledicah takega stanja, bomo govorili pri oblikovanju poslovnih odločitev.

Spoznali smo osnove bilance stanja. Vsak bralec bilance se pa najprej vpraša ali je bilanca poštena? Nesporna je trditev, da vsaka bilanca laže. To je posledica slabosti sistema vrednotenja (merjenja) posameznih v bilanci prikazanih kategorij. Računovodska stroka si prizadeva te slabosti omiliti.

Primer: Prav lahko si omissimo, da smo kupili neko zemljišče pred 20 leti po ceni 50 evrov za m². Današnja poštena vrednost tega zemljišča je 200 evrov za m². V bilanci prikazujemo zemljo po 50 evrov za m². Vsak vidi, da bilanca ni poštena, saj razlika med pošteno vrednostjo zemljišča

in njegovo nakupno vrednostjo predstavlja skrito rezervo (skriti dobiček).

Podobnih slik je veliko. Računovodska stroka jih skuša odpraviti s pomočjo načela poštene vrednosti, ki omogoča prevrednotenje pomembnih postavk.

Prikazali smo le nekaj razlogov za trditev, da bilanca stanja ne prikazuje absolutne resnice. Bilanca stanja je le približek, ki teži k prikazu poštenega premoženjskega položaja podjetja.

IZKAZ POSLOVNEGA IZIDA

Sestavina računovodskega dela poslovnega poročila je tudi Izkaz poslovnega izida (v preteklosti smo ga imenovali izkaz uspeha, bilanca uspeha itd.). Njegova sestavina so številne vrste prihodkov in odhodkov. Računska razlika med prihodki in odhodki je poslovni izid, dobiček ali izguba.

Kaj je dobiček? Odgovor, da je dobiček pozitivna razlika med prihodki in odhodki, ni točen, saj prikazuje le tehniko izračuna poslovnega izida. Poznavanje vsebine dobička je nedvomno ena najpomembnejših vsebin, ki jih mora poznati vsak poslovnež. Vsebinsko dobička bomo prikazali v spodnjem primeru:

Primer: V začetku poslovanja imamo 1.000 evrov denarja. Drugih oblik premoženja nimamo, tako da je naše premoženje vredno skupaj 1.000 evrov.

Za celoten znesek kupimo trgovsko blago, ki ga prodamo za gotovinsko plačilo. Prodajna cena je bila 1.100 evrov.

Po prodaji imamo 1.100 evrov denarja. Drugih oblik premoženja nimamo, torej je naše premoženje skupaj vredno 1.100 evrov. Imamo 100 evrov več kot na začetku. To povečanje je dobiček.

Posledica poslovnega dogodka je povečanje premoženja!

Primer nam pove, da je dobiček je povečanje premoženja! Kaj je izguba? To pa že vemo. Če je dobiček povečanje premoženja je izguba njegovo zmanjšanje. Tako dobiček kot izguba pripada lastniku.

V poslovanju imamo različne vrste prihodkov in odhodkov. Njihovo vključevanje v izračune poslovnega izida oblikuje različne vrste poslovnega izida (dobička/izgube). Ključne prikazujemo v naslednji sliki:

Dobiček
Čisti dobiček
Izguba
Druge pomembnejše vrste poslovnega izida so:
Prispevek za kritje
Celotni kosmati dobiček
Dobiček iz rednega delovanja
Kosmati donos iz poslovanja
ebit, ebt, e, ebitda, ebitdar, op .

Danes je običajno, da poslovneži uporabljajo izraze EBIT (zaslužek pred obrestmi in davki), EBITDA (zaslužek pred amortizacijo, odpisi, obrestmi in davki), EBT (zaslužek pred davki) in E (zaslužek – pri nas čisti dobiček) itd.

Ti izrazi na preprost način izražajo vsebinsko ustvarjenega dobička.

Tehniko izračuna nekaterih vrst poslovnega izida prikazujemo v spodnji sliki.

	POSLOVANJE	FINANCIRANJE	IZREDNO	SKUPAJ
PRIHODKI	Poslovni prihodki (PP)	Finančni prihodki (FP)	Izredni prihodki (IP)	Celotni prihodki
- ODHODKI	Spremenljivi odhodki (VS) = prispevek za kritje (Pk) Odpisi (amortizacija in drugi odpisi = DA) Ostali poslovni odhodki (POo)	Finančni Odhodki (FO)	Izredni odhodki (O)	Celotni odhodki
= IZID	Izid iz celotnega poslovanja - (EBIT, OP, ...)	Izid iz financiranja (obresti, interes...) -I	IZID IZ ZUNAJREDNEGA DELOVANJA	CELOTNI POSLOVNI IZID (EBT)
	IZID IZ REDNEGA DELOVANJA EBIT+DA=EBITDA			DAVEK IZ CELOTNEGA POSLOVNEGA IZIDA (T)
				ČISTI DOBIČEK (E)

Na sliki vidimo, da ločimo poslovne, finančne in izredne prihodke in odhodke. Imamo več vrst poslovnih odhodkov. Med njimi odhodke iz naslova amortizacije (D) in odpisov (A). Kot razlike med posameznimi skupinami prihodkov in odhodkov se izračunajo EBIT (poslovni prihodki, zmanjšani za poslovne odhodke), I (izid iz financiranja, ki ga izračunamo kot razliko med finančnimi prihodki in finančnimi odhodki) itd. Uporabnost različnih vrst poslovnega izida bomo prikazali pri oblikovanju poslovnih odločitev.

Kako ugotoviti ekonomski položaj podjetja?, Kako ugotoviti ali je poslovanje s podjetjem tvegano (zelo pomembno tudi pri obračunavanju DDV)?, lahko pri nekem podjetju kupujemo, mu lahko prodajamo na odloženo plačilo, do kakšnega zneska lahko sprejme-

mo tveganja, ali se splača v podjetje vlagati, in na še veliko drugih vprašanj bomo odgovorili v delavnicah, ki bodo obravnavale potrebna znanja s področja poslovnih financ in računovodstva. Vse bo prilagojeno za neekonomiste, za strokovnjake, managerje itd., ki želijo več.

ZA KONEC

Računovodstvo je sestavina podjetništva, jezik poslovnežev. Njegovo poznavanje in razumevanje olajša oblikovanje številnih poslovnih odločitev. Spoznali ga bomo na delavnicah, ki jih organiziramo v sodelovanju z Združenjem delodajalcev Slovenije.

Pogovarjali se bomo o številnih vprašanjih, kot so na primer:

Kako ugotoviti ekonomski položaj podjetja?, Kako ugotoviti ali je poslovanje s podjetjem tvegano (zelo pomembno tudi pri obračunavanju DDV)?, lahko pri nekem podjetju kupujemo, mu lahko prodajamo na odloženo plačilo, do kakšnega zneska lahko sprejmemo tveganja, ali se splača v podjetje vlagati, in na še veliko drugih vprašanj bomo odgovorili v delavnicah, ki bodo obravnavale potrebna znanja s področja poslovnih financ in računovodstva. Vse bo prilagojeno za neekonomiste, za strokovnjake, managerje itd., ki želijo več.

EKONOMSKI KAZALCI

DELOVNA MESTA V EVROPI MORAJO TEMELJITI NA ZNANJU IN SPOSOBNOSTIH

Ekonomski kazalci, ki jih najdete v tej rubriki so odraz slovenskega in evropskega gospodarstva ter obratno, za svoje poslovanje in dogovarjanje s socialnim partnerjem v podjetju mora vsak delodajalec poznati osnovne statistike in makroekonomske agregate, kot so: inflacija, gospodarska rast, zaposlenost, brezposelnost in rast plač. Mesečno pa za vas pripravljamo tudi članke s podrobnejšo analizo gibanj na trgu dela, razmer v slovenskem gospodarstvu ali EU.

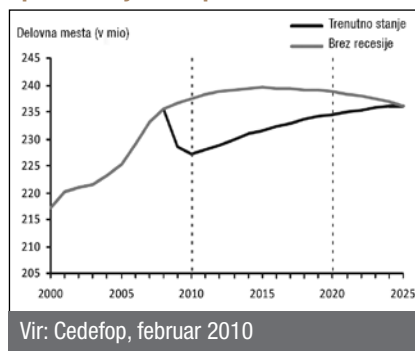
Maja Ceglar Ključevšek

Tokrat vam predstavljam prve izsledke analize o ponudbi in povpraševanju na trgu dela v Evropi do leta 2020, ki jo je februarja objavil CEDEFOP (Evropski center za razvoj in poklicno usposabljanje).

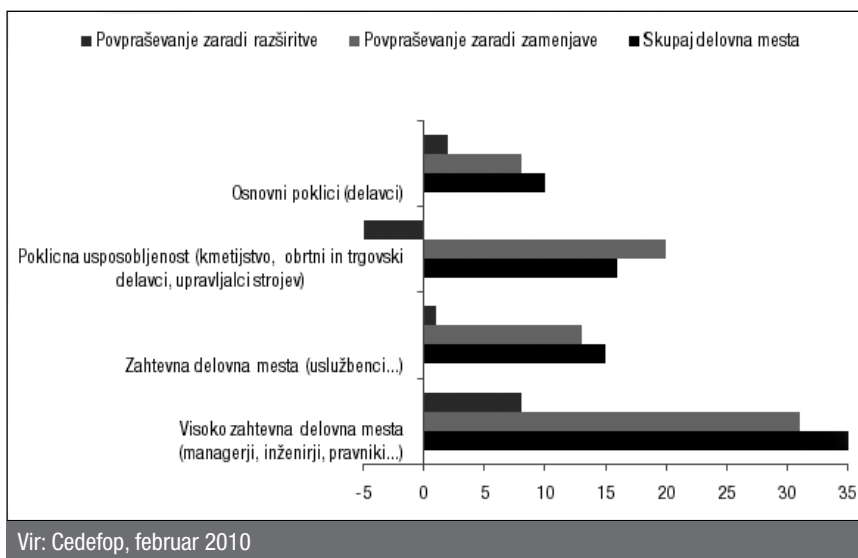
EVROPA MORA BOLJE IZKORISTITI POTENCIAL ZAPOSLENIH

Svetovna gospodarska in finančna kriza je imela velik vpliv tudi na trg dela v Evropi¹, ki naj bi po najbolj optimističnih napovedih popolnoma okreval šele v naslednjih desetih letih. Ne glede na to, pa je Cedefop v zadnji napovedi povpraševanja in ponudbe na trgu dela ugotovil, da bo v Evropi do leta 2020 ustvarjenih 7 milijonov novih delovnih mest. Prav tako je ocenjeno, da bo potrebno zaposliti več kot 73 milijonov delovnih mest, na katerih zdaj delajo ljudje, ki se bodo upokojili oz. bodo zamenjali službo. Tako bo na voljo 80 milijonov priložnosti za nova delovna mesta, vprašanje pa je, če jih bodo evropski delavci zmožni zaposliti.

Vpliv recesije na zaposlenost v EU



Možnosti za zaposlitev



Čeprav bodo ustvarjena nova delovna mesta, je ocenjeno, da je danes na voljo 10 milijonov manj delovnih mest, kot smo pričakovali pred krizo. Če upoštevamo manjše okrevanje, bo število delovnih mest zopet doseglo število iz 2008 (235 milijonov delovnih mest) šele leta 2020.

DELOVNA MESTA Z VEČ ZNANJA IN SPOSOBNOSTMI

Po oceni Cedefopa bo delovnih mest na voljo za vse kategorije zaposlenih, vendar pa bo največ delovnih mest, kar 8,5 milijona na voljo za zaposlene z zahtevnimi znanji in visoko usposobljenostjo.

Ni pričakovati, da se bo število zahtevnih delovnih mest bistveno povečalo, vendar pa je ocenjeno, da se bo struktura znotraj spremenila. Povpraševanje po uradnikih naj bi se zmanjšalo, vendar se bo povečalo povpraševanje po prodajalcih, varnostnikih in negovalcih. Število delovnih mest za fizične

delavce pa se bo zmanjšalo predvsem na račun uvedbe novih tehnologij (približno 4 milijone delovnih mest).

Projekcije torej kažejo, da se bo povišano povpraševanje po bolj usposobljenih delavcih še naprej povečevalo.

ALI BODO EVROPSKI DELAVCI IMELI PRAVE SPOSOBNOSTI

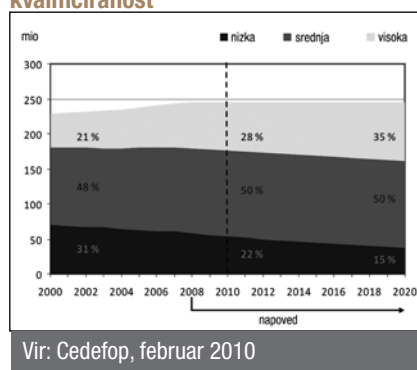
Da bodo delodajalci delovna mesta, ki jih bodo imeli na voljo, lahko zapolnili, morajo imeti na voljo ljudi z ustrezno izobrazbo in usposobljenostjo.

Ponudba na strani zaposlenih v prihodnosti je tesno povezana z demografskimi gibanji in odločitvami za izobrazbo, ki pa so že določene. Večina ljudi med 15 in 24 letom se še izobražuje in pričakovati je porast deleža potencialnih delavcev z visoko in višjo izobrazbo. Tako naj bi bilo do leta 2020 na trgu dela v Evropi na voljo 16 milijonov ljudi z univerzitetno izobrazbo več kot sedaj.

¹ Napoved vključuje 29 Evropskih držav (EU 27, Norveško in Švico).

Število tistih, ki imajo poklicno izobrazbo na srednješolski ravni, naj bi se povečalo za 1 milijon, še vedno pa bo to predstavljalo 50% vseh zaposlenih. Število ljudi z nizko izobrazbo pa naj bi se zmanjšalo za 15 milijonov.

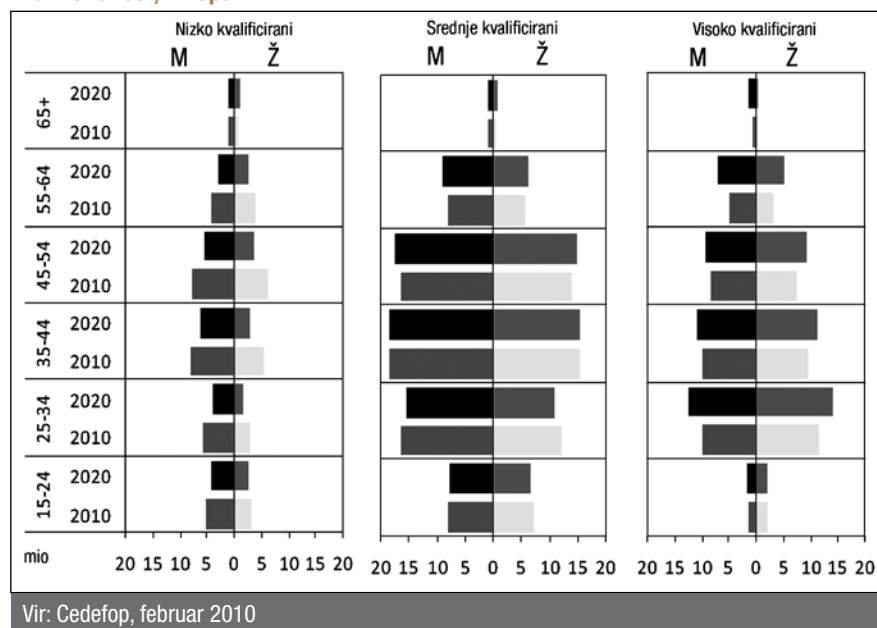
Ponudbeni trendi glede na kvalificiranost



V povprečju je pričakovano, da bodo v prihodnosti ženske bolj kvalificirane kot moški. Zato je eden od predlogov tudi omogočanje lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predvsem žensk.

Število tistih, starih 25 in več, z visokimi kvalifikacijami se bo znatno povečevalo. Največji delež povečanje naj bi bil zabeležen med tistimi, ki bodo stari med 25 in 34 let. Število ljudi, ki imajo le srednje ravni kvalifikacij naj bi se predvidoma zmanjšalo največ med tistimi do 34 let, vendar se bo povečalo za tiste nad 35 let starosti. To kaže na staranje delovne sile in na dejstvo, da bodo mlajši ljudje na splošno bolj izobraženi. Tisti, ki bodo v letu 2020 starejši od 55 let pa naj bi bili bolj usposobljeni kot starejši delavci v današnjem času.

Delovna sila glede na starost, spol in kvalificiranost, Evropa



ZAKLJUČEK

Raziskava torej kaže, da se struktura poklicev v Evropi preusmerja v poklice z več znanja in višjo usposobljenostjo. Zato bi morali sprejemati politične odločitve, ki bodo izkoristile najboljšo uporabo sposobnosti zaposlenih, ki so trenutno na voljo.

Več na: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/15228.aspx>

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Inflacija

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010-I
SLOVENIJA	Povprečna letna inflacija (I-XII t/I-XII t-1)	8,9	8,4	7,5	5,6	3,6	2,5	2,5	3,6	5,7	0,9	1,5 ²
	Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	8,9	7,0	7,2	4,6	3,2	2,3	2,8	5,6	2,1	1,8	1,5 ²
EVRO OBMOČJE (16)	Povprečna letna inflacija	2,2	2,4	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	3,3	0,3	1,0 ²

Vir: Statistični urad RS, 9.2.2010 in Eurostat, 29.1.2010

V Sloveniji so se cene življenjskih potrebščin januarja v primerjavi z prejšnjim mesecem znižale za 0,8%. Skupno rast cen so najbolj znižale nižje cene obleke in obutve (1,3 odstotne točke), po 0,1 odstotne točke pa so k znižanju prispevale še nižje cene osebnih avtomobilov, pocenitve v skupini rekreacija in kultura ter druge januarske pocenitve. Na drugi strani so k skupni rasti

naveč prispevalo višje cene energentov (0,3 odstotne točke) in hrane (višje cene zelenjave in brezalkoholnih pijač).

Medletna inflacija je bila nižja kot prejšnji mesec in je znašala 1,5%.

V Evro območju se je medletna inflacija januarja po prvi oceni evropskega statističnega urada Eurostat zvišala na 1% odstotek (0,9% december 2009/december 2010).

Medletna inflacija v Sloveniji tako ostaja višja kot v evrskem območju, januarsko znižanje cen pa predvsem posledica močnih sezonskih dejavnikov.

GOSPODARSKA RAST

Gospodarska rast

realna rast bruto domačega proizvoda v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 (Q ₄ 2009 / Q ₄ 2008)
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,8	6,8	3,5	-8,3
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,0

Vir: Statistični urad RS, 30.11.2009 in Eurostat, 8.1.2010

Po prvi oceni Eurostata, objavljeni 12. februarja 2010 (v katero ni vključeno gibanju BDP v zadnjem četrtletju 2009 za Slovenijo in tudi nekaj drugih držav, saj podatki še niso na razpolago), je gospodarska rast

v evro območju v zadnjem četrtletju 2009 v primerjavi z zadnjim četrtletjem 2008 upadla za 2,1%. V primerjavi s tretjim četrtletjem 2009 je tako narasla za 0,1%. Po prvi oceni je tako v letu 2009 evro območje

zabeležilo 4,0% padec bruto domačega proizvoda v letu 2009.

²Januar 2010/ januar 2009.

RAST PLAČ

Bruto in neto plača na zaposlenega

povprečna letna stopnja rasti v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
BRUTO PLAČA NA ZAPOSLENEGA										
NOMINALNA STOPNJA RASTI	10,6	11,9	9,7	7,5	5,7	4,8	4,8	5,9	8,3	3,4
REALNA STOPNJA RASTI	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5
NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA										
NOMINALNA STOPNJA RASTI	10,4	11,7	9,7	7,5	5,7	6,1	5,1	7,9	7,8	3,4
REALNA STOPNJA RASTI	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5

Vir: Statistični urad RS, 15.2.2010

Rast bruto plače v javnem in zasebnem sektorju

Bruto plača na zaposlenega, realna stopnja rasti, v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 napoved
SKUPAJ	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	1,9
ZASEBNI SEKTOR	1,3	2,3	2,3	2,1	3,1	2,8	2,8	3,2	2,0	-0,2
JAVNI SEKTOR	2,1	5,1	1,1	1,0	-0,8	0,9	1,0	0,5	3,9	5,9

Vir: UMAR, Jesenska napoved gospodarskih gibanj, 2009

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 je znašala 1438,96 EUR in je bila za 3,4 % višja od povprečne mesečne bruto plače za leto 2008. Povprečna mesečna neto plača za leto 2009 je znašala 930,00 EUR.

Realno se je povprečna mesečna bruto in neto plača za leto 2009 glede na leto 2008 zvišala za 2,5 %.

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je v primerjavi z letom 2008 najbolj zvišala v dejavnostih zdravstvo in socialno varstvo (za 12,0 %) in dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (za 5,9 %). Tolikšno zvišanje je bilo posledica uvedbe novega plačnega sistema za javne uslužbenke v drugi polovici leta 2008. Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je glede na leto 2008 znižala

le v dejavnostih finančne in zavarovalniške dejavnosti (za 0,7 %) in kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (za 0,2 %).

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je glede na leto 2008 zvišala v vseh statističnih regijah; najbolj se je zvišala v pomurski, in sicer za 6,9 % (kar lahko pripišemo predvsem zmanjšanju števila zaposlenih oseb v predelovalnih dejavnostih, tam pa so plače praviloma nižje od regionalnega povprečja), potem pa v obalno-kraški (za 4,0 %) in v podravski (za 3,7 %) statistični regiji.

Urad za makroekonomske analize -UMAR je analiziral vpliv spremembe strukture zaposlenih na rast bruto plače na zaposlenega in ugotovil, da lahko del rasti bruto plače na zaposlenega v dejavnostih zasebnega sektorja in posledično skupne bruto

plače na medletni ravni pripisujemo učinku sprememb v strukturi zaposlenih, ki je nastopil s krizo in odpuščanjem zaposlenih.

Od aprila 2008, ko je začelo število zaposlenih pri pravnih osebah počasi upadati, do novembra 2009 je samo v predelovalnih dejavnostih zaposlitev izgubilo več kot 30.000 oseb. To je v povsem tehničnem smislu vplivalo na povprečno raven bruto plače v predelovalnih dejavnostih in v zasebnem sektorju ter na skupno bruto plačo. V izračunu povprečne bruto plače na zaposlenega se je zaradi odpuščanja delež zaposlenih z nizkimi plačami nižal, kar pa je višalo raven povprečne bruto plače preostalih zaposlenih.

Vpliv spremembe strukture zaposlenih na rast povprečnih plač v enajstih mesecih lanskega leta je bil tako najizrazitejši v predelovalnih dejavnostih, kjer je prišlo do

največjih sprememb v strukturi zaposlenih, posledično pa tudi v industriji in v zasebnem sektorju. Medletna rast bruto plače na zaposlenega v predelovalnih dejavnostih je bila v prvih osmih mesecih leta 2009 predvsem posledica sprememb v strukturi zaposlenih oz. odpuščanja zaposlenih z nizkimi plačami (brez slednjega bi bila ves čas negativna). V povprečju enajstih mesecev je bila medletna rast bruto plače v tej dejavnosti (dejansko izračunana) 0,5-odstotna, z upoštevanjem učinka spremembe strukture zaposlenih

pa bi bila za 0,9 o. t. nižja oz. -0,4-odstotna. Prav tolikšen učinek oz. prispevek k rasti (0,9 o. t.) je izračunan za bruto plačo v industriji (B-F), zasebnem sektorju in za skupno bruto plačo na zaposlenega. Z upoštevanjem strukturnega učinka bi tako znašala povprečna letna rast bruto plače na zaposlenega v enajstih mesecih leta 2009 v industriji le 0,2 %, v zasebnem sektorju 0,9 %, rast skupne bruto plače pa bi bila 2,6 % (in ne 3,5 %). Po UMAR jevi analizi pre-rez po skupinah dejavnosti dalje kaže, da je

strukturni učinek v javnem sektorju (-0,1 o. t.) deloval v nasprotno smer in bil negativen. V primeru javnega sektorja to pomeni, da je bila 7,1-odstotna (dejansko izračunana) povprečna letna rast bruto plače na zaposlenega celo nekoliko podcenjena (upoštevaje strukturne spremembe v zaposlenosti bi bila namreč še nekoliko višja, 7,2-odstotna), kar kaže na še večje razlike med lanskoletno rastjo plač v zasebnem in javnem sektorju.

TRG DELA

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6
• s.p.-ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6

Vir: Statistični urad RS, 16.2.2010

Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji se je v decembru 2009 zvišala za 0,2 odstotne točke in je dosegla 10,3 %. Število registriranih brezposelnih se je od decembra 2008 do decembra 2009 zvišalo za 30.433 (za 17.640 moških in 12.793 žensk) in doseglo 96.672 brezposelnih.

Število delovno aktivnih prebivalcev se je znižalo za približno 5.400.

Decembra 2009 se je število delovno aktivnih oseb znižalo v vseh dejavnostih, razen v kulturnih, razvedrilnih in rekreacijskih dejavnostih; v teh dejavnostih se je število delovno aktivnih zvišalo za okrog 30. Najbolj

se je število delovno aktivnih znižalo v gradbeništvu, in sicer za več kot 1.900, potem pa v predelovalnih dejavnostih, in to za skoraj 1.500.

V obdobju od decembra 2008 do decembra 2009 se je število delovno aktivnih oseb znižalo za približno 35.600, najbolj v predelovalnih dejavnostih, za več kot 25.600, nato pa v gradbeništvu, za približno 6.300; v dejavnosti trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil se je znižalo za okrog 3.400, v dejavnosti promet in skladiščenje pa za okrog 2.600. Število delovno aktivnih pa se je v tem obdobju opazneje zvišalo v

dejavnosti izobraževanje (za okrog 1.600), v dejavnosti strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (za skoraj 1.200), v dejavnosti dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (za več kot 700) in v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo (za okrog 500).

Število brezposelnih se je povečalo tudi januarja in je znašalo 99.591 registriranih brezposelnih oseb.

V SREDIŠČU KDAJ BO ZDR PRINESEL (VARNO) PROŽNOST ?

Maja Skorupan

Zakon o delovnih razmerjih, ki je pričel veljati leta 2003, je bil pomemben dosežek in velik uspeh, v primerjavi z do tedaj veljavno delovno pravno zakonodajo. Nekaj sprememb zakona je bilo sicer sprejetih tudi v letu 2007, vendar po mnenju Združenja delodajalcev Slovenije le-te niso bile dovolj usmerjene k doseganju večje stopnje fleksibilnosti.

Najnovejše nacionalno poročilo Eurobarometer za Slovenijo³ kaže, da Slovenci v večji meri kot pred šestimi meseci ocenjujejo stanje slovenskega gospodarstva in zaposlenosti kot slabo. Največji delež anketiranih v naslednjem letu na obeh področjih, ki so ju sicer opredelili tudi kot prednostni področji delovanja vlade, pričakuje poslabšanje. Več kot polovica vprašanih meni, da najhujše posledice krize za trg delovne sile šele prihajajo.

V raziskavi evropskega javnega mnenja Eurobarometer, ki zajema prebivalstvo 27 držav članic EU, je bila vključena tudi Slovenija. Na vprašanja o stanju gospodarstva in zaposlovanja ter o učinkih finančno-gospodarske krize kar 70% Slovencev meni, da Slovenija za spopadanje s prihodnostjo potrebuje več reform. Večina, 69 % Slovencev, podpira idejo, da je treba uveljavljati reforme v korist prihodnjih generacij, čeprav na račun sedanje generacije. Tudi na Združenju delodajalcev Slovenije menimo, da so v tem trenutku reforme trga dela nujne. Le s spremembami delovno pravne in z njo povezane zakonodaje bo izhod iz gospodarske krize lažji.

V Odprtem pismu predsedniku Vlade RS, z dne 13.1.2010, smo socialni partnerji opozorili, da je bila naša skupna odločitev »paketno« obravnavanje predloga novele zakona o minimalni plači, spremembe trga

dela in s tem povezane davčne spremembe. Predstavniki delodajalcev smo namreč prepričani, da zakonska ureditev trga dela ne ustreza več zahtevam konkurenčnosti, s katerim se slovenska podjetja srečujejo na globalnem trgu.

V okviru predloga sprememb trga dela so za delodajalce v tem trenutku pomembne spremembe zakona, ki ureja delovna razmerja. Naši predlogi predstavljajo način za doseg večje prožnosti na trgu dela, čemur je v svojih Stališčih do predlogov delodajalcev in sindikatov glede razvoja trga dela (v nadaljevanju Stališča), pritrdila tudi Vlada. Predlog konkretnih sprememb zakona, ki bi istočasno pomenil za podjetja lažji izhod iz gospodarske krize, ohranitev večjega števila delovnih mest in ne nazadnje tudi reševanje problematike splošne ureditve Zakona o delovnih razmerjih, smo na Združenju delodajalcev oblikovali in posredovali Vladi RS v mesecu januarju 2010. Predlogi sprememb v poglavitni meri posegajo na področje ureditve prenehanja delovnih razmerij, odpravnin, nadomestila plače, letnega dopusta, delovnega časa, dodatka za delovno dobo.

Vlada RS je v svojih Stališčih poudarila, da je potrebno reformo trga dela na področju delovno pravne zakonodaje izvesti v dveh fazah.

V prvi fazi, ki naj bi se končala 30.4.2010, bi prišlo do kratkoročnih sprememb. Podlaga za prvo spremembo je odločba Ustavnega sodišča RS, po kateri so tretji odstavek 8. člena ter 84. in 85. člen Zakona o delovnih razmerjih v neskladju z Ustavo RS⁴. Druga sprememba se nanaša na skrajšanje odpovednih rokov ter znižanje odpravnin ob prenehanju delovnega razmerja, določenih v Zakonu o delovnih razmerjih, ob hkratnem spreminjanju za primer brezposelnosti v okviru priprave Zakona o trgu dela.

Druga faza, ki bi trajala od 31.12.2010, pa naj bi bila namenjena strukturnim spremembam, to je tistim spremembam, ki jih bomo predlagali delodajalci in sindikati. S

temi spremembami naj bi se na eni strani zagotovilo učinkovito prilagajanje zaposlovanja potrebam delovnega procesa in razmeram na trgu dela, na drugi strani pa učinkovito varstvo delavcev.

Predlogi sprememb v poglavitni meri posegajo na področje ureditve prenehanja delovnih razmerij, odpravnin, nadomestila plače, letnega dopusta, delovnega časa, dodatka za delovno dobo.

Glede sprememb, ki jih namerava Vlada RS urediti v okviru prve faze, je nujno izpostaviti dejstvo, da smo na Združenju delodajalcev Slovenije, že pri pripravi sprememb in dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih v letu 2007, vztrajali pri znižanju odpovednih rokov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon je bil produkt soglasja vseh socialnih partnerjev, zaradi česar zahteve delodajalcev v celoti niso mogle biti uveljavljene. Vendarle pa je potrebno izpostaviti dejstvo, da so se razmere v gospodarstvu, od časa zadnjih sprememb, bistveno spremenile in da je odpovedne roke nujno potrebno skrajšati v vseh primerih odpovedi enotno na 30 dni. Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih mora biti odpovedni razlog podan ob podaji odpovedi in ne šele ob poteku odpovednega roka. Dosledno upoštevanje navedenega pomeni, da delodajalec delavcu ne more zagotavljati dela ves čas odpovednega roka. Menimo, da je 30 dnevni odpovedni rok primeren, da se opravi »predaja poslov« in delovnih sredstev ter se delavcu omogoči izraba letnega dopusta, ki mu je morebiti še preostal.

Bistven problem delodajalcem predstavlja tudi ureditev 90. a člena Zakona o delovnih razmerjih, po kateri delavec ni dolžan sprejeti ustrezne zaposlitve pri drugem delodajalcu in pri tem ohrani vse pravice (odpravnina in nadomestilo za primer brezposelnosti). Če primerjamo ureditev odpo-

³http://ec.europa.eu/slovenija/hp/2010-0201-eurobarometer_report_sl.htm
⁴Opr. št. U-I-284/06 z dne 11.6.2009.

vedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove delavcu invalidu, kaj hitro opazimo, da se od ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih precej razlikuje. Delodajalec namreč lahko invalidu, kateremu ne more zagotavljati dela pri sebi, ponudi ustrezno zaposlitev tudi pri drugem delodajalcu. V kolikor delavec invalid nove ustrezne ponudbe pri drugem delodajalcu ne sprejme, nima pravice do odpravnine niti do nadomestila za primer brezposelnosti⁵.

Menimo, da je 30 dnevni odpovedni rok primeren, da se opravi »predaja poslov« in delovnih sredstev ter se delavcu omogoči izraba letnega dopusta, ki mu je morebiti še preostal.

Institut, ki je urejen v 90. a členu Zakona o delovnih razmerjih v praksi zaradi prostovoljnosti ne zaživi, zaradi česar bi ga bilo potrebno, ob obstoječih pogojih, dopolniti z obveznostjo sprejetja ponudbe. Takšna ureditev dosledno sledi načelu prožnosti in varstva dela in ne (konkretne) zaposlitve.

V preteklem letu je bilo kar nekaj delodajalcev, ki so zaradi nepričakovanega in bistvenega zmanjšanja obsega dela morali pogodbe odpovedovati večjemu številu delavcev, torej pripravljati programe razreševanja presežnih delavcev. Za posebej problematično se je v teh primerih izkazala ureditev odpravnin. Obseg denarnih sredstev, ki je bil namenjen izplačilu odpravnin, je v večini primerov predstavljal precejšnji delež, kar je podjetja tako finančno izčrpalo, da niso bila več likvidna.

Združenje delodajalcev Slovenije zato predlaga, da se povzame možnost zmanjšanja odpravnin, kot je urejena za primere prisilne poravnave, tudi za primere, ko delodajalec odpoveduje pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih že sedaj določa, da se delavec in delodajalec v postopku prisilne poravnave lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu. Takšna ureditev je smiselna tudi v primeru, ko delodajalec odpoveduje pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, hkrati pa bi izplačilo polnih odpravnin ob npr. izteku odpovednega roka ogrozilo likvidnost delodajalca do te mere, da bi bilo ogrožen obstoj preostalih delovnih mest ali celo obstoj delodajalca.

V zadnjem obdobju smo bili tudi priča vse pogostejšim kritikam trajanja delovnega časa v Sloveniji. Očitano nam je bilo, da imamo v primerjavi z drugimi državami EU, predlog delovni čas, ter da ga je nujno potrebno skrajšati. Polni delovni čas po naši ureditvi res traja 40 ur na teden, vendar ne smemo pozabiti dejstva, da je čas plačanega odmora v trajanju 30 minut, vključen v delovni čas, zaradi česar dejanski delovni čas delavca traja 37,5 ur na mesec.

Polni delovni čas naj tako v bodoče traja 37,5 ur.

Če navedem nekaj primerjav: na Danskem traja delovnik povprečno 37 ur tedensko, dnevni odmor je urejen s kolektivno pogodbo, vendar ni plačan. V Franciji znaša tedenski delovnik povprečno 39 ur, dnevni odmor ni plača. Na Švedskem je povprečni delovnik 38 ur tedensko, po zakonu do 40 ur, dnevni odmor je normalno izven delovnega časa, razen v primerih, ko gre za obvezno prisotnost na delovnem mestu v času malice. V Veliki Britaniji pa ni zakonske meje, večina dela 37 do 30 ur tedensko, z nadurami povprečno 43,4 ure tedensko. Ponekod je med delom v delovni čas všteti kratek odmor za čaj, ki je angleška tradicija⁶.

Prav z namenom odpraviti vsakršne dvome o realnem trajanju delovnega časa v Sloveniji predlagamo, da se odmor med de-

lovnim časom izločiti iz vštevanja v delovni čas. Polni delovni čas naj tako v bodoče traja 37,5 ur.

Predmet spotike v Zakonu o delovnih razmerjih pa je po mnenju delodajalcev tudi ureditev dodatka za delovno dobo. Zakon ne opredeljuje, kakšen dodatek pripada delavcem za delovno dobo in katera delovna doba je naj se pri odmeri tega dodatka upošteva.

Delovno razmerje je pogodbeno in ne več asociativno razmerje, zato je potrebno prehod jasno opredeliti tudi pri dodatku za delovno dobo, ki naj bo v bodoče definiran kot dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

Menimo namreč, da bi se s tako ureditvijo povečala konkurenčnost delavcev z daljšo delovno dobo, nagrajevanja pa bi se vezalo na pripadnost posameznemu delodajalcu.

Naštela sem le nekaj nujnih predlogov sprememb Zakona o delovnih razmerjih, ki pa predstavljajo le peščico tistih, ki smo jih in jih še bomo uradno zagovarjali. Potrebno je sprejeti tako zakonodajo, ki bo rešila probleme, ki so se izkazali v praksi, še posebej v času gospodarske krize, ter druge morebitne potrebne in utemeljene dograditve, glede na strokovna vedenja in spoznanja. Pri tem pa želimo opomniti, da namen naših predlogov sprememb ni v zmanjševanju obseg pravic delavcev, temveč izključno v povečanju zaposljivosti in števila delovnih mest.

⁵ 40. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007)
⁶ Potočnik Miha: Posnemati primerljive države, Glas gospodarstva, Ljubljana, Januar 2000

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Delovnopravna zakonodaja je obširna in kompleksna, hkrati pa veljavni predpisi ne dajejo vedno odgovorov na vsa vprašanja, ki se zastavljajo v pestrosti vsakdana. Zakonodajo pomembno dopolnjuje sodna praksa, nastanek relevantne sodne prakse pa je dolgotrajen in nikoli dokončan proces, saj se sodna praksa oblikuje skozi leta, poleg tega pa se v času spreminja. Zakonodaja in sodna praksa ne nudita vedno odgovora, ki ga pri svojem delu potrebujete, zato vam v rubriki Delovnopravna zakonodaja mesečno pripravljamo aktualni izbor odgovorov na delovno-pravna vprašanja ter predstavljamo ažurno sodno prakso. Ne spreglejte tudi novosti iz Uradnih listov!

Maja Skorupan
Anže Hiršl

VARSTVO DOJEČE MATERE

Delavka je doječa mati. Delodajalec jo pošilja na službeno potovanje za dva dni (ena nočitev). Ali je delavka dolžna iti na službeno pot oz. ali ima možnost, da to tudi zavrne? Ali ima kakršne koli pravice v tem primeru iz naslova doječe matere (če že gre na službeno pot ali lahko vzame s seboj tudi otroka in varuško)?

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) v 187. členu določa, da mora delodajalec delavki (zaradi starševstva) omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Nadalje ZDR v 193. členu določa, da delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

V kolikor je delavka že pred napotitvijo na delo v tujino izvrševala pravico do dojenja med delovnim časom, bi ji bila ta pravica v primeru napotitve kršena. Četudi delavka te pravice ni izvrševala med delovnim časom menimo, da bi ji bilo z napotitvijo na delo v tujino onemogočeno izvajanje starševskih dolžnosti.

Ali delavka lahko na službeno pot vzame otroka in varuško je stvar dogovora z delodajalcem.

KRŠITEV POGODBE O REHABILITACIJI IN PRAVICE DELAVCA INVALIDA

Delavec je bil z odločbo invalidske komisije razvrščen v III. Kategorijo invalidnosti s pravico do poklicne rehabilitacije zaradi usposobitve za drugo ustrezno delo (pridobitev VI. stopnje izobrazbe). Podpisana je bila tripartitna pogodba (delavec, ZPIZ, firma). Ker delavec poklicne rehabilitacije ni zaključil, mu je bila s strani ZPIZ izdana odločba, da nima pravic iz invalidskega zavarovanja na podlagi odločbe s katero mu je bila priznana invalidnost s pravico do poklicne rehabilitacije. Po navedbah referentke ZPIZ ima delavec po zakonu še vedno priznano kategorijo invalidnosti, nima pa iz tega nobenih pravic (pravica do premestitve, pravica do nadomestila itd). Delavcu ne nameravamo odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Trenutno dela na delovnem mestu, ki ustreza njegovi dokončani šoli (V. stopnja) in omejitvam iz odločbe ZPIZ. Kako naj postopamo do delavca glede omejitev iz odločbe ZPIZ v primeru, če mu ne bomo mogli več zagotavljati ustreznega dela? Ali mu lahko ukinemo dodatni dopust (4 dni) iz naslova invalidnosti?

Uvodoma lahko ugotovimo, da je kršitev pogodbe o poklicni rehabilitaciji šteti

kot razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteti je mogoče, da je delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.

V kolikor delavcu pogodbe ne boste odpovedali, potem predlagamo, da izdate dokument v katerem povzamete vse ugotovitve in oblikujete sklep, s katerim ugotovite, da boste kljub tem kršitvam z delavca nadaljevali delovno razmerje.

V primeru, da delavcu v prihodnosti dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ne boste mogli več zagotavljati zaradi njegove invalidnosti, mu boste pogodbo odpovedali po postopku pred komisijo, ki ugotavlja utemeljenost odpovednega razloga. Komisija bo torej ugotavljala ali obstajajo utemeljeni razlogi za odpoved.

Menimo pa, da delavcu ne morete ukiniti dodatnih dni letnega dopusta, ki mu jih Zakon o delovnih razmerjih priznava iz naslova invalidnosti, saj ima še vedno priznano III. stopnjo invalidnost. Ta mu namreč ni odvzeta, odvzete so mu le nekatere pravice iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

PRAVICA DO IZRABE LETNEGA DOPUSTA

Zaposlenega imamo delavca, ki je bil celo leto 2009 v bolniškem staležu. Zanima nas kako je z dopustom za leto 2009. Se mu v leto 2010 prenese cel dopust ali ga kaj zapade?

SODNA PRAKSA

Skladno z določbo drugega odstavka 163. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan zagotoviti delavcu izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Nadalje tretji odstavek 163. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.

V navedenem primeru je bil delavec celotno leto 2009 v delovnem, zato je pridobil pravico do celotnega dopusta. Ker pa v letu 2009 ni delal vsaj 6 mesecev, lahko v naslednje leto prenese letni dopust zmanjšan za dva tedna (dva tedna bi namreč moral izrabiti do konca leta 2009), ki ga mora izrabiti do 30.6.2010.

SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI

V pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas bi radi spremenili naziv delovnega mesta in osnovno plačo. V zakonu piše, da moramo skleniti novo pogodbo. Kakšen je postopek?

Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 47. člena določa, da v kolikor se spreminja delovno mesto je potrebno skle-

niti novo pogodbo. To je mogoče ali s sporazumom z delavcem ali pa z odpovedjo pogodbe s ponudbo nove. Vprašanje ki se zastavlja pa je, zakaj bi želeli novo delovno mesto in ali se delavec s tem strinja? V kolikor se delavec strinja potem sestavite novo pogodb, ki velja od podpisa naprej. V kolikor pa z delavcem ne bo prišlo do sporazuma, potem je edina možnost, da staro pogodbo odpoveste in mu ponudite novo. Pri tem morate obstajati utemeljen razlog za odpoved. V našem primeru bi to lahko bil poslovni razlog (ekonomske, strukturne, organizacijske spremembe na strani delodajalca).

ZAPOSLOITEV TUJEGA DELAVCA

V podjetju imamo zaposlene tri tujce iz Srbije, katerim smo po prvi zaposlitvi že podaljšali dovoljenje za zaposlitev za dodatnih 12 mesecev. Zaposleni lahko sedaj zaprosijo za osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo 3 let. Zanima nas, ali smo sedaj novo pogodbo o zaposlitvi dolžni skleniti za nedoločen čas ali ne.

Z delavci, ki imajo osebno delovno dovoljenje, lahko pogodbo za določen čas sklenete le, če imate razlog (52. člen ZDR) za sklenitev pogodbe za določen čas.

Dejstvo, da ima delavec osebno delovno dovoljenje za določen čas, se ne šteje kot razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

SODNA PRAKSA

SKLEP VIII IPS 350/2009

»Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače določeno, razrešitev poslovodje s strani skupščine družbenikov na podlagi tretjega odstavka 449. člena ZGD pomeni, da tak delavec ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje dela poslovodje, zaradi česar ne more izpolnjevati obveznosti iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi. Tako že sama razrešitev oziroma odpoklic poslovodje d.o.o., ki ni predmet delovnega spora, z vidika pogodbe o zaposlitvi za to delovno mesto lahko pomeni utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu določb 2. alineje prvega odstavka 88. člena ZDR (razlog nesposobnosti). V primeru, ko stranki v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi na razlog odpovedi ne moreta več vplivati, in ko zagovor v tem pogledu ne more imeti smisla, bi bilo v skladu z drugim odstavkom 83. člena ZDR od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor. V konkurenci možnosti zaposlitve na drugem prostem ustreznem delovnem mestu in drugem prostem neustreznem delovnem mestu ima delavec pravico do sklenitve nove pogodbe za ustrezno delovno mesto.«

Poslovodja d.o.o., ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, je v dvojnem položaju, v statusnopravnem položaju organa družbe (449. člen Zakona o gospodarskih družbah – ZGD, Ur. l. RS, št. 30/93 do 93/2002) in v de-

NOVO IZ URADNEGA LISTA RS

lovnopravnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi (72. člen ZDR).

Razrešitev (pravilno: odpoklic) s statusnopravne funkcije zato v načelu ne pomeni tudi sočasnega prenehanja delovnega razmerja. Tudi v primeru razrešitve s statusnopravne funkcije pogodba o zaposlitvi lahko preneha le na enega od načinov, ki so predvideni v zakonu (75. člen ZDR) ali če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi sami (6. alineja 72. člena ZDR).

V primeru, da je pogodba o zaposlitvi s takšno poslovodno osebo sklenjena za nedoločen čas in v njej niso posebej urejeni razlogi za njeno prenehanje, je lahko zakonito odpovedana le na podlagi enega od utemeljenih odpovednih razlogov.

Čeprav gre za dva ločena postopka, ni mogoče zanikati vpliva odločitve o razrešitvi tožnika s funkcije poslovodje na njegov delovnopравни status, saj je bila s tem hkrati ugotovljena tožnikova nesposobnost za opravljanje dela na dotedanjem delovnem mestu poslovodje oziroma direktorja družbe, oziroma mu je bilo nadaljnje delo na tem delovnem mestu objektivno onemogočeno in razrešitev sama v delovnem sporu ni bila in ne more biti več stvar sodne presoje.

Pogoj za opravljanje dela poslovodje d.o.o. na podlagi pogodbe o zaposlitvi je imenovanje na to poslovodno funkcijo (5. alineja 439. člena ZGD). Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače določeno, razrešitev poslovodje s strani skupščine družbenikov na podlagi tretjega odstavka 449. člena ZGD pomeni, da tak delavec več ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela poslovodje, zaradi česar ne more izpolnjevati obveznosti iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi. Tako že sama razrešitev oziroma odpoklic poslovodje d.o.o., ki ni predmet delovnega spora, z

vidika pogodbe o zaposlitvi za to delovno mesto lahko pomeni utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu določb 2. alineje prvega odstavka 88. člena ZDR (razlog nesposobnosti). Utemeljen razlog nesposobnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi, je bil torej podan že glede na razrešitev oziroma odpoklic tožnika s poslovodne funkcije s strani pristojne skupščine družbenikov tožene stranke in sami razlogi za odpoklic za odpoved pogodbe o zaposlitvi niti niso bili bistveni.

Ob navedenih posebnostih delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi poslovodne osebe je sodišče zmotno presodilo, da ni šlo za posebne okoliščine, zaradi katerih bi bilo od tožene stranke neutemeljeno pričakovati, da v postopku odpovedi iz tako ugotovljenega razloga nesposobnosti tožniku omogoči zagovor. Na predhodno razrešitev oziroma odpoklic s funkcije poslovodje v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi nista mogla vplivati niti tožnik in niti novo imenovani direktor (poslovodja) tožene stranke, ki je tožniku podal odpoved (prvi odstavek 18. člena ZDR). Prav v tem primeru, ko stranki v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi na razlog odpovedi ne moreta več vplivati, in ko zagovor v tem pogledu ne more imeti smisla, bi bilo v skladu z drugim odstavkom 83. člena ZDR od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor.

Nadaljnji pogoj za zakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovne razloga in razloga nesposobnosti je, da delodajalec v skladu s tretjim odstavkom 88. člena ZDR preveri možnost zaposlitve delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih (upoštevaje tudi možnost prekvalifikacije). Če taka možnost obstaja, mora delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Pri tem lahko gre za drugo ustrezno delo oziroma ustrezno zaposlitev, ki je bila v spornem obdobju v tretjem odstavku 90. člena ZDR opredeljena kot zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja

izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, lahko pa gre tudi za neustrezno zaposlitev. Pri tem je delodajalec delavcu zaposlitev na drugem ustreznem delovnem mestu, na katerem ima potrebe po opravljanju dela, dolžan ponuditi (1), kar istočasno pomeni, da ima v konkurenci možnosti zaposlitve na drugem prostem ustreznem delovnem mestu in drugem prostem neustreznem delovnem mestu delavec pravico do sklenitve nove pogodbe za ustrezno delovno mesto.

NOVO IZ URADNEGA LISTA RS⁷

Uradni list RS, št. 4/2010 – 22.1.2010

- Količnik rasti cen prehrabnih izdelkov,
- Pravilnik o dostavi podatkov za odmero dodatnega davka od dohodkov članov poslovodstev in nadzornih organov v času finančne in gospodarske krize za leto 2009,
- Količnik rasti cen prehrabnih izdelkov,
- Pravilnik o obrazcu napovedi za odmero dodatnega davka od dohodkov članov poslovodstev in nadzornih organov,
- Pravilnik o minimalni stopnji izobrazbe za opravljanje trgovinske dejavnosti,
- Aneks h Kolektivni pogodbi za cestni poštinski promet,
- *Pravilnik o spremembi Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva.*

Uradni list RS, št. 5/2010 – 25.1.2010

- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, december 2009,

⁷Naslovi, zapisani s poševnim tiskom, se nanašajo na javni sektor.

- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, 2009.

Uradni list RS, št. 7/2010 – 29.1.2010

- Poročilo o gibanju plač za november 2009

Uradni list RS, št. 8/2010 – 5.2.2010

- Uredba o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2010, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela,
- Aneks št. 8 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotroške dejavnosti.

Uradni list RS, št. 10/2010 – 12.2.2010

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (ZDoh-2E),
- Zakon o davku na dodano vrednost,
- Aneks h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti,
- Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti,
- Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnosti kovinskih materialov in livarn,
- Dodatek št. 5 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije,
- Dodatek št. 6 h Kolektivni pogodbi za elektroindustrijo Slovenije.

Uradni list RS, št. 12/2010 – 19.2.2010

- Uredba o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev
- Poročilo o rasti cen življenskih potrebščin na območju Slovenije za januar 2010
- Poročilo o gibanju plač za december 2009

OSTALE NOVOSTI

UREDBA O DOLOČITVI KVOTE DELOVNIH DOVOLJENJ ZA LETO 2010

Vlada RS je v mesecu januarju 2010 sprejela Uredbo o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2010, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela in jo posredovala za objavo v Uradnem listu RS. Predhodno je predlog uredbe obravnaval Ekonomsko-socialni svet in ga podprl brez pripomb.

Višina kvote delovnih dovoljenj za leto 2010 je za 12.000 delovnih dovoljenj nižja od kvote za leto 2009 oziroma manjša za 50 % delovnih dovoljenj. Konec leta 2009 je bila kvota izkoriščena v višini 10.152 delovnih dovoljenj, ali 42,3 %.

Kvota za leto 2010:

• dovoljenja za zaposlitev	8.800
• dovoljenja za napotene	1.500
• za usposabljanje in izpopolnjevanje	100
• za sezonsko delo	500
• za individualne storitve	100
• nerazporejena	1.000
Skupaj torej	12.000

UREDBO O OMEJITVAH IN PREPOVEDI ZAPOSLOVANJA IN DELA TUJCEV

Vlada RS je izdala Uredbo o omejitvah in prepovedi zaposlovanja in dela tujcev s katero določa omejitve in prepovedi novega zaposlovanja in dela tujcev po področjih dejavnosti, podjetjih, poklicih in iz določenih regionalnih področij, na podlagi katerih Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ne sme izdajati delovnih dovoljenj. Gre za ena-

ko uredbo, kot jo je Vlada RS sprejela v letu 2009 in ki se je iztekla z 31. 12. 2009.

Z ukrepom prepovedi izdaje dovoljenj za zastopnike mikro in majhnih gospodarskih družb, tujcem s prebivališčem na območju Kosova, ki še nimajo dovoljenja za prebivanje v Sloveniji, Uredba poskuša preprečiti zlorabe delovnih dovoljenj in dovoljenj za prebivanje v Republiki Sloveniji in odhod tujcev v druge države schengenskega območja. Z omejitvijo zaposlovanja t.i. »barskih plesalk« na države, katerih državljani za vstop v Republiko Slovenijo ne potrebujejo vizuma in na državljane držav, s katerimi ima EU sporazum o vizumskih olajšavah, ter omejitev izvajanja programa na en lokal, ki ga določi delodajalec, Uredba omogoča lažji nadzor in s tem ublažitev možnosti zlorab, oziroma kaznivih dejanj.

Novost, ki jo določa letošnja Uredba v primerjavi z lanskoletno je prepoved izdaj novih dovoljenj za delo za sezonsko delo.

OBVESTILO O ODMERI LETNEGA DOPUSTA

Obveščamo vas, da je delodajalec skladno z 160. členom Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007), dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

DAVKI IN PRISPEVKI

V rubriki Davki in prispevki vam predstavljamo novosti s področja obdavčitve osebnih prejemkov in plačevanja prispevkov za socialno varnost, aktualna pojasnila in informacije DURS, vsak mesec pa se bomo posvetili tudi aktualnim odgovorom na vprašanja naših članov. Vsak delodajalec pa mesečno potrebuje osnovne podatke za obračun akontacije dohodnine ter prispevkov, ki jih najdete na tem mestu.

Kristina Barič

UVRSTITEV V ZAVAROVALNO OSNOVO ZA PLAČEVANJE PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST

Samostojni podjetnik, ki ugotavlja davčno osnovo od dohodka, doseženega z opravljanjem dejavnosti na podlagi dejanskih prihodkov in odhodkov, se uvrsti v zavarovalno osnovo za plačevanje prispevkov za socialno varnost na podlagi zadnjega davčnega obračuna in glede na podatke o povprečni oziroma minimalni plači za leto, na katero se nanaša davčni obračun. V skladu z drugim odstavkom 9. člena Pravilnika o postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove (Uradni list RS, št. 49/06 in 38/07) se samostojni podjetnik na podlagi zadnjega obračuna davka uvrsti v zavarovalno osnovo za mesec po mesecu, v katerem je obračun davka predložil davčnemu organu. Tako se bo samostojni podjetnik, ki bo predložil davčni obračun za leto 2009 v mesecu februarju 2010, na novo uvrstil v ustrezno zavarovalno osnovo za mesec marec 2010 in bo od nove zavarovalne osnove prvič plačal prispevke za socialno varnost do 15. aprila 2010, samostojni podjetnik, ki bo predložil davčni obračun v mesecu marcu 2010, pa se bo na novo uvrstil v ustrezno zavarovalno osnovo za mesec april 2010 in bo od nove zavarovalne osnove prvič plačal prispevke za socialno varnost do 17. maja 2010.

Izračunavanje doseženega dobička

Doseženi dobiček samostojnega podjetnika, ki ugotavlja davčno osnovo od dohodka, doseženega z opravljanjem dejavnosti na podlagi dejanskih prihodkov in odhodkov,

se na podlagi obračuna davka določi tako, da se znesku razlike med davčno priznanimi prihodki in odhodki prišteje znesek prispevkov za socialno varnost.

Če je znesek razlike med davčno priznanimi prihodki in odhodki manjši ali enak 0, se šteje, da je doseženi dobiček zavarovanca enak znesku prispevkov za socialno varnost.

Doseženi dobiček, ugotovljen na podlagi obračuna davka, ki se ne nanaša na celotno davčno leto, se določi tako, da se preračuna na letno raven na naslednji način:

Doseženi dobiček, preračunan na letno raven =
doseženi dobiček, določen na podlagi davčnega obračuna^a / število mesecev, na katero se nanaša doseženi dobiček x 12

V primeru, da se davčni obračun nanaša na več kot 15 dni v začetnem mesecu, se začetni mesec šteje, v nasprotnem primeru pa ne.

Doseženi dobiček zavarovancev, katerim se davčna osnova od dohodka, doseženega z opravljanjem dejavnosti ugotavlja z upoštevanjem normiranih stroškov, se določi na podlagi odločbe o odmeri dohodnine tako, da se od dohodka odštejejo normirani stroški.

Uvrstitev v zavarovalno osnovo se za zavarovance, katerim se davčna osnova od dohodka, doseženega z opravljanjem dejavnosti ugotavlja z upoštevanjem normiranih stroškov se določi za mesec, v katerem jim je bila vročena odločba o odmeri dohodnine.

Osnove za plačilo prispevkov za socialno varnost

Zavarovanec, ki začne opravljati dejavnost kot edini ali glavni poklic, se lahko v

skladu s petim odstavkom 209. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju–ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4) ob vstopu v zavarovanje zavaruje najmanj od zneska minimalne plače. Najmanj od zneska minimalne plače so na podlagi prve alineje prvega odstavka 209. člena ZPIZ-1 zavarovani tudi tisti samostojni podjetniki, katerih doseženi dobiček ne presega zneska minimalne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji. Glede na doseženi dobiček in glede na povprečno oziroma minimalno plačo v Republiki Sloveniji za leto, na katero se nanaša obračun davka oziroma odločba o odmeri dohodnine, se uvrstijo v enega od osmih zavarovalnih razredov.

Če doseženi dobiček iz davčnega obračuna za leto 2009 ne presega minimalne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za leto 2009, ki znaša 7.111,48 evra, se samostojni podjetnik uvrsti v prvi zavarovalni razred in plačuje prispevke za socialno varnost od zneska minimalne plače. Po uveljavitvi novega Zakona o minimalni plači bo znašala najnižja osnova za plačilo prispevkov za socialno varnost 734,15 evra.

Če doseženi dobiček presega minimalno letno plačo, se samostojni podjetnik glede na višino doseženega dobička uvrsti v ustrezno višji zavarovalni razred in plačuje prispevke od zavarovalne osnove, ki je določena v odstotku od 60 % do 240 % povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji za predzadnji mesec pred mesecem, v katerem se določa zavarovalna osnova. Lahko se zavaruje tudi od višje zavarovalne osnove od tiste, v katero je uvrščen na podlagi doseženega dobička, vendar največ do zneska v višini 240% povprečne plače za predzadnji mesec pred mesecem, v katerem se določa zavarovalna osnova.

^aZnesek razlike med davčno priznanimi prihodki in odhodki, povečan za znesek prispevkov za socialno varnost.

Po podatkih SURS je znašala povprečna mesečna bruto plača v Republiki Sloveniji za leto 2009 1.438,96 evra in povprečna bruto plača za leto 2009 17.267,52 evra. Na podlagi doseženega dobička, določenega v skladu Pravilnikom o postopku za razvrščanje v zavarovalne osnove in glede na višino minimalne in povprečne bruto plače za leto 2009, se zavarovalna osnova določi na način predstavljen v tabeli.

Glejte tudi tabelo Obračun prispevkov za socialno varnost za zasebnike na strani 29.

Zavarovalni razred	Če znaša doseženi dobiček % MP oz. PP v RS za leto 2009		Znaša zavarovalna osnova najmanj v % MP oz. PP v RS za predzadnji mesec, pred mesecem, v katerem se določa zavarovalna osnova
	nad	do	
1		7.111,48	100% MP
2	7.111,48	17.267,52	60% PP
3	17.267,52	25.901,28	90% PP
4	25.901,28	34.535,04	120% PP
5	34.535,04	43.168,80	150% PP
6	43.168,80	51.802,56	180% PP
7	51.802,56	60.436,32	210% PP
8	60.436,32		240% PP

SPREMEMBE ZAKONA O DOHODNINI

Državni zbor RS je 11. februarja 2010 sprejel Zakon o minimalni plači in 12. februarja 2010 še Zakon o spremembi Zakona o dohodnini (ZDoh-2F). Oba zakona bosta začela veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS.

S sprejetim Zakonom o spremembi Zakona o dohodnini (ZDoh-2F) se je zvišala višja dodatna splošna olajšava za leto 2010 s sedanjih 2.094,99 evra na 3.019,83 evra in znesek skupnih obdavčljivih dohodkov, do katerih se ta olajšava prizna, s sedanjih 8.694,22 evra na 10.200 evrov.

Letni znesek skupnih obdavčljivih dohodkov, do katerih se prizna nižja dodatna splošna olajšava pa se je zvišal s sedanjih 10.055,96 evra na 11.800 evrov. Letna dodatna splošna olajšava, ki se prizna zavezancem s temi dohodki, je ostala nespremenjena.

Tako znaša po novem dodatna mesečna splošna olajšava

- 251,65 evra, če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplačuje glavni delodajalec) ne presega 850 evrov in

- 87,29 evra, če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplačuje glavni delodajalec) znaša več kot 850 evrov in manj kot 983,33 evra.

Na podlagi sprejetih sprememb zakona o dohodnini tako znaša za zavezanca z mesečnim bruto dohodkom do 850 evrov skupna mesečna splošna olajšava 510 evrov (splošna olajšava 258,35 evra in dodatna splošna olajšava 251,65 evra) in za zavezanca z mesečnim bruto dohodkom od 850 evrov do 983,33 evra, 345,64 evra (splošna olajšava 258,35 evra in dodatna splošna olajšava 87,29 evra).

V tretjem odstavku 127. člena ZDoh-2 je določeno, da, če zavezanec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna splošna olajšava, o tem obvesti glavnega delodajalca.

Po ZDoh-2 se torej dodatna mesečna splošna olajšava upošteva pri vseh izračunih akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja, razen v tistem primeru, ko delavec sam obvesti delodajalca, da ne želi, da se mu ta olajšava upošteva že med letom.

Izračun neto minimalne plače ob upoštevanju sprememb ZDoh-2F

Ker znaša po Zakonu o minimalni plači nova bruto minimalna plača 734,15 evra, bo ob upoštevanju nove dodatne mesečne splošne olajšave, znašala neto minimalna plača 562 evrov, kar je za 101,80 evrov več kot znaša zdajšnja neto minimalna plača.

V primeru, ko bo pod pogoji določenimi v Zakonu o minimalni plači sklenjen pisni sporazum o izplačevanju nižje minimalne plače in bo znašala bruto minimalna plača 654,69 evra, pa bo ob upoštevanju nove dodatne mesečne splošne olajšave, znašala neto plača 510 evrov, kar je za 49,80 evrov več kot znaša zdajšnja neto minimalna plača.

Izračun drugih plač ob upoštevanju sprememb ZDoh-2F

Po novem se dodatna letna splošna olajšava v višini 3.019,83 evra prizna vsem zavezancem, katerih skupni letni znesek obdavčljivih dohodkov ne presega 10.200 evrov, dodatna splošna olajšava v višini 1.047,50 evrov pa vsem zavezancem, katerih skupni letni znesek obdavčljivih dohodkov ne presega 11.800 evrov.

Tako se po novem dodatna mesečna splošna olajšava v višini 251,65 evra upošteva pri izračunu akontacije dohodnine od

mesečnega dohodka iz delovnega razmerja, ki ne presega 850 evrov bruto in dodatna mesečna splošna olajšava v višini 87,29 evra, če mesečni dohodek zavezanca znaša več kot 850 evrov in manj kot 983,33 evra bruto.

Na podlagi sprejetih sprememb zakona o dohodnini se torej povečuje število tistih zavezancev, ki jim bo pri odmeri dohodnine priznana dodatna letna splošna olajšava, prav tako pa tudi število tistih zavezancev, ki se jim bo dodatna splošna olajšava upoštevala že med letom pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja.

Ker pa je dodatna splošna olajšava vezana na letni oziroma mesečni znesek dohodka, bo še naprej prihajalo do primerov, ko se zavezancu, kateremu se sicer pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega bruto dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna mesečna splošna olajšava, zaradi preseganja zakonsko določenega letnega praga obdavčljivih dohodkov, dodatna letna splošna olajšava pri odmeri dohodnine ne bo priznala.

Nove mesečne splošne olajšave se prvič upoštevajo pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od tistih dohodkov iz delovne-

ga razmerja, ki bodo izplačani prvi dan ali po prvem dnevu po uveljavitvi Zakona o spremembi Zakona o dohodnini-ZDoh-2F.

Višina skupne splošne olajšave v letu 2010 glede na skupni letni znesek obdavčljivih dohodkov

ČE ZNAŠA SKUPNI LETNI DOHODEK V EVRIH		ZNAŠA SKUPNA LETNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH
NAD	DO	
	10.200,00	6.120,00
10.200,00	11.800,00	4.147,67
11.800,00		3.100,17

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja, ki ga izplačuje glavni delodajalec se upoštevajo naslednje mesečne splošne olajšave:

ČE ZNAŠA MESEČNI BRUTO DOHODEK IZ DELOVNEGA RAZMERJA V EVRIH		ZNAŠA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA DODATNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA SKUPNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH
NAD	DO			
	850,00	258,35	251,65	510,00
850,00	983,33	258,35	87,29	345,64
983,33		258,35	0,00	258,35

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA ZAVEZANCE, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOT POSTRANSKI POKLIC

Pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša od 1. aprila 2009 dalje 29,33 EUR.

(Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja, Uradni list RS, št. 18/09)

Pavšalni prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni znaša od 1. januarja do 31. decembra 2010 4,34 EUR.

(55. in 57. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju-ZZ-VZZ, Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 114/06 in 76/08)

PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE ZA ZAVAROVANCE S PODLAGO ZAVAROVANJA 103 IN 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104 - osebe, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic⁹ in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska minimalne plače.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska minimalne plače, znašajo za mesec februar 2010 80,36 EUR.

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103 - lastniki zasebnih podjetij, ki niso zavarovani na drugi podlagi, in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska najnižje bruto pokojninske osnove. Najnižja bruto pokojninska osnova znaša od 1. januarja 2010 dalje 842,14 EUR.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec februar 2010 113,26 EUR.

⁹Po spremembah in dopolnitvah Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja (Uradni list RS, št. 7/09), ki so začele veljati 14.2.2009, se šteje, da zavarovanec opravlja samostojno dejavnost kot edini poklic, če ni v delovnem razmerju in kot glavni poklic, če je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE

Pri izplačilu dohodkov iz delovnega razmerja, doseženih pri glavnem delodajalcu, ki se izplačujejo za mesečno obdobje, se akontacija dohodnine izračuna na podlagi lestvice za dohodnino, preračunane na 1/12 leta, z upoštevanjem 1/12 zneska splošne, osebne in posebne olajšave. Za glavnega delodajalca se šteje delodajalec, pri katerem zavezanec dosega pretežni del dohodka iz delovnega razmerja.

Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacija dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % in brez upoštevanja olajšav.

MESEČNA LESTVICA ZA IZRAČUN AKONTACIJE DOHODNINE OD DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA V LETU 2010 (LESTVICA, PRERAČUNANA NA 1/12 LETA)

ČE ZNAŠA MESEČNA OSNOVA V EVRIH		ZNAŠA DOHODNINA V EVRIH			
NAD	DO				
	627,42			16%	
627,42	1.254,83	100,39	+27%	nad	627,42
1.254,83		269,79	+41%	nad	1.254,83

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2010

SPLOŠNA OLAJŠAVA	258,35 evra
dodatna splošna olajšava Če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) ne presega 724,52 evra	174,58 evra
dodatna splošna olajšava Če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot 724,52 evra in manj kot 838,00 evra	87,29 evra
POSEBNE OLAJŠAVE	
a.) za prvega vzdrževanega otroka	190,62 evra
b.) za drugega vzdrževanega otroka	207,23 evra
c.) za tretjega vzdrževanega otroka	345,63 evra
d.) za četrtega vzdrževanega otroka	484,03 evra
e.) za petega vzdrževanega otroka	622,43 evra
f.) za šestega in vse nadaljnje vzdrževane otroke se olajšava poveča za 138,40 evra glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	
g.) za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	690,71 evra
Za vsakega nadaljnjega vzdrževanega otroka se olajšava poveča za enake zneske kot olajšava za vzdrževane otroke. Če je ta otrok drugi vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 16,61 evra, če je ta otrok tretji vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 155,01 evra, če je ta otrok četrti vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 293,41 evra,...	
h.) za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana	190,62 evra

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA DRUŽBENIKE ZASEBNIH DRUŽB, KI SO POSLOVODNE OSEBE

FEBRUAR 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ¹⁰		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ¹¹		1,54631
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		842,14
NAZIV PRISPEVKA	STOPNJA	ZA PLAČILO
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	130,53
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	74,53
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		205,06
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	53,56
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,24
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,46
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		113,26
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,18
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,51
Skupaj prispevki za starševsko varstvo in zaposlovanje		3,37
Prispevki skupaj		321,69

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

¹⁰Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR (Sklep o najnižji pokojninski osnovi je bil sprejet na 4. seji Sveta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 16.2.2010).

¹¹Povprečna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač v Republiki Sloveniji znaša za leto 2008 35,33% (Uradni list RS, št. 23/2009).

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA ZASEBNIKE

FEBRUAR 2010

		DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2008							
Minimalna plača za leto 2008= 6.855,66 EUR Povprečna plača v RS za leto 2008=16.697,16 EUR		do MP za leto 2008	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2008	nad 3,5-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2008
v EUR		do 6.855,66	od 6.855,66 do 16.697,16	od 16.697,16 do 25.045,74	od 25.045,74 do 33.394,32	od 33.394,32 do 41.742,90	od 41.742,90 do 50.091,48	od 50.091,48 do 58.440,06	nad 58.440,06
		DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009							
Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 200=17.267,52 EUR		do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	d povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	ad 3,5-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2009
v EUR		do 7.111,48	od 7.111,48 do 17.267,52	od 17.267,52 do 25.901,28	od 25.901,28 do 34.535,04	od 34.535,04 do 43.168,80	od 43.168,80 do 51.802,56	od 51.802,56 do 60.436,32	nad 60.436,32
Povprečna mesečna plača v RS za december 2009 v EUR - začasni podatki		1.488,19							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za dec. 2009	90% povp. plače za dec. 2009	1,2 povp. plače za dec. 2009	1,5 povp. plače za dec. 2009	1,8 povp. plače za dec. 2009	2,1 povp. plače za dec. 2009	2,4 povp. plače za dec. 2009
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		597,43	892,91	1.339,37	1.785,83	2.232,29	2.678,74	3.125,20	3.571,66
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST		STOPNJA							
prispevek zavarovanca za PIZ		15,50	92,60	138,40	207,60	276,80	346,00	415,21	484,41
prispevek delodajalca za PIZ		8,85	52,87	79,02	118,53	158,05	197,56	237,07	276,58
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		145,47	217,42	326,13	434,85	543,56	652,28	760,99	869,70
prispevek zavarovanca za ZZ		6,36	38,00	56,79	85,18	113,58	141,97	170,37	198,76
prispevek delodajalca za ZZ		6,56	39,19	58,58	87,86	117,15	146,44	175,73	205,01
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni		0,53	3,17	4,73	7,10	9,46	11,83	14,20	16,56
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		80,36	120,10	180,14	240,19	300,24	360,30	420,33	480,39
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo		0,10	0,60	0,89	1,34	1,79	2,23	2,68	3,13
prispevek delodajalca za starševsko varstvo		0,10	0,60	0,89	1,34	1,79	2,23	2,68	3,13
prispevek zavarovanca za zaposlovanje		0,14	0,84	1,25	1,88	2,50	3,13	3,75	4,38
prispevek delodajalca za zaposlovanje		0,06	0,36	0,54	0,80	1,07	1,34	1,61	1,88
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,40	3,57	5,36	7,15	8,93	10,72	12,52	14,28
PRISPEVKI SKUPAJ		228,23	341,09	511,63	682,19	852,73	1.023,30	1.193,84	1.364,37

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Kolektivne pogodbe in predvsem njihove tarife predstavljajo predračun stroškov dela v podjetju. Za obračun plač, povračil stroškov v zvezi z delom in ostalih prejemkov so slehernemu delodajalcu ažurne informacije ključnega pomena. V rubriki Prejemki iz delovnih razmerij objavljamo najnovejše informacije o spremembah kolektivnih pogodb dejavnosti, mesečne zneske prejemkov iz delovnih razmerij ter osnove za izračun le-teh.

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

IZPLAČILO MINIMALNE PLAČE DELAVCU INVALIDU, KI JE RAZPOREJEN NA MANJ ZAHTEVNO DELOVNO MESTO

Delavec invalid je zaradi invalidnosti razporejen na manj zahtevno delovno mesto. Na manj zahtevnem delovnem mestu delavec prejema nižjo plačo kot jo je prejemal na prejšnjem delovnem mestu, od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa prejema nadomestilo za invalidnost. Postavlja se vprašanje, ali se nadomestilo za invalidnost všteva v znesek minimalne plače, do katere je delavec upravičen če dela polni delovni čas.

Zakon o določitvi minimalne plače (Ur. list RS 114/06) določa, da minimalna plača pripada zaposlenemu oziroma zaposleni za delo s polnim delovnim časom. V kolikor tako delavec v posameznem mesecu dela polni delovni čas, je upravičen najmanj do minimalne plače. Pri tem Zakon ne določa izjem. Tako so po našem mnenju delavci za delo v polnem delovnem času upravičeni do minimalne plače ne glede na zahtevnost dela, ki ga opravljajo, ne glede na invalidnost, ne glede na različne socialne transferje, ki jih prejemajo.

Delavec invalid je torej za opravljen polni delovni čas upravičen (najmanj) do minimalne plače, poleg tega pa še do nadomestila za invalidnost. Nadomestilo za invalidnost se tako ne všteva v znesek minimalne plače,

do katere je delavec upravičen če dela polni delovni čas. Glede na to, da so nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti v zasebnem sektorju RS uvedle najnižjo izplačano plačo oziroma minimalno plačo na ravni dejavnosti, pa naj delodajalec preveri, do katerega zneska minimalne plače oziroma najnižje izplačane plače je ta delavec pravzaprav upravičen.

OBVESTILA

ZAKON O MINIMALNI PLAČI, URADNI LIST RS 13/2010

Državni zbor RS je na seji 11.2.2010 sprejel Zakon o minimalni plači, ki je bil 22.2.2010 objavljen v Uradnem listu RS, št. 13/2010.

Zakon določa:

- nov znesek minimalne plače
- način usklajevanja minimalne plače
- začasno možnost izplačevanja nižjega zneska minimalne plače
- postopek za uveljavitev začasne možnosti izplačevanja nižjega zneska minimalne plače
- način objave

Minimalna plača bo tako za delo opravljeno v mesecu marcu 2010 znašala 734,15 € in bo višja od februarske za 22,9%. V znesku 734,15 € so upoštevani vsi elementi plače: osnovna plača, del plače za delovno uspešnost, dodatki, del plače za poslovno uspešnost, če je s kolektivno pogodbo dejavnosti, kolektivno pogodbo delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi določeno, da se to plačilo šteje kot plača. Znesek velja za polni delovni čas.

Minimalna plača se bo zagotovo usklajevala enkrat letno, to je januarja in sicer najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin. Upoštevala se bo medletna inflacija (december tekočega leta/december preteklega leta). Dodatno pa bo na usklajevanje minimalne plače lahko vplivalo tudi gibanje plač in zaposlenosti ter gospodarske razmere. Znesek bo objavljen najkasneje do 31. januarja tekočega leta.

Delodajalci, ki ocenjujejo, da bi jim izplačilo skoraj za četrtno višje minimalne plače:

- povzročilo velike izgube in ogrozilo obstoj podjetja,
 - ali bi imelo za posledico odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev,
- lahko sindikatu pri delodajalcu predlagajo, da v prehodnem obdobju izplačujejo nižji znesek minimalne plače. Prehodno obdobje lahko traja najdlje od vključno 1.3.2010 do vključno 31.12.2011. Povedano še drugače: prehodno obdobje vključuje delo opravljeno od vključno marca 2010 do vključno decembra 2011. Izplačila teh plač bodo praviloma potekala od vključno aprila 2010 do vključno januarja 2012.

Glede na to, da so okoliščine prvega primera pavšalne, se je postavilo vprašanje, kakšna bi morala biti izguba, da bi se štela kot velika izguba, ter kako dokazati ogroženost obstoja podjetja?

Menimo, da se z odgovorom na zastavljeno vprašanje ni potrebno ukvarjati, ker predvidevamo, da bo delodajalec lahko prešel na postopno uveljavljanje novega zneska minimalne plače, če bo sindikatu pri delodajalcu, uspešno dokazal, da bi nenaden dvig minimalne plače povzročil neugodne posledice.

Torej bo edini in ključni dokaz, da ima delodajalec pravico izplačevati nižjo minimalno plačo, sklenitev sporazuma za po-

stopno usklajevanje višine minimalne plače, ki ga bo delodajalec posredoval Inšpektoratu za delo.

O tem ali prav razmišljamo, smo povprašali predlagatelja zakona, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Na odgovor še čakamo.

V kolikor pri delodajalcu ni organizirana sindikata, delodajalec sporazum lahko sklene tudi s svetom delavcev, če pa tudi tega ni, sklene sporazum z delavci, ki na zboru delavcev odločajo o podpisu sporazuma.

Še pred sklenitvijo sporazuma o postopnem usklajevanju višine minimalne plače pa mora delodajalec o nameri, da bo sklepal ta sporazum prav tako seznanimi Inšpektorat za delo.

Delodajalec se ima pravico s sindikati o postopnem uveljavljanju minimalne plače posvetovati najdlje dva meseca po uveljavitvi tega zakona. Naknadno ne bo mogel uveljavljati možnosti nižjega izplačevanja minimalne plače.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve smo zaprosili tudi za pisno pojasnilo glede obračunavanja prispevkov za socialno varnost. Zasledili smo namreč, da ni enotnega stališča o tem kaj je najnižja osnova za obračun prispevkov v primeru, da bo delo-

dajalec skladno z 9. in 10. členom zakona izplačeval znesek minimalne plače, ki bo nižji od 734, 15 €.

Na Združenju delodajalcev Slovenije bomo novemu Zakonu o minimalni plači posvetili posebno pozornost. Za vas pripravljamo priročnik, kjer bodo pojasnili vse podrobnosti o vsebini zakona. Pripravili bomo tudi vzorce dokumentov (namera, sporazum), ki jih mora delodajalec posredovati Inšpektoratu RS za delo, če želi začasno izplačevati nižji znesek minimalne plače. Pisali bomo o spremembi Zakona o dohodnini, ki je posledica novega zneska minimalne plače. Zanimivo bo videti kakšna je povezava med zakonsko določeno minimalno plačo in minimalno plačo oziroma najnižjimi izplačanimi plačami, ki so določene že v treh KP dejavnosti zasebnega sektorja. Obvestili vas bomo v katerih kolektivnih pogodbah dejavnosti se bodo zaradi novega zneska minimalne plače za leto 2010 spremenili zneski regresa za letni dopust. Minimalna plača ne vpliva le na plačilo za delo temveč ima še druge vloge. Zato pripravljamo tudi pregled pravnih aktov oziroma situacij, kjer se le ta pojavlja. O izidu priročnika boste obveščeni preko e-obvestils, dostopen bo tudi preko spletnih strani.

USKLAJEVANJE OSNOVE ZA NADOMESTILO PLAČ V PRVEM POLLETJU 2010

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je podal informacijo glede usklajevanja osnove za obračun nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela v prvem polletju 2010, kot sledi.

1. Usklajevanje osnove za nadomestilo plače

Na podlagi spremenjenega prvega odstavka 3. člena Zakona o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji (Ur.l. list RS, št. 114/06, 59/07, 63/07, 10/08, 71/08 in 73/08; ZUTPG) se od julija 2008 osnove za nadomestilo plač med začasno zadržanostjo od dela v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja usklajujejo dvakrat letno, in sicer:

- prvič v mesecu juliju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar - junij tekočega leta in
- drugič v mesecu januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju julij - december preteklega leta.

Osnova za nadomestilo plače se v skladu z navedeno določbo ZUTPG usklajuje le v primeru, da ima zavarovanec osnovo za nadomestilo plače najmanj iz predpreteklega

O S N O V A							
mesec zadržanosti	celoletna iz 2004	celoletna iz 2005	celoletna iz 2006	iz 2007	iz 2008	iz 2009	iz 2010
januar 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000
februar 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000
marec 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000
april 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000
maj 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000
junij 2010	1,2086	1,1663	1,1033	1,0230	1,0000	1,0000	1,0000

koledarskega leta glede na obdobje zadržanosti (drugi odstavek 4. člena ZUTPG).

2. Uskladitev osnove nadomestil plač za obdobje julij – december 2009

Ker indeks cen življenjskih potrebščin v obdobju julij–december 2009 po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije ni presegel vrednosti 100, se predpisana uskladitev v januarju 2010 za osnove nadomestil plač iz drugega odstavka 4. člena ZUTPG ne opravi. Pri obračunu nadomestil plač za prvih šest mesecev leta 2010 se bodo tako uporabljali enaki količniki kot so se uporabljali pri obračunu za mesece julij–december 2009.

DODATNO POJASNILO O DVIGU NAJNIŽJIH OSNOVNIH PLAČ PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

V prejšnji številki Delodajalca smo na strani 30 objavili prispevek z naslovom Povečanja izhodiščnih in najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah dejavnosti v zasebnem sektorju RS s 1.1.2010. V tabeli smo pripravili pregled odstotkov povečanj izhodiščnih in najnižjih osnovnih plač po posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti. Iz tabele je razvidno, da so odstotki povečanj po kolektivnih pogodbah dejavnosti različni, izstopa pa povečanje po Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije. Po omenjeni kolektivni pogodbi dejavnosti se namreč najnižje osnovne plače s 1.1.2010 povečajo za 20,1-29,0%.

Tokrat dodatno pojasnjujemo, da je razlog za tako visok odstotek povečanja najnižjih osnovnih plač vključitev zneskov uskladitve, ki sta bila določena leta 2004 in 2005, v najnižje osnovne plače.

POVPREČNE PLAČE V LETU 2009

Statistični urad RS (SURS) je 15. februarja objavil končne podatke o povprečnih plačah v letu 2009. Po podatkih SURS-a je povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 znašala 1.438,96 EUR in je bila za 3,4 % višja od povprečne mesečne bruto plače za leto 2008. Povprečna mesečna neto plača za leto 2009 je znašala 930,00 EUR.

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je v primerjavi z letom 2008 po podatkih SURS-a najbolj zvišala v dejavnostih zdravstvo in socialno varstvo (za 12,0 %) in dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (za 5,9 %). Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je glede na leto 2008 znižala le v dejavnostih finančne in zavarovalniške dejavnosti (za 0,7 %) in kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (za 0,2 %).

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2009 se je po podatkih SURS-a glede na leto 2008 zvišala v vseh statističnih regijah; najbolj se je zvišala v pomurski (kar lahko pripišemo predvsem zmanjšanju števila zaposlenih oseb v predelovalnih dejavnostih, tam pa so plače praviloma nižje od regionalnega povprečja), in sicer za 6,9 %, potem pa v obalno-kraški (za 4,0 %) in v podravski (za 3,7 %) statistični regiji.

DELAVNICA O TARIFNI ZAKONODAJI V NEMČIJI

V okviru projekta Nagrajevanje v podjetju je na Združenju delodajalcev Slovenije 25. januarja 2010 potekala Delavnica o tarifni zakonodaji v Nemčiji. Več na strani 45.

NOVO!

Združenje delodajalcev Slovenije vas vabi na regijske delavnice s publikacijo:

»Predlog plačnega modela ZDS«

⇒ Kdaj in kje?:

23. februarja 2010 – Ravne na Koroškem; 4. marca 2010 – Koper;
12. marca 2010 – ponovitev v Ljubljani; 18. marca 2010 – Šoštanj

⇒ Novi termini: bodo na voljo na

<http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>

⇒ Vabilo in prijavnica: <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>

⇒ Dodatne informacije: 01/563 48 87, Frida Bertonec

Združenje delodajalcev Slovenije,
Dimičeva 9, Ljubljana
www.zds.si, delodajalci@zds.si



PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

APRIL 2009 - MAREC 2010

V EUR	IZHODIŠČNA 1. tarifni razred SKP za negospodarske dejavnosti ¹²	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA v €						
2009						
APRIL	248,72	237,73	589,19	1.423,19	1.409,99	822,26
MAJ	248,72	237,73	589,19	1.415,38	1.421,22	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	589,19	1.429,12	1.422,56	822,26
JULIJ	248,72	237,73	589,19	1.424,23	1.422,90	822,26
AVGUST	248,72	237,73	597,43	1.415,08	1.422,84	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	597,43	1.433,93	1.424,41	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	597,43	1.448,13	1.432,37	822,26
NOVEMBER	248,72	237,73	597,43	1.570,53	1.484,22	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	597,43	1.488,19	1.502,33	822,26
2010						
JANUAR	248,72	237,73	597,43	-	-	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	-	-	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA ¹³ v €						
2009						
APRIL	193,75	185,19	453,72	920,67	913,67	577,51
MAJ	193,75	185,19	453,72	917,56	919,98	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	453,72	924,64	920,95	577,51
JULIJ	193,75	185,19	453,72	922,14	921,44	577,51
AVGUST	193,75	185,19	459,11	918,28	821,70	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	459,11	929,36	923,26	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	459,11	935,11	927,58	577,51
NOVEMBER	193,75	185,19	459,11	999,49	954,67	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	459,11	957,14	963,94	577,51
2010						
JANUAR	193,75	185,19	460,20	-	-	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20	-	-	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00 ¹⁴	-	-	577,51

¹²Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

¹³Pri preračunu v neto znesek je upoštevana prispevna stopnja za delojemalce iz bruto plače (22,1%) in splošna akontacija dohodnine, obračunana po veljavni dohodninski lestvici in z upoštevanjem splošne olajšave; pri izračunu neto zneskov izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti, zajamčene plače ter minimalne plače smo upoštevali tudi dodatno splošno olajšavo.

¹⁴Znesek bo veljal po uveljavitvi sprememb oz. dopolnitev Zakona o dohodnini.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH¹⁵

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ	
	KP	IP	KP		IP	IP:KP
			Skupaj	Z minimalno plačo		
2009						v €
APRIL	1.243	3.482	461.529	18.745	21.845	2,80
MAJ	1.233	3.426	460.174	20.507	21.898	2,78
JUNIJ	1.252	3.470	459.197	18.859	21.777	2,77
JULIJ	1.260	3.475	456.479	17.164	21.808	2,76
AVGUST	1.239	3.441	455.020	20.800	21.625	2,78
SEPTEMBER	1.263	3.463	451.844	17.139	21.666	2,74
OKTOBER	1.276	3.500	450.309	16.589	21.516	2,74
NOVEMBER	1.285	3.500	449.555	17.135	21.581	2,72
DECEMBER	1.302	3.529	446.103	13.660	21.455	2,71

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ	
	KP	IP	KP	IP	IP:KP	
2009						v €
APRIL	1.811	3.452	152.677	3.828	1,91	
MAJ	1.796	3.450	153.126	3.820	1,92	
JUNIJ	1.793	3.457	152.703	3.846	1,93	
JULIJ	1.762	3.449	152.716	3.842	1,96	
AVGUST	1.767	3.435	152.348	3.809	1,94	
SEPTEMBER	1.773	3.431	153.427	3.812	1,94	
OKTOBER	1.773	3.431	153.575	3.804	1,94	
NOVEMBER	1.784	3.520	153.395	3.781	1,97	
DECEMBER	1.787	3.680	153.483	3.770	2,06	

3. POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA PRI PRAVNIH OSEBAH V SLOVENIJI (SKUPAJ ZASEBNI IN JAVNI SEKTOR)

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2009								v €
APRIL	1.384	3.478	1.468	1.114	3.616	1.208	1,24	0,96
MAJ	1.374	3.429	1.457	1.104	3.537	1.197	1,24	0,97
JUNIJ	1.387	3.468	1.470	1.130	3.608	1.225	1,23	0,96
JULIJ	1.386	3.471	1.470	1.143	3.646	1.238	1,21	0,95
AVGUST	1.372	3.440	1.455	1.113	3.598	1.207	1,23	0,96
SEPTEMBER	1.393	3.458	1.476	1.156	3.633	1.251	1,21	0,95
OKTOBER	1.402	3.489	1.486	1.171	3.699	1.268	1,20	0,94
NOVEMBER	1.412	3.503	1.496	1.172	3.682	1.268	1,20	0,95
DECEMBER	1.426	3.552	1.512	1.191	3.702	1.288	1,20	0,96

¹⁵Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, MAREC 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
445,44	483,72	537,66	593,34	-	662,94	-	783,00	-	880,44	-	-	1.040,52	1.238,88
2,56	2,78	3,09	3,41	-	3,81	-	4,50	-	5,06	-	-	5,98	7,12
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
589,19	596,36	608,30	632,20	-	707,95	-	834,18	-	939,48	-	-	1.113,19	1.330,31
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
589,19	670,08	757,97	804,72	-	825,76	-	867,85	-	1.069,79	-	-	1.265,19	1.512,71
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE													
433,65	533,35	574,70	635,85	-	701,50	-	834,56	-	1.027,71	-	-	1.354,27	1.596,40
Uradni list RS: 44/96, R:73/03, 100/04, 81/05, podp. 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKÉ IN USNJARSKO PREDÉLOVALNE DEJAVNOSTI SLOVENIJE													
401,49	429,72	466,88	512,68	-	568,67	-	672,15	-	758,41	-	-	896,40	1.068,90
Uradni list RS: 55/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO SLOVENIJE													
382,33	417,48	460,08	506,94	-	566,58	-	665,62	-	749,76	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA I													
450,00	500,99	555,90	621,56	-	700,34	-	787,90	853,55	958,60	1.037,40	-	1.212,48	1.365,67
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA II													
500,00	550,01	612,72	685,10	-	771,94	-	868,43	940,80	1.056,59	1.143,43	-	1.336,42	1.505,27
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA III													
595,00	654,48	730,25	816,50	-	919,99	-	1.034,99	1.121,25	1.259,25	1.362,74	-	1.592,75	1.794,00
Uradni list RS: 37/07, R: 38/07, 95/07, R:89/08, 104/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDÉLAVE NEKOVINSKIH RUDNIN SLOVENIJE													
419,34	455,88	501,12	553,32	-	617,70	-	725,58	-	816,06	-	-	958,74	1.137,96
2,41	2,62	2,88	3,18	-	3,55	-	4,17	-	4,69	-	-	5,51	6,54
Uradni list RS: 106/06, 104/07, 79/08, 108/08													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
473,28	516,78	570,72	650,76	-	709,92	-	829,98	-	969,18	-	-	1.106,64	1.308,48
2,72	2,97	3,28	3,74	-	4,08	-	4,77	-	5,57	-	-	6,36	7,52
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE													
504,60	516,78	565,50	636,84	-	694,26	-	807,36	-	941,34	-	-	1.073,58	1.263,24
2,90	2,97	3,25	3,66	-	3,99	-	4,64	-	5,41	-	-	6,17	7,26
Uradni list RS: 108/05, 95/06, R:71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
471,54	522,00	574,20	657,72	-	716,88	-	836,94	-	977,88	-	-	1.118,82	1.320,66
2,71	3,00	3,30	3,78	-	4,12	-	4,81	-	5,62	-	-	6,43	7,59
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10													

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE													
432,83	502,31	544,00	623,90	-	693,38	-	821,92	-	1.037,30	-	-	1.457,66	1.648,73
Uradni list RS: 38/96, 45/96, R: 29/03, 100/04, 81/05, podpis 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
408,00	443,00	491,00	544,00	577,00	643,00	683,00	720,00	834,00	854,00	960,00	1.034,00	1.145,00	1.329,00
2,34	2,55	2,82	3,13	3,32	3,70	3,93	4,14	4,79	4,91	5,52	5,94	6,58	7,64
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
KP DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE													
417,30	454,18	502,13	553,75	-	620,11	-	730,75	-	876,34	-	-	-	-
Uradni list RS: 111/06, P: 127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, R: 68/09													
KP DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
439,61	478,03	527,76	582,00	-	650,95	-	765,08	-	861,15	-	-	1.014,84	1.206,96
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R: 45/02, R: 33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09													
KP DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R: 50/05, R: 87/05, 89/05, R: 97/05, odstop: 91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KP ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
386,28	400,20	466,32	513,30	-	575,94	-	682,08	-	767,34	-	-	-	-
2,22	2,30	2,68	2,95	-	3,31	-	3,92	-	4,41	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI													
447,18	511,56	537,66	607,26	-	666,42	-	781,26	972,66	1.023,12	-	-	1.113,60	1.211,04
2,57	2,94	3,09	3,49	-	3,83	-	4,49	5,59	5,88	-	-	6,40	6,96
Uradni list RS: 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
527,98	548,89	592,80	606,39	-	642,99	-	737,08	-	862,54	-	-	967,09	-
Uradni list RS: 73/08													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, MAREC 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1	IV/2	V/1	V/2	VI/1	VI/2.	VII/1	VII/2	VII/3	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
590,00	617,00	670,00	740,00	770,00	810,00	850,00	890,00	960,00	1.005,00	1.102,00	1.212,00	1.452,00	1.747,00
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
<i>Opomba: Najnižje izplačane plače so določene za 174 ur in sicer za vse delavce, razen za pripravnike in tiste delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov po vnaprej znanih kriterijih.</i>													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
724,51													
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10													
<i>Opomba: Minimalna plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za polni delovni čas.</i>													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE¹⁶													
748,20 oz. 4,30 na uro													
<i>Opomba: Najnižja izplačana plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za 174 ur.</i>													
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10													

¹⁶Znesek velja za delodajalce, ki bodo uveljavljali 9. oziroma 10. člen Zakona o minimalni plači (Ur.l.RS 13/10), za ostale 734,15 EUR

3. IZHODIŠČNE PLAČE, MAREC 2010

TARIFNI RAZREDI											v €
I.	II.	III.	IV.	V.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VIII.	IX.	
KP O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009 (KPPI)											
368,90	402,62	446,47	493,67	554,36	655,51	-	739,79	-	874,67	1.043,25	
Uradni list RS: 62/08											
KP CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI											
420,10	476,77	533,57	590,28	689,89	892,75	-	1.055,08	-	1.339,15	1.542,06	
Uradni list RS: 7/98, 78/00, 37/02, R: 33/04, 101/04, p-126/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, odp. 97/08, nova KP: 14/09, 65/09											
KP GRAFIČNE DEJAVNOSTI											
420,85	462,94	513,44	576,56	656,53	753,32	-	854,33	-	1.182,59	1.426,68	
Uradni list RS: 51/98, 64/01, R: 24/04, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08											
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - KNJIGOTRŠKA											
401,36	461,56	521,77	581,97	682,31	882,99	-	1.043,54	-	1.324,49	1.525,17	
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ZALOŽNIŠKA											
432,13	496,95	561,77	626,59	734,62	950,69	-	1.123,54	-	1.426,03	1.642,09	
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ČASOPISNOINFORMATIVNA											
447,51	514,64	581,76	648,89	760,77	984,52	-	1.163,53	-	1.476,78	1.700,54	
Uradni list RS: 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 78/01, R: 33/04, 117/04, 79/05, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10											
KP ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE											
408,90	457,62	508,08	588,12	649,02	763,86	-	899,58	-	1.037,04	1.233,66	
2,35	2,63	2,92	3,38	3,73	4,39	-	5,17	-	5,96	7,09	
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, podpis 14.1.2010											
KP ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA											
329,59	362,55	405,40	451,54	510,86	609,74	-	692,14	-	823,98	988,77	
Uradni list RS: 95/07											
KP DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI											
382,58	420,84	478,23	535,61	612,13	765,16	-	956,45	-	1.147,74	1.377,29	
Uradni listi: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R: 5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09											
KP ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE											
362,53	416,91	471,29	507,54	587,30	725,06	-	888,20	-	1.123,84	1.268,86	
Uradni list RS: 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08											
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI¹⁷											
450,09	490,37	542,70	635,32	691,69	917,17	1.013,80	1.134,60	1.255,40	1.456,73	1.738,58	
Uradni list RS: 94/04, 8/05, R: 15/05, 71/05, R: 71/05, R: 120/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09											
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA I											
329,59	362,55	405,40	481,20	527,34	711,91	-	889,89	-	1.153,57	1.384,28	
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA II											
354,30	389,73	435,79	517,28	566,88	765,29	-	956,61	-	1.240,05	1.488,06	
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA III											
379,03	416,93	466,21	553,38	606,45	818,70	-	1.023,38	-	1.326,61	1.591,93	
Uradni list RS: 9/98, 35/00, R: 78/03, 117/04, 87/05											
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA											
344,47	392,70	440,92	496,04	554,60	661,38	-	750,94	-	895,62	1.074,75	
Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R: 18/04, 103/04											

¹⁷ Zneski od 1.1.2010.

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, FEBRUAR 2010

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije								
4.000	4.000		1.000		5.100		• 14.885 • od VIII.06: 5.198	• od VIII.07: 65,32 • od III.08: 67,29 • od VIII.08: 70,99 • od I.09: 71,34 • od I.10: 73,62
KP dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji								
	10.420				9.768		20.188	84,24
Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva								
	7.400				6.800		14.200	59,26

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNA POGODBA O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009 (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD MAREC 2009 DO MAREC 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI ¹⁸			NOČITEV ¹⁹	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	REGRES ZA LETNI DOPUST	JUBILEJNA NAGRADA	SOLIDARNOSTNA POMOČ					
			8-12 ur	6-8 ur	nad 12 ur						smrt delavca	smrt družin člana			
2009												v €			
MAR	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 € oz. v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj v višini minimalne plače	• 10 let: 360,61 • 20 let: 540,92 • 30 let: 721,22 • 40 let: 901,53	700	350				
APR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32		• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	700	350				
OKT		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
NOV		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	305				
DEC		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350				
2010											v €				
JAN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			597,43	700	350			
FEB		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			597,43	700	350			
MAR	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15	700	350						

¹⁸Višine dnevnic za službena potovanja v tujini so objavljene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04,16/07).

¹⁹Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

2. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI

Podatke o povračilih stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po vseh KP dejavnosti, najdete na http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_zasebni_sektor/.

3. ZAKON O VIŠINI POVRAČIL STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERIH DRUGIH PREJEMKOV (UR.L. RS 87/97, 9/98, 48/01, UGOTOVITVENI SKLEPI: 69/02, 8/03, 81/04, 61/05, 71/06, 62/07, 19/08), OD MAREC 2009 DO MAREC 2010

Zneski navedeni v tabeli veljajo za zaposlene v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, agencijah, skladih, javnih zavodih, javnih podjetjih in v bankah, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti oz. država ali, ki so v večinski lasti lokalnih skupnosti oz. v večinski lasti države in v Slovenski razvoji družbi ter v drugih pravnih osebah javnega prava.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERI DRUGI PREJEMKI 1)												
	PREHRANA MED DELOM (NA DAN)	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	DNEVNICE – V DRŽAVI 2)			NOČITEV 3)	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	LOČENO ŽIVLJENJE			TERENSKI DODATEK	ODPRAVNINA UPOKOJITEV 4)
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2009												v €
MAR	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.372,98
APR	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.249,20
MAJ	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.145,61
JUN	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.275,15
JUL	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.269,57
AVG	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.246,14
SEP	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.287,36
OKT	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.272,69
NOV	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.245,24
DEC	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.301,79
2010												v €
JAN	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,39
FEB	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.711,59
MAR	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.464,57

1) Regres za letni dopust, jubilejna nagrada in solidarnostna pomoč v tem zakonu niso urejeni, zato glej ustrezno KP dejavnosti na:

http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_javni_sektor/

2) Zaposleni je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oz. končalo vsaj 2 uri po preteku rednega del. časa.

3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

4) Zaposleni je opravičen do treh svojih zadnjih plač, če je znesek zanj ugodnejši (sprememba zakona – Ur.L.RS 9/98).

5) Podatki o višini povračil stroškov za prevoz na delo in z dela ter za prevoz na službenem potovanju (kilometrini) so na voljo v tabeli Cena bencina, kilometrini na prevoz na delo in z dela.

4. CENA BENCINA, KILOMETRINA IN PREVOZ NA DELO IN Z DELA, če ni možnosti prevoza z javnimi prometnimi sredstvi

DATUM SPREMEMBE	20.10.2009	3.11.2009	17.11.2009	15.12.2009	29.12.2009	12.1.2010	26.1.2010	10.2.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,099	1,135	1,125	1,115	1,116	1,158	1,152	1,157
KILOMETRINA V €	0,33	0,34	0,34	0,33	0,33	0,35	0,35	0,35
PREVOZ V €	0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17

Kilometrini znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.

Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

5. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)²⁰

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
PREHRANA MED DELOM	- če je delojemalec prisoten na delu vsaj 4 ure - za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	6,12 0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
- z javnim prevoznim sredstvom - od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km - če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	stroškov javnega prevoza	0,18
ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
službeno vozilo za privatne namene, delodajalec zagotovi tudi gorivo	povračilo stroškov se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja	
SLUŽBENO POTOVANJE		dnevnice, zmanjšane za 10%
dnevnice v RS	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur - nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
dnevnice za tujino	- nad 14 ur - nad 8 do 14 ur - nad 6 do 8 ur	100% dnevnic 75% dnevnic 25% dnevnic
<i>Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini, Ur.l. RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07</i>		
dnevnice za tujino, če je zajtrk zagotovljen	- nad 14 ur - nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10 % dnevnice, zmanjšane za 15 %
prevoz	- z javnimi prevoznimi sredstvi - z osebnim avtomobilom - s kombiniranim vozilom v komercialne namene - najem osebnega avtomobila - prevozno sredstvo delojemalca – za 1 km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00
DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)	10 let delovne dobe 20 let delovne dobe 30 let delovne dobe 40 let delovne dobe	460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ	- smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca - težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	1.letnik 2.letnik 3.letnik 4.letnik	84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	na mesec	172

²⁰Velja od 1.8.2008 dalje

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

»GO FOR GROWTH« - AGENDA ZA EVROPSKO UNIJO V 2010-2014

V tej rubriki vam predstavimo zanimive informacije iz socialnega dialoga, industrijskih odnosov in trga dela iz drugih držav, pa tudi iz dogajanja drugih mednarodnih organizacij.

Maja Ceglar Ključevšek

V začetku februarja 2010 je Businessseurope širši javnosti, evropski komisiji in predsedujoči državi EU, predstavila skupni dokument z naslovom »Go for Growth« - agenda za Evropsko unijo v 2010-2014, ki opredeljuje:

5 GLAVNIH IZZIVOV GOSPODARSTVA IN DRUŽBE

Evropa se mora danes soočiti z izzivi, da bo uspešna v prihodnosti. Glavi izzivi EU so torej izhod iz krize, reševanje problema staranja prebivalstva, boj proti podnebnim spremembam, zagotavljanje dostopa do energije in surovin ter okrepitev evropske vloge v svetovnem gospodarstvu

4 POGOJE ZA TRAJNO OKREVANJE

Za trajno okrevanje mora EU zagotoviti stabilizacijo finančnih trgov, vrnitev zdravih javnih financ, pospešiti strukturne reforme in ohraniti odprt trg.

3 GONILA POSLOVNIH PRILOŽNOSTI

Za ponovno generiranje poslovnih priložnosti bi morala EU zagotoviti oživitve enotnega trga, uveljaviti ambiciozno med-



narodno trgovinsko politiko in dati podporo inovacijam, raziskavam in izobraževanju.

2 SESTAVINI ZA SPODBUDO ZAPOSLOVANJU

Evropska unija se mora v naslednjih štirih letih še bolj posvetiti spodbujanju ustvarjanja delovnih mest in povečanje ponudbe ustreznih usposobljenih delavcev.

Varna prožnost je široko sprejeta rešitev problemov trga dela – zakaj torej še čakamo z implementacijo, se sprašuje BE.

1 USKLAJENA STRATEGIJA ZA PODJETNIŠTVO IN INDUSTRIJO

Uvedba celostne evropske politike za podjetništvo industrijo ne pomeni izbora zmagovalcev ali subvencioniranja nekonkurenčnih podjetij in panog. Sklepi Evropskega sveta s sestanka meseca maja 2009 glede potrebe po uvedbi celostne politike EU za industrijo potrjujejo, da potrebujejo evropska podjetja za uresničenje svojih potencialov ugoden, stabilen in predvidljiv zakonski okvir, ki bo spodbujal odličnost, inovacije in trajnost, torej pogoje, pod katerimi lahko podjetja poslujejo in investirajo, sprejetje ukrepov, ki bodo na državni in evropski ravni upoštevala načela boljših predpisov in notranjega trga, ter odražala celostni pristop

k reševanju vprašanja konkurenčnosti, ter energetskih in okoljskih vprašanj, zagotovilo, da upoštevanje novih zahtev ne bo predstavljalo prekomernih stroškov za podjetja na vseh področjih politike, saj bi v nasprotnem primeru takšni stroški lahko privedli do selitve proizvodnje zunaj Evrope ter zagotovilo, da se bo povečal obseg, učinkovitost in izraba javnih investicij v raziskave in razvoj (R&R) ter inovacije.

PRIPOROČENI KLJUČNI UKREPI

- Poenostavitev zakonskega okvirja EU, kar bo spodbudilo podjetništvo.
- Hiter in učinkovit začetek izvajanja Kodeksa za majhna in srednja podjetja.
- Vključevanje podjetniškega izobraževanja v učne načrte šol in univerz.
- Sprejetje ukrepov, ki upoštevajo načela boljših predpisov in notranjega trga.
- Uvedba celostne politike EU za industrijo, ki bo osnovana na stabilnih zakonskih okvirih in boljših predpisih.

Celoten dokument v angleškem jeziku najdete na: <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=633>

Celoten dokument v slovenskem jeziku je na voljo na: http://www.zds.si/si/o_zds/stalisca/



NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak
mag. Martina Vrbič

BUSINESSEUROPE: PODROBNOSTI IN PRIORITETE ŠPANSKEGA PREDSEDOVANJA EU

Španski premier Zapatero je skupaj z ministrom za gospodarstvo in finančne zadeve Mendezom ter ministrom za delo Chavesom, v začetku meseca v Madridu sprejel predsednika in generalnega direktorja BUSINESSEUROPE (BE) Thumanna in de Bucka, ter predsednika in generalnega sekretarja Konfederacije delodajalcev in industrije Španije (CEIS) Ferrana in Lacasa. Izročili so



Predsednik BE, Jürgen Thumann in generalni direktor BE Philippe de Buck na delovnem obisku v Španiji

mu pismo, v katerem so izražena poslovna pričakovanja v času španskega predsedovanja EU. V pismu so izpostavljeni petletna strategija rasti, dogovor o reformi sistema evropskega finančnega nadzora, zahteva, da EU v času španskega predsedovanja ne povečuje zahtev o zniževanju izpustov toplogrednih plinov, dokler vse razvite države ne sprejmejo ukrepov na tem področju (ki jih je EU že sprejela), smiselni zaključek Doha Round pogajanj v okviru WTO, napredek pogajanj o prosti trgovini. Sporočila španskemu predsedstvu so bila posredovana tudi tisku.

POVEČEVANJE BREZPOSELNOSTI IN STRUKTURNI IZZIVI ZAHTEVAJO REFORMO TRGA DELA

Pred neformalnim sestankom Sveta za socialne zadeve, so se v Barceloni konec januarja sestali socialni partnerji. Razpravljali so o zaposlitvenih in socialno varstvenih politikah v okviru strategije EU2020. Podpredsednik BUSINESSEUROPE in predsednik Konfederacije delodajalcev in industrije Španije (CEIS) Ferran, je kot ključno besedo okrevanja evropskega gospodarstva izpostavil »prilagodljivost«. Poudaril je potrebo po preprečevanju zasidranja pojava povečane brezposelnosti in posledično nujnost reforme trga dela. BUSINESSEUROPE predlaga, da se nova evropska strategija osredotoči na pet ključnih elementov:

- poglobitev gospodarske integracije in obnovitev finančne stabilnosti,
- izboljšave na področju inovacij, podjetništva in izobraževanja,
- posodobitev zaposlitvenih in socialnih politik,
- integralna energija, okoljske politike in politike konkurenčnosti,
- oblike globalizacije in uporabi proti protekcionizmu.

EVROPSKO ZNANJE IN VEŠČINE PREDSTAVLJAJO KLJUČ DO USPEŠNE URESNIČITVE STRATEGIJE EU 2020

Direktor Službe za socialne zadeve pri BUSINESSEUROPE Steven D'Haeseleer, je četrtega februarja govoril na zaključni okrogli mizi v okviru konference Komisije, z naslovom »Nova znanja in veščine za nova delovna mesta«. Poudaril je, da bi morala nova znanja in veščine, inovacije in podjetništvo postati osrednji steber nove strategije EU2020. Večja znanja in veščine ter boljša zadostitev potrebam trga dela, so

BUSINESSEUROPE

pomembni izzivi, ki so pred nami. Razložil je, kako lahko delodajalci pripomorejo k bolj izobraženi in bolj usposobljeni delovni sili, vendar za to potrebujejo večjo podporo, tako oblasti, kot tudi izobraževalnih institucij.

UNIVERZE IN PODJETJA – KLJUČNI PARTNERJI KONKURENČNE EVROPE

V začetku februarja je v Evropskem parlamentu potekal seminar z naslovom Univerze in podjetja – ključni partnerji konkurenčne Evrope. Seja se je osredotočila na vprašanje, kako zagotoviti, da bi evropska ponudba delovne sile lahko zadovoljila prihodnje povpraševanje ter ali potrebujemo industrijsko shemo na ravni EU. Izražena so bila pričakovanja evropske poslovne sfere glede ukrepov, ki bi jih bilo potrebno sprejeti tako na nacionalnih ravneh, kot tudi na ravni EU, da bi se izognili pomanjkanju različnih znanj in veščin zaposlenih v prihodnje. Opisal je tudi celostne pristope, ki bi jih bilo potrebno razviti z namenom povečanja zahtevanih znanj zaposlenih in izvedbene ravni inovacij v Evropi.

ZAČEL SE JE PROJEKT BOSMIP III

V začetku februarja je v Bruslju potekal začetni sestanek v okviru projekta BOSMIP III, kjer je bil odobren program projektnih aktivnosti za naslednjih šestnajst mesecev trajanja projekta. Cilj projekta je krepitev nacionalnih konfederacij delodajalcev Zahodnega Balkana in Turčije, v okviru usposabljanja, svetovanja in mentorskih programov, da bi

BOSMIP
Bringing Business Together

postali bolj učinkovita interesna združenja na nacionalni, regionalni in EU ravni.

V 2010 BOLJŠE AMPAK ŠE VEDNO NEGOTOVO

BUSINESSEUROPE je 15. februarja predstavilo svoje gospodarske napovedi, Economic Outlook. Gospodarske razmere se se izboljšale v drugi polovici lanskega leta in tako je napoved realne rasti BDP EU zdaj dosegla 1,2% v letu 2010, po 4,1% padcu v letu 2009. Vendar pa je po mnenju BE položaj še vedno precej negotov. Brezposelnost in javno zadolževanje naj bi še naprej rasla, saj naj

bi letos na ravni EU stopnja brezposelnosti povprečno znašala 10,2%, javni dolg pa 80% BDP. Zato morajo vlade evropskih držav hitro povrniti zaupanje v vzdržnost javnih financ. To je bistvenega pomena za ohranitev ugodnih pogojev financiranja, zavezitev tveganja finančne krize in ponovno vzpostavitev zaupanje podjetij in gospodinjstev.

POSPEŠITI STRUKTURNE REFORME

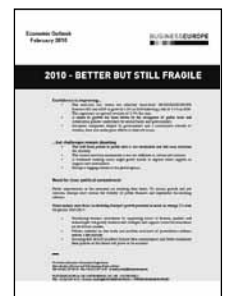
17. februarja so bili evropski socialni partnerji pozvani, da bi razpravljali o trenutnem stanju na področju zaposlovanja, kot tudi prihodnje strategije EU2020 s predstavi-

ki držav članic in Komisijo v EU Odboru za zaposlovanje. Steven D'Haeseleer, direktor BUSINESSEUROPE za socialne zadeve, je poudaril, da se se mora skupna in ambiciozna strategija EU za rast osredotočiti na konkretne ukrepe, ki jih je treba sprejeti v času mandata nove Evropske komisije in Evropskega parlamenta. Cilj mora biti podvojitev potencialne rasti EU od 1 do povprečno 2% v obdobju 2010-2014. Delodajalci tako pričakujejo pospešene strukturne reforme, saj je izvajanje dogovorjenih načel EU o varni prožnosti bolj pomembno kot kdajkoli prej.

PREGLED DOGODKOV

2.2.2010	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: predstavitev aktualnega dogajanja v času španskega predsedovanja; pregled glavnih dogodkov in delovanja BUSINESSEUROPE; poročilo s sestanka izvršne pisarne (EXBU); Direktiva o celovitem nadzoru in preprečevanju onenaževanja (IPPC); prioritete BUSINESSEUROPE o evropski informacijski družbi po letu 2010; dogodek v Evropskem parlamentu dne 5. maja.
2.2.2010	Odbor za ekonomske in finančne zadeve: trenutna finančna situacija (spomladansko Ekonomsko ogledalo BUSINESSEUROPE, priprave na makroekonomski dialog na politični ravni); skupina visokih predstavnikov BUSINESSEUROPE s področja javnih financ; reformni barometer in priprave spomladanskega Evropskega sveta (25-26.3.); Evropski svetovni odbor za statistiko; poročilo o aktivnostih posameznih delovnih skupin.
10.2.2010	Delovna skupina za okolje: nova Evropska komisija – prioritete in institucionalna ureditev na področju okoljskih zadev; Direktiva o celovitem nadzoru in preprečevanju onesnaževanja (IPPC) – stanje v času drugega branja; kvaliteta zraka ter trgovanje z NO2/SO2 emisijami; projekt BUSINESSEUROPE: Sedmi EU okoljski akcijski program (razprava o projektu in metodologiji); pogovor s predstavnikom Evropske komisije iz direktorata za okolje (ocena šestega EU okoljskega akcijskega programa, pogled na prihodnje načrte okoljske politike); trajnostna poraba in proizvodnja/trajnostna industrijska politika; REACH; Direktiva o ravnanju z odpadki.
11.2.2010	Odbor za industrijske zadeve: okrepitev EU industrijske politike; okoljska politika; podnebne spremembe (ETS, mednarodna podnebna politika); razprava o prihodnji podnebni strategiji BUSINESSEUROPE ter temah, ki bodo obravnavane na Izvršnem odboru; EU strategija za premik h konkurenčnemu nizko-ogljicnemu gospodarstvu; EU energijska politika; raziskave in inovacije.

Na spletni strani <http://www.busesseurope.eu/Content/Default.asp?> najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE



PROJEKTI ZDS

DELAVNICA ENERGIJSKO VARČNA GRADNJA IN POSLOVNE PRILOŽNOSTI, KI JIH PRINAŠA ZA GRADBENI SEKTOR

V tej rubriki boste lahko spremljali dogajanje na mednarodnih in slovenskih projektih, ki jih ZDS vodi oziroma v njih sodeluje kot partner. Seznanjali vas bomo s tekočimi aktivnostmi in rezultati projektov ter vas obveščali o novostih. V tej številki vam predstavljamo delavnico na temo energijsko varčne gradnje, ki smo jo organizirali v okviru projekta RIBI.

Barbara Hrovatin

DELAVNICA ENERGIJSKO VARČNA GRADNJA IN POSLOVNE PRILOŽNOSTI, KI JIH PRINAŠA ZA GRADBENI SEKTOR

19.1.2010 je v Ljubljani potekala delavnica »Energijsko varčna gradnja in poslovne priložnosti, ki jih prinaša za gradbeni sektor«, ki sta jo organizirala Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) in Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (GZS ZGIGM). Dogodek je del EU projekta »Prestrukturiranje v gradbenem sektorju«, ki ga vodi ZDS, njegov namen pa je podpreti podjetja v gradbeni industriji v času gospodarske krize in prestrukturiranja. Delavnica je bila pripravljena v sodelovanju z Zveznim nemškim industrijskim združenjem - BDI, poudarek pa je bil predvsem na energijsko učinkoviti gradnji in ustvarjanju zelenih delovnih mest, kot enem od vidikov razvoja gradbeništva v prihodnosti.



Dr. Heinrich Hermann Schulte

Prvi del dogodka je bil namenjen pregledu trenutne situacije v gradbenem sektorju, predvsem različnim statističnim poročilom, energijski varčnosti v Sloveniji, pregledu pravne ureditve na tem področju in nena- zadnje predstavitvi preteklih raziskovalnih



Dogodka se je udeležilo preko 140 udeležencev.

projektov oziroma zaključnih rezultatov iz projektov prenove v Sloveniji. Prvi del je vsebinsko sklenil osrednji govornik, dr. Heinrich-Hermann Schulte, generalni pooblaščenec pri Bosch Thermotechnik GmbH in član delovne skupine za stavbe v okviru BDI iniciative »Poslovanje za zaščito pred podnebnimi spremembami«. Predstavil je celostne pristope, osnovane na celotnem življenjskem ciklu in nove metode pri sistemih za upravljanje z energijo, saj dandanes le takšni pristopi zagotavljajo uspešne investicije v gradbeništvo. Izhajajoč iz nemških izkušenj, je posebej poudaril pomen poenostavitve predpisov in spodbujanja končnih uporabnikov k odločanju za energetsko prenovo stavb, še zlasti zasebnega sektorja. Ključni v tem procesu naj bi bili usposobljenost, strokovna primerljivost in doseganje podobnih rezultatov energetskih svetovalcev oziroma izdelovalcev energetskih izkaznic kar so v Nemčiji pri pripravi zakonodaje žal spregledali. V zaključnem delu dogodka je bil predstavljen še pregled preteklih in prihodnjih javnih razpisov Eko sklada za kreditiranje in sofinanciranje naložb v energijsko učinkovito gradnjo.

Dogodka se je udeležilo več kot 140 predstavnikov slovenskih podjetij iz gradbenega sektorja, kar kaže na to, da je tema

energetske učinkovitosti še vedno zelo zanimiva. Maja Skorupan, vodja projekta na ZDS, ki je z odzivom na dogodek zelo zadovoljna, je povedala, da bodo v nadaljevanju projekta podobni dogodki potekali tudi v partnerskih državah (Hrvaška, Makedonija, Bolgarija), organizirana pa bo tudi študijska pot v Nemčijo, kjer se bodo predstavniki podjetij lahko seznanili z nemškimi dobrimi praksami. Rezultati projekta bodo predstavljeni na zaključni konferenci novembra 2010 v Ljubljani.

Projekt »RIBI - Restructuring and Industrial Relations in the Building Industry« sofinancira Evropska komisija.



DELAVNICA O TARIFNI ZAKONODAJI V NEMČIJI

mag. Slavi Pirš

DELAVNICA O TARIFNI ZAKONODAJI V NEMČIJI



V okviru projekta Nagrajevanje v podjetju je na Združenju delodajalcev Slovenije 25. januarja 2010 potekala Delavnica o tarifni zakonodaji v Nemčiji. Ralf Grimpe, generalni sekretar Industrijskega združenja Saške Anhalt, je opisal socialni dialog v Nemčiji. Tako kot v Sloveniji je tudi v Nemčiji sprejet Zakon o kolektivnih pogodbah, ki delodajalcem in sindikatom zagotavlja popolno avtonomijo na tarifnem področju. Za razliko od slovenskih razmer vlada nima pristojnosti niti na področju minimalne plače.

Kolektivne pogodbe se sklepajo za območje države, za tarifna območja in za posamezna podjetja. Nemški socialni partnerji poudarjajo, da so nemške regije tako različno poslovno in ekonomsko razvite, da je nujno sklepati kolektivne pogodbe za tarifna območja.

Če za neko kolektivno pogodbo obstaja javni interes, lahko zvezno ministrstvo določi, da gre za splošno zavezujočo kolektivno pogodbo. V takem primeru velja kolektivna pogodba tudi za delodajalce, ki niso člani delodajalskega združenja, ki je kolektivno pogodbo sklenila. Tudi slovenski Zakon o kolektivnih pogodbah tako možnost predvideva, poznamo jo pod izrazom »razširjena veljavnost« kolektivne pogodbe.

Glede na vsebino, ki jo kolektivna pogodba ureja, se kolektivne pogodbe delijo na:

- krovno kolektivno pogodbo, ki ureja splošne pogoje dela kot so delovni čas, dopust, regres, dodatno delo, dodatki za nadure, dodatki za izmensko delo, delo ob nedeljah in praznikih. Določeni so le pogoji in ne zneski (v Sloveniji so te določbe vključene v Zakon o delovnih razmerjih);

- okvirno kolektivno pogodbo o plačah in mezdah, ki razdeljuje plače in prejemke v različne razrede glede na značilnosti posameznih dejavnosti, ureja razmerja med razredi, plačilo za delo na akord in po učinku (vsebinsko bi jo lahko enačili z določbami, ki so v naših kolektivnih pogodbah zapisane pod poglavjem plačilo za delo);
- kolektivno pogodbo o plačah in mezdah, ki določa višino plač, mezd, nadomestil za izobraževanje, višino dodatkov in pribitkov (vsebinsko bi jo lahko enačili z našimi tarifnimi prilogami);
- posebno kolektivno pogodbo, ki ureja npr. prejemke, ki ustvarjajo premoženje, zagotovitev plačila za starejše zaposlene, plačilo božičnice, itd. V to skupino sodijo tudi t.i. sanacijske kolektivne pogodbe, ki delodajalcem v poslovnih težavah omogočajo, da delavcem zagotavljajo manjše pravice, kot bi jih morali, če bi poslovali uspešno - gre za t.i. odstopanje od enotnih minimalnih standardov.

V Nemčiji je bilo konec leta 2009 v evidenci kolektivnih pogodb, ki jo vodi Ministrstvo za delo in socialne zadeve, registriranih 70.000 veljavnih kolektivnih pogodb. Od tega je bilo približno 55 % podjetniških kolektivnih pogodb, 25 % panožnih in 20 % kolektivnih pogodb, ki veljajo za javno upravo. Za slovenske razmere je številka izjemno visoka, treba pa je poudariti, da so za razliko od Slovenije v nemški evidenci vključene tudi podjetniške kolektivne pogodbe.

Predavatelj je poudaril, da je v novejšem času v Nemčiji poudarek na sklepanju podjetniških in ne splošnih kolektivnih pogodb.

V Nemčiji sindikati in delodajalci določajo minimalne plače za posamezne panoge in poklice. Na pobudo sindikalnega ali delodajalskega partnerja Ministrstvo za delo in socialne zadeve lahko izpogajano minimalno plačo razglasi za zavezujočo za vse delodajalce določene panoge oziroma za posamezen poklic.

Najmanjši eksistenčni minimum, ki ga je zvezna vlada določila za leto 2010 znaša:

- za otroke – 3.864 € (mesečni znesek - 322 €),
- za samske – 7.656 € (mesečni znesek - 638 €)
- za zakonske pare – 12.996 € (mesečni znesek - 1.083 €).

Prejemki, izplačani do zgoraj navedenih zneskov, niso obremenjeni z dohodnino.

Od leta 2009 za delodajalce in delojemalce obstajajo različne stopnje prispevkov za socialno varnost. Tako kot v Sloveniji so tudi v Nemčiji višje prispevne stopnje za delojemalce, le te znašajo 20,225 %. Delodajalski prispevki pa znašajo 19,325 %.

Pri pogajanju o gibanju plač stranki kolektivne pogodbe upoštevata:

- situacijo na trgu dela zlasti z vidika varnosti zaposlitve
- splošni gospodarski razvoj
- razvoj panoge
- regionalne posebnosti
- gibanje plač po drugih kolektivnih pogodbah
- privlačnost panoge
- potreba po strokovnem kadru

V primerjavi s slovenskimi razmerami je izjemno zanimiva informacija, da inflacija pri pogajanjih o gibanju plač ni pomembna že vseh zadnjih 10 let, ker je enostavno prenizka (po podatkih Eurostata je znašala letna inflacija v Nemčiji v letu 2007 2,3%, v letu 2008 2,8%, v letu 2009 pa 0,2%).

Praviloma nemški delavci v enem letu poleg 12 mesečnih plač prejmejo še eno t.i. 13. plačo, ki v primerjavi s slovenskimi razmerami nadomešča t.i. božičnico in regres za letni dopust.

Nemški delavci ne prejemajo povračila stroška prehrane med delom in tudi ne povračila stroška prevoza na delo in z dela.



ANKETA ZDS - UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Delavec strošek prevoza na delo in z dela, ki ga plačuje sam, lahko uveljavlja pri napovedi dohodnine. Čas za malico ni plačan.

Izkazalo se je, da je razvrstitev delovnih mest in posledično delavcev na delovna mesta v primerjavi s slovenskimi razmerami izjemno zapletena. Poleg formalnih pogojev (izobrazba, število delovnih let, usposobljenost), se upoštevajo še t.i. mehki pogoji (zmožnost samostojnega dela, količina dela, soglasje sveta delavcev, itd.)

Skratka, po končani predstavitvi smo si bili udeleženci enotni, da je neposredna primerjava slovenskih in nemških razmer nedopustna. Primerjava bi bila smiselna, če bi bile upoštevane tudi ekonomske, poslovne, gospodarske, socialne in politične razmere.

Vsi pa smo bili enotnega mnenja, da je slovenski sistem sklepanja kolektivnih pogodb bistveno bolj enostaven kot nemški. S to ugotovitvijo se je strinjal tudi sam predavatelj, ki je bil s slovenskimi razmerami na področju socialnega dialoga zasebnega sektorja predhodno seznanjen.

rodnih strokovnjakov izdelali posebne vprašalnike. V drugi fazi projekta bomo zbrali in analizirali podatke, dobljene s pomočjo izpolnjenih vprašalnikov, ter tako oblikovali priporočila za nosilce odločanja. Vprašalniki so bili poslani vsem članom ZDS v mesecu februarju v elektronski obliki.

Vprašalnik se nahaja na povezavi: http://www.tobequ.eu/vprasanik_delodajalci

Vprašalnike si lahko naložite tudi v pdf različici na spletni strani www.tobequ.eu.

ANKETA ZDS – UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Da bi spodbudili finančno participacijo zaposlenih med delodajalci in zaposlenimi, ter da bi nosilcem odločanja pomagali z nasveti, smo se na Združenju delodajalcev Slovenije v sodelovanju s partnerskimi združenji delodajalcev in zaposlenih iz Srednje in Vzhodne Evrope (Madžarska, Bolgarija, Latvija, Romunija in Slovaška) odločili za sodelovanje v projektu "TOBEQU 3 - Za večjo kakovost finančne participacije zaposlenih v CEE", sofinanciranim s strani EU.

V prvi fazi projekta bi radi zbrali podatke o trenutnem poznavanju programov finančne participacije zaposlenih ter o njihovi razširjenosti, hkrati pa tudi o morebitnih težavah in motivih pri delovanju teh programov. V ta namen smo s pomočjo različnih medna-

KAKO POSTATI ČLAN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE?

V Združenje delodajalcev Slovenije se lahko včlanite v skladu z določili Pogodbe o ustanovitvi in Statuta ZDS ter iz njih izhajajočih pravic in obveznosti, tako da:

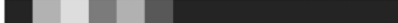
1. izpolnite pristopno izjavo na strani 50 Delodajalca in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana,

2. izpolnite elektronsko prijavnico na spletni strani http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme,

3. pristopno izjavo v PDF formatu natisnete in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

Pogodba o ustanovitvi, Statut ZDS, pdf prijava in elektronska prijava so na voljo na http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme.

Združenje delodajalcev
Slovenije je član

BUSINESSEUROPE




BIAC



Zdrúženje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

Tel.: 01/563 48 80 ■ Fax.: 01/432 72 14 ■ E-naslov: delodajalci@zds.si <http://www.zds.si>

Vabimo vas, da se včlanite v Zdrúženje delodajalcev Slovenije, če tega do sedaj še niste storili, ker bomo skupaj še močnejši. Včlanite se lahko tudi z elektronsko prijavo na spletni strani www.zds.si. Izpolnjeno in podpisano pristopno izjavo nam pošljite na naslov: Zdrúženje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

PRISTOPNA IZJAVA

Naziv podjetja:				
Skrajšan naziv:				
Naslov:				
Velikost po ZGD:	☐ veliko	☐ srednje	☐ malo	☐ mikro
Direktor:				
Število zaposlenih:				
Višina trajnega kapitala:				
IŠ za DDV:				
Davčni zavezanec:	☐ da	☐ ne		
Matična številka:				
Šifra dejavnosti:				
TRR:				
Telefon:				
Fax				
E-naslov:				
Spletna stran:				

PODATKI O KONTAKTNI OSEBI:

Ime in priimek:
Funkcija v podjetju:
Telefonska številka:
Fax številka:
E-naslov

Izjavljamo,

da pristopamo v Zdrúženje delodajalcev Slovenije, g.i.z., skrajšano ZDS, s tem, da sprejemamo določbe pogodbe o ustanovitvi združenja in statuta ter iz njih izhajajoče pravice in obveznosti. Član lahko iz Zdrúženja delodajalcev Slovenije izstopi s pisno izjavo o izstopu, ki jo dostavi predsedniku združenja z odpovednim rokom do konca koledarskega leta in v skladu s **4. členom**, pod pogojem, da je poravnal svoje obveznosti. Pogodba o ustanovitvi in Statut ZDS sta na voljo na spletnem mestu: http://www.zds.si/si/o_zds/statut/. S podpisom se zavezuje, da bomo sporočili spremembe podatkov.

Kraj in datum:

Podpis in žig:

VODSTVO ZDS



Borut Meh,
predsednik ZDS



Vanda Pečjak,
podpredsednica ZDS



Peter Tevž,
podpredsednik ZDS

ZA VAS NA NA ZDS

Generalni sekretar Jože Smole

E-naslov: joze.smole@zds.si

Svetovalka generalnega sekretarja Mag. Tatjana Pajnkihar

E-naslov: tatjana.pajnkihar@zds.si

Tajništvo Martin Šmalčič

Telefon: +386 1 563 48 80

Faks: +386 1 432 72 14

E-naslov: delodajalci@zds.si

Vodja projektov Frida Bertoncel

Telefon: +386 1 563 48 87

E-naslov: frida.bertoncel@zds.si

Samostojna svetovalka za ekonomske zadeve

Maja Ceglar Ključevšek

E-naslov: maja.kljucvsek@zds.si

Stalna predstavnica ZDS pri BUSINESSEUROPE/ Bruselj

Maja Šoba Tovšak

E-naslov: maja.soba@zds.si

ODDELEK ZA DELOVNO PRAVNE ZADEVE

Samostojna pravna svetovalka Maja Skorupan, univ.dipl. prav.

E-naslov: maja.skorupan@zds.si

Samostojni pravni svetovalac Anže Hiršl, univ. dipl. prav.

E-naslov: anze.hirsl@zds.si

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Vodja oddelka za prejeme iz delovnih razmerij

Mag. Slavi Pirš

E-naslov: slavi.pirs@zds.si

Samostojna svetovalka za prejemke iz delovnih razmerij Nataša Peterca

E-naslov: natasa.peterca@zds.si

ODDELEK ZA PODROČJE DAVKOV

Vodja oddelka za davke Kristina Barič Prelogar

E-naslov: kristina.baric@zds.si

ODDELEK ZA MEDNARODNO SODELOVANJE

Vodja oddelka za mednarodno sodelovanje

Mag. Grit Ackermann

E-naslov: grit.ackermann@zds.si

Koordinator projektov Mag. Martina Vrbič

E-naslov: martina.vrbic@zds.si

Koordinator projektov Barbara Hrovatin

E-naslov: barbara.hrovatin@zds.si

ISSN 1855-8364



Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

www.zds.si

