

57. MOS

Obiščite nas na sejmu!

Brezplačna vstopnica
za 1. dan MOS.

Dobite jo na svoji OOO!

Intervju

Matjaž Han,
minister za gospodarstvo,
turizem in šport

Filip Matjaž,
restavracija COB

*Verjeti
moraš vase*

Upravni odbor OZS

Absentizem je nujno zajeziti

Najboljši servis za obrtnike in podjetnike!



Izobražujemo, svetujemo, zastopamo, informiramo, povezujemo,
promoviramo, podpiramo vstop na tuje trge ter zagotavljamo
izjemne popuste in ugodnosti s kartico Mozaik podjetnih.



Se vidimo na sejmu

MOS v Celju!



September že tradicionalno zaznamuje sejem MOS, na katerem se bo predstavila tudi naša zbornica skupaj z območnimi zbornicami, sekcijami, člani in partnerji. Na sejmu bomo premierno predstavili digitalno kartico Mozaik podjetnih, ki bo vam, članom, omogočila še prijaznejšo uporabniško izkušnjo, saj vas bomo o akcijah in ugodnostih partnerjev ažurno seznanjali. Na ulici obrti se bo letos predstavilo kar 14 različnih obrtnih poklicev, veliko zanimanja pa je tudi za mednarodno poslovno srečanje Connect2Slovenia, na katerega se lahko prijavite še vse do 15. septembra. Se vidimo v Celju.

Absentizem pa je bila glavna tema, ki smo jo osvetlili na avgustovski seji Upravnega odbora. Dejstvo je, da ministrstvo za zdravje kljub zagotovitvi, da se bo lotilo tega problema, do danes še ni predstavilo nikakršnih rešitev. Smo pa zato mi poiskali rešitve, med katerimi je tudi ta, da bi breme nadomestila za bolniško odsotnost prešlo z delodajalca na ZZSZ že po 20 dneh, ne več po 30. To ni nikakršna novost, saj smo takšno ureditev imeli v času prejšnje vlade. Nujno je urediti tudi problematiko regresnih zahtevkov v primeru nesreče pri delu, saj to predstavlja veliko breme za delodajalce. Med obiskom članov pred nekaj tedni smo denimo izvedeli za primer, ko se je delavec pri delu na višini ponesrečil in zdaj je delodajalec primoran plačati regresni zahtevek v višini 100 tisoč evrov. Kaj to pomeni za malega delodajalca, ki takšne vsote denarja ne more zagotoviti, pa si znamo vsi predstavljati. Prav tako ostro nasprotujemo tudi predlogu zakonske ureditve, ki bi delodajalcem preprečila možnost preventivnega preverjanja prisotnosti THC-ja v krvi zaposlenih. Če smo delodajalci objektivno odgovorni, zakaj ne bi smeli imeti tudi pravice vedeti, ali je naš delavec sploh sposoben za delo?

Tudi področje dolgotrajne oskrbe ostaja nerazrešeno in polno vprašanj, na katera še vedno ne dobimo odgovorov. Kam bodo šli pobrani milijonski prispevki, še danes ne vemo. Julija sem imel z ministrom za solidarno prihodnost več soočenj na to temo, a na vprašanje, kam bo šel pobrani denar, nismo dobili odgovora. Glede na to, da smo izgubili upanje v zagotavljanje potrebne preglednosti pri financiranju dolgotrajne oskrbe ter postopno uveljavitev višine prispevka, ki bi sledila dejanskemu zagotavljanju storitev, smo ministra pozvali celo k odstopu. Menimo namreč, da njegova funkcija nosi preveliko odgovornost, da bi jo opravljal brez ustreznih pojasnil in spoštovanja diskusije z argumenti, kar je eno od osnovnih načel demokratičnega odločanja. Vsekakor pa se bomo v OZS še naprej trudili, da bi za dolgotrajno oskrbo plačevali zgolj toliko, kolikor storitev lahko zagotovimo oz. kolikor jih bo dejansko opravljenih. Nič več in nič manj.

Naši prevozniki, združeni v Sekcijo za promet pri OZS, se že vneto pripravljajo na prevozniški praznik – Srečanje prevozniških družin in prevozniških podjetij –, ki bo tokrat že osmič. Odvilo se bo na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani, v soboto, 27. septembra. Organizatorji pričakujejo več kot 50 razstavljalcev in tri tisoč udeležencev.

Spoštovane članice in spoštovani člani, več koristnih vsebin najdete na naslednjih straneh naše prenovljene revije Obrtnik podjetnik. Srečno.

Blaž Cvar, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

4

Upravni odbor OZS

Absentizem je nujno zajezi

Absentizem v Sloveniji je v porastu, kar izjemno negativno vpliva na gospodarstvo. Samo lani smo zaradi bolniških odsotnosti izgubili več kot 19 milijonov koledarskih dni. Člani upravnega odbora zato zahtevajo, da se breme bolniškega nadomestila z delodajalca na ZZSZ zniža s 30 na 20 dni, ostro pa nasprotujejo predlogu zakonske ureditve, ki bi delodajalcem preprečila možnost preventivnega preverjanja prisotnosti THC v krvi zaposlenih.



7

Poziv delodajalcev

Konoplja na delovnem mestu – nova razvojna smer?

Reprezentativne delodajalske organizacije odločno nasprotujejo predlogu Zakona o konoplji za omejeno osebno uporabo, ki je bil vložen v zakonodajni postopek v Državnem zboru RS. Menijo namreč, da bi zakon, v primeru njegovega sprejema, onemogočil zagotavljanje varnega delovnega okolja in povzročil številna nova tveganja za posameznike, družbo in podjetja.



8

Intervju: Matjaž Han, minister za gospodarstvo, turizem in šport

Čaka nas še veliko dela

Minister je spregovoril o izzivih in priložnostih, ki so pred slovenskim gospodarstvom, ter o ukrepih, s katerimi želi država podpreti podjetja na poti k večji produktivnosti, inovativnosti in konkurenčnosti. Dotaknili smo se tudi tem, kot so obdavčitev normirancev in nova dajatev za dolgotrajno oskrbo, ter izzivov prenosa lastništva v družinskih podjetjih.



14

Filip Matjaž, restavracija COB

Verjeti moraš vase

Chef Filip Matjaž je najmlajši prejemnik Michelinove zvezdice v Sloveniji. Prvič jo je dobil leta 2021 pri rosnih 29 letih, letos pa mu je Michelinov vodnik podelil še nagrado za mladega chefa - Young Chef Award. Kljub prestižnim priznanjem Filipu slava ni stopila v glavo. Ostaja prizemljen in preprost fant iz Portoroža, kar cenijo tudi domačini, ki redno zahajajo v njegovo restavracijo COB s čudovitim pogledom na Piranski zaliv.



36

Sekcija za promet

Iz kaotičnega poletja v burno jesen

Konec poletja so zaznamovali zastoji tovornih vozil na MP Fernetiči, ki so nastali kot posledica začetka obnove vipavske hitre ceste in nepretočnosti tovornega prometa na italijanski strani. Prevozniki so hitro ukrepali, javno protestirali, predlagali rešitve in na koncu za zdaj preprečili kolaps naše glavne avtoceste.



46

OZS na 57. MOS

Tradicija, inovacije, prihodnost obrti in podjetništva

Od 17. do 21. septembra 2025 bo Celje znova središče obrti in podjetništva ter inovacij. Mednarodni sejem obrti in podjetnosti (MOS), bo ponovno združil več kot 650 razstavljalcev, številne strokovne in poslovne obiskovalce ter državno upravo. Dogodek sestavlja več sklopov, in sicer MOS Dom, MOS Tehnika, MOS Turizem, MOS Plus in MOS B2B, v okviru katerega se predstavlja tudi obrtno-podjetniški zbornični sistem.



OBRTNIKOV
SVETOVALEC

54

priloga
september



Kolofon

Letnik LIV, številka 9, september 2025
Izdaja Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije,
tel. 01 58 30 500
Naslov uredništva: Celovška cesta 71, Ljubljana
Stiki z uredništvom: 01 58 30 507, faks: 01 50 54 373;
e-pošta: revija.obrtnik@ozs.si; spletna stran:
www.ozs.si/obrtnik
Odgovorna urednica: Eva Mihelič, tel. 01 58 30 559
Novinar, koordinator: Anton Šijanec, tel. 01 58 30 533
Vodja skupine za komuniciranje, novinarka:
Mira Črešnar, tel. 01 58 30 823
Naročnina: Mateja Grm, tel. 01 58 30 507
Naklada: 31.000 izvodov
Cena: 6 evrov v prosti prodaji, celoletna naročnina
60 evrov (5-odstotni DDV je vključen v ceni).
Transakcijski račun pri NLB d. d. Ljubljana:
02013-0253606416
**Oblikovanje, prelom revije, obdelava fotografij
in priprava za tisk:**
Žiga Okorn in Barbara Sirk, www.uvid.si
Naslovnica: Bigstock
Tisk: Salomon, d.o.o., Vevška 52, 1260 Ljubljana-Polje
ISSN 2385-9849

Absentizem je nujno zajeziti

Absentizem v Sloveniji je v porastu, kar izjemno negativno vpliva na gospodarstvo. Samo lani smo zaradi bolniških odsotnosti izgubili več kot 19 milijonov koledarskih dni. Kljub zagotovilom ministrstva za zdravje, da bo pristopilo k reševanju tega problema, do danes še vedno ni rešitve. Člani Upravnega odbora Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije zato zahtevajo, da se breme bolniškega nadomestila z delodajalca na ZZSZS zniža s 30 na 20 dni, kot je bilo že v času prejšnje vlade. Delodajalci prav tako ostro nasprotujejo predlogu zakonske ureditve, ki bi delodajalcem preprečila možnost preventivnega preverjanja prisotnosti THC v krvi zaposlenih.



» **M**inistrica za zdravje se kljub resnosti tematike absentizma spet ni odzvala našemu povabilu na sejo, kar nas izjemno žalosti. Ta vlada je sprejela odločitev, da breme bolniškega nadomestila z delodajalca na ZZS preide šele po 30 dneh, kar pa je po naši oceni pripomoglo k temu, da se je absentizem še povečal. Želimo, da breme z delodajalca na ZZS preide nazaj na 20 dni, saj je plačevanje bolniških odsotnosti oz. »zalaganje« ZZS veliko breme

za delodajalce,« je uvodoma dejal predsednik OZS **Blaž Cvar**.

Statistika kaže, da je lani bolniška odsotnost povprečno trajala 20 dni. Absentizem se vsako leto povečuje, kar se dogaja že od epidemije koronavirusa dalje. V praksi se dogaja, da posameznik pokliče zdravnika in kar prek telefona dobi bolniško, lahko celo za nazaj. V Sloveniji je bilo lani zaradi bolniških odsotnosti izgubljenih več kot 19 milijonov koledarskih dni, kažejo podatki NIJZ. OZS predlaga, da se okrepi nadzor v času bolniškega staleža že od prvega dne. »Ne gre za omejevanje pravic, ampak za odgovorno upravljanje sistema, ki mora razlikovati med upravičenimi in zlorabljenimi odsotnostmi,« je še poudaril Cvar.

Regresni zahtevki zaradi nesreč pri delu znašajo več sto tisoč evrov

Člani UO OZS so obravnavali tudi problematiko regresnih zahtevkov. Vodstvo OZS je pred časom obiskalo podjetje v Pomurju, ki se sooča s primerom regresnega zahtevka. Delavec je padel s strehe, ker ni bil privezan z varnostnim pasom, četudi je delodajalec delavcu priskrbel vso zaščitno opremo in delavca tudi izobrazil glede uporabe zaščitnih sredstev na delu na višini. Sodišče je ugotovilo objektivno odgovornost delodajalca, ki mora plačati regresni zahtevek v višini sto tisoč evrov. To se lahko zgodi tudi malemu delodajalcu, kar lahko privede do stečaja podjetja, saj so zneski za regresne zahtevke enormni.

Člani UO OZS menijo, da bi morali regresne zahtevke kriti iz naslova sredstev, ki jih delodajalci že sedaj plačujejo v zdravstveno blagajno.

Delodajalci nasprotujejo temu, da ne bi imeli možnosti preverjanja THC v krvi zaposlenih

»Zgrožen sem, da bo z novim predlogom zakona dovoljeno hoditi v službo pod vplivom substanc. Jemanje nedovoljenih substanc povzroča različne motnje, stopnja nasilja se bo povečala, skrb za otroke bo popustila itd. Da bi delavci hodili pod vplivom narkotikov na delovno mesto, je treba zatreti že v kali,« je prepričan predsednik DS RS **Marko Lotrič**.

Tudi predsednik sekcije za promet pri OZS **Peter Pišek** je prepričan, da je nedopustno, da bi dovolili uživanje nedovoljenih substanc. »Si predstavljate, da voznik, ki je užival nedovoljene substance, pelje v smrt avtobus poln otrok? Ali pa bo voznik pod vplivom substanc prevrnil tovor, ki je vreden milijon evrov. Kdo bo odgovarjal za to? Že tako ali tako prihaja do zlorab, sedaj pa bi to še dodatno spodbudili. To je nedopustno,« je bil kritičen Pišek.

Bogdan Oblak, predsednik OOO Logatec, meni, da ni pošteno, da delodajalec ne sme kontrolirati delavca, ali je ta pod vplivom drog. »Policist denimo lahko kaznuje voznika, če je ta pod vplivom drog, medtem ko delodajalec, ki je objektivno odgovoren, te pravice oz. dolžnosti nima. To je absurd,« je menil Oblak.

Vodstvo OZS bo sklepe UO OZS naslovilo tudi na ministrstvo za zdravje, od ministrice za zdravje pa pričakuje, da se bo odzvala povabilu na sestanek in se o pomembnih zdravstvenih temah pogovorila tudi z delodajalci.

Mira Črešnar



0,1-odstotna gospodarska rast ni razlog za optimizem

Statistični podatki za drugo četrtletje 2025 kažejo 0,7-odstotno gospodarsko rast, kar pomeni, da je rast v prvem polletju zgolj 0,1-odstotna v primerjavi z enakim obdobjem lani. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije je ob tem izrazila zaskrbljenost, saj so upadle investicije v opremo, stroje in transportno opremo, prav tako pa upada število zaposlenih.

Domača potrošnja, ki je pozitivno vplivala na gospodarsko aktivnost, zlasti storitvene dejavnosti, je sicer za 1,5-odstotne točke nižja kot lansko drugo četrtletje. To pomeni, da potrošniki vendarle niso več tako optimistično naravnani. Tudi v malem gospodarstvu ni pretiranega optimizma, nižje kot pred enim letom so namreč tudi investicije v opremo in stroje, skupaj za 1,3 %, investicije v transportno opremo pa so se zmanjšale za 6,7 odstotka. Slednji poda-

tek nas lahko zelo skrbi, saj je prevozniški sektor tisti, ki najprej občuti ohlajanje gospodarstva.

Če k tem številkam dodamo še podatke o znižanju zaposlenosti, ki je bila v letošnjem drugem četrtletju nižja za 4,4 tisoč oseb ali za 0,4 % v primerjavi z enakim obdobjem lani, lahko zaključimo, da razlogov za optimizem ni. Gospodarska aktivnost v Sloveniji in polnjenje državne blagajne vendarle ne sledita povečanim izdatkom države, ki so letos rekordni.

»Prepričani smo, da bi danes beležili precej boljše rezultate o gospodarski aktivnosti v Sloveniji, če država ne bi v tolikšni meri obremenjevala obrtnikov in podjetnikov ter celotnega slovenskega gospodarstva. Finančne dajatve oz. novi »prispevki«, kot je denimo pobiranje denarja na zalogo v primeru dolgotrajne oskrbe,

na drugi strani pomenijo zategovanje pasu in manj investicij v razvoj, opremo ter zaposlovanje novih kadrov. Ob novih in novih dajatvah bomo na dolgi rok vsi na slabšem, ne le gospodarstvo,« ob tem opozarja predsednik OZS Blaž Cvar.

Mira Črešnar



Konoplja na delovnem mestu – nova razvojna smer?

Reprezentativne delodajalske organizacije odločno nasprotujejo predlogu Zakona o konoplji za omejeno osebno uporabo, ki je bil vložen v zakonodajni postopek v Državnem zboru RS. Menijo namreč, da bi zakon, v primeru njegovega sprejema, onemogočil zagotavljanje varnega delovnega okolja in povzročil številna nova tveganja za posameznike, družbo in podjetja.

Delodajalske organizacije, Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije ter Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije so svoje stališče k predlogu zakona naslovile na ministrico za zdravje, z njim pa so seznanile tudi gospodarskega ministra in predstavnike zdravstvene stroke, predvsem s področja medicine dela.

Razlogov za nasprotovanje predlogu zakona je (pre)več, pravijo. Predlog zakona bi neposredno ogrozil varno delovno okolje in povzročil številna nova tveganja za zdravje zaposlenih ter varnost celotne družbe. Prav tako je predlog zakona v nasprotju s temeljnimi načeli varnosti in zdravja pri delu, saj omejuje možnosti nadzora nad prisotnostjo THC v telesu in s tem onemogoča pravočasno prepoznavo zmanjšanih psihofizičnih sposobnosti delavcev. Prisotnosti THC v telesu se po predlaganem zakonu ne bi smelo ugotavljati v okviru rednih zdravstvenih pregledov delavcev, s katerimi se preverja tveganja za varnost in zdravje pri delu in se izvajajo na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu.

Zdravstvena stroka opozarja na številne negativne posledice uživanja konoplje, med drugim na tesnobo, paranojo, depre-

sijo, poslabšanje duševnih motenj, oslajene motorične sposobnosti in oteženo zaznavanje. Če prisotnosti THC ne bi smeli ugotavljati pri rednih zdravstvenih pregledih, bi se posledice uživanja konoplje lahko napačno pripisale delovnemu okolju in posledično neupravičeno bremenile delodajalce.

V zvezi z omejeno osebno uporabo konoplje se odpira tudi vrsta vprašanj in nejasnosti, kot so odgovornost za delovne nesreče, odškodninska odgovornost ob poškodbah pri delu, nadomestila za bolniške odsotnosti in regresni zahtevki zdravstvene ter pokojninske blagajne. Posebej problematična bi bila delovna mesta z visokim tveganjem, kot so zdravniki, reševalci, piloti, učitelji, delavci na višini, varnostniki in upravljalci težke mehanizacije in še bi jih lahko naštevali. V teh poklicih je varnost ključnega pomena in toleranca na prisotnost THC ničelna.

Poleg tega se številne storitvene dejavnosti izvajajo ob neposredni komunikaciji s potrošnikom, zato se na tem mestu upravičeno zastavlja vprašanje, kdo bi nosil odgovornost v vseh tistih primerih, ko delavec pod vplivom THC storitev ne bi izvedel skladno z določbami Zakona o varstvu potrošnikov, in še bi lahko naštevali.



Bigstock

Predlog zakona naj se umakne iz nadaljnega zakonodajnega postopka

Delodajalske organizacije opozarjajo, da predlog Zakona o konoplji za osebno uporabo ogroža varnost na delovnih mestih, zdravje in življenja ljudi. Pravica do varnega dela in družbenega okolja je veliko pomembnejša od pravice do uporabe konoplje. Pričakujejo, da bo Vlada RS k predlogu zakona podala negativno mnenje in predlagala njegov umik iz zakonodajnega postopka.

Mira Črešnar

Čaka nas še veliko dela

O vprašanjih gospodarske rasti, upadu izvoza, pomembnosti strukturnih reform ter digitalne in trajnostne preobrazbe, smo se pogovarjali z ministrom za gospodarstvo, turizem in šport Matjažem Hanom. Minister je spregovoril o izzivih in priložnostih, ki so pred slovenskim gospodarstvom, ter o ukrepih, s katerimi želi država podpreti podjetja na poti k večji produktivnosti, inovativnosti in konkurenčnosti. Dotaknili smo se tudi tem, kot so obdavčitev normirancev in nova dajatev za dolgotrajno oskrbo, ter izzivov prenosa lastništva v družinskih podjetjih.

Nedavno so bili objavljeni podatki o gospodarski rasti v drugem četrtletju. Kako ocenjujete 0,7-odstotno rast BDP?

0,7-odstotna rast BDP pomeni, da se slovensko gospodarstvo po negotovem začetku leta stabilizira. To je rezultat večje

zasebne potrošnje in rasti investicij, kar je spodbudno. Hkrati pa je jasno, da nas čaka še veliko dela – predvsem na področju produktivnosti, izvoza in ustvarjanja kakovostnih delovnih mest. Zato bomo na ministrstvu skupaj z gospodarstvom

in drugimi resorji delali na tem, da rast ne bo temeljila le na potrošnji, ampak tudi na inovacijah, znanju in konkurenčnosti.

Ali je vnovičen upad izvoznih aktivnosti razlog za dodatno zaskrbljenost?

*Slovenska podjetja morajo
imeti pogoje, da vlagajo,
rastejo in zaposlujejo. Sam že
dolgo zagovarjam, da moramo
postopoma razbremenjevati
stroške dela, a to hkrati
narediti na način, da ohranimo
stabilnost javnih financ in
socialno državo. Brez močnega
gospodarstva ni ne zdravstva,
ne pokojnin, ne šolstva.*





Zaenkrat ni razloga za paniko. Na izvozne številke vplivajo predvsem zunanji dejavniki, kot so upočasnitev v Nemčiji, ki je naš glavni trgovinski partner, in negotovosti v svetovni trgovini. Seveda nas to opozarja, da moramo vlagati v nove trge, inovacije in povečanje dodane vrednosti izdelkov. Slovenija je izrazito izvozno usmerjena država, zato bomo še naprej krepili podporo internacionalizaciji podjetij.

Kje je po vašem mnenju vzrok vztrajnega padanja konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, ki smo ji priča zadnjih nekaj let?

Slovenija ima ogromno prednosti – od kakovosti življenja, do izvoza visokotehnoloških izdelkov in mednarodne trgovine. A hkrati so izzivi jasni: prepočasna digitalna in trajnostna preobrazba, premalo vlaganj v raziskave in razvoj, administrativne ovire ter prehitro naraščajoči stroški dela v primerjavi s produktivnostjo. Če želimo biti

dolgoročno konkurenčni, moramo preiti iz modela poceni delovne sile na model znanja, tehnologije in inovacij. To je tudi glavna usmeritev našega ministrstva.

Delodajalske organizacije že dalj časa opozarjamo na nujno razbremenitev gospodarstva. Kakšno je vaše mnenje?

Strinjam se, gospodarstvo potrebuje razbremenitev. Slovenska podjetja morajo imeti pogoje, da vlagajo, rastejo in zaposlujejo. Sam že dolgo zagovarjam, da moramo postopoma razbremenjevati stroške dela, a to hkrati narediti na način, da ohranimo stabilnost javnih financ in socialno državo. Brez močnega gospodarstva ni ne zdravstva, ne pokojnin, ne šolstva.

Če želimo biti dolgoročno konkurenčni, moramo preiti iz modela poceni delovne sile na model znanja, tehnologije in inovacij. To je tudi glavna usmeritev našega ministrstva.

Kako pomembno bi bilo v Sloveniji z reformami urediti davčni, zdravstveni in pokojninski sistem?

To so tri ključna področja, brez katerih Slovenija dolgoročno ne more naprej. Davčni sistem mora biti predvidljiv in stimulativen za podjetja in ljudi. Zdravstveni in pokojninski sistem pa morata biti finančno vzdržna in pravična, ker brez njiju ni socialne varnosti. Gre za reforme, ki jih moramo izvesti premišljeno, a odločno, saj jih odlagamo že predolgo.

Veliko je govora o digitalni in trajnostni preobrazbi podjetij. Na kakšen način in v kolikšni meri naj se najmanjši gospodarski subjekti tega lotevajo? Se na tem področju lahko kosajo z večjimi?

Digitalna in trajnostna preobrazba ni sta več izbira, ampak pogoj za preživetje. Najmanjšim podjetjem svetujem, naj gredo postopoma – od enostavnih digitalnih rešitev, kot so e-računi, CRM sistemi ali spletna prisotnost, naprej proti zahtevnejšim procesom. Država jih pri tem podpira, letos smo samo za digitalno transformacijo MSP-jev namenili 22 milijonov evrov. Tudi v trajnostni preobrazbi imajo mala podjetja veliko priložnosti – prav njihova agilnost jim lahko da prednost pred velikimi.

Ta prilagajanja oziroma prehodi terjajo veliko sredstev. Na kakšen način podjetjem pri tem pomaga država?

Zavedamo se, da so digitalni in zeleni prehodi velik finančni zalogaj, zato podjetjem pomagamo s številnimi ukrepi: od spodbud Slovenskega podjetniškega sklada in SID banke, do vavčerjev za digitalizacijo, ESG in prenos lastništva. Posebej smo ustanovili tudi Center za krožno gospodarstvo. Poleg tega pripravljamo nove razpise za raziskave in razvoj, pilotne projekte ter podporo strateškim tehnologijam. To so konkretne pomoči, da podjetja lažje naredijo korak naprej.

Lahko predstavite še druge ukrepe, ki jih ministrstvo izvaja ali načrtuje za zagon podjetij ter za rast in razvoj?

Ogromno delamo preko SPIRIT Slovenija in Slovenskega podjetniškega sklada: od spodbud za zagon inovativnih podjetij, start-up konzorcija, SPOT točk, pa do pod-

pore internacionalizaciji podjetij. Posebej poudarjamo podjetništvo mladih in žensk – z novimi programi, kjer bodo lahko pridobili znanja in tudi subvencije za zagon podjetja. Prav tako veliko vlagamo v izobraževanja, vajeništvo in povezovanje gospodarstva z mladimi. Naša naloga je, da damo podjetjem pogoje, da rastejo in se razvijajo.

Z letošnjim 1. januarjem uveljavljena nova dela zakona o dohodnini je uvedla strožje pogoje za normiranje in jim določila nove

Državljeni in podjetniki morajo vedeti, zakaj plačujejo in kam gre denar. Zato se strinjam, da bi morali biti izračuni in poraba sredstev za dolgotrajno oskrbo bolj transparentno predstavljeni.

meje za koriščenje normirane obdavčitve. OZS je temu nasprotovala, tudi vi ste dejali, da bi morali sistem obdavčitve normirancev pustiti, kakršen je bil pred uveljavitvijo zadnje novele zakona o dohodnini. Si lahko obetamo spremembe še v tem mandatu?

Moje stališče je jasno – sistem normirancev bi morali pustiti tak, kot je bil pred zadnjo spremembo. Gre za pomembno obliko podjetništva, ki mnogim omogoča preživetje. Sam se bom zavzemal, da v tem mandatu poiščemo rešitve, ki bodo bolj pravične in bodo spodbujale podjetniško aktivnost, ne pa jo zavirale.

Veliko prahu je dvignila tudi nova dajatev za dolgotrajno oskrbo. Še vedno ni znano, kam točno bodo šli pobrani milijoni evrov. Menite, da bi moral minister Maljevac bolj transparentno predstaviti izračune ter porabo sredstev? Se vam zdi pošteno, da samostojni podjetniki plačujejo dvojni prispevek?

Vsaka nova dajatev mora biti jasna in pregledna. Državljeni in podjetniki morajo vedeti, zakaj plačujejo in kam gre denar. Zato se strinjam, da bi morali biti izračuni in poraba sredstev za dolgotrajno oskrbo bolj transparentno predstavljeni. Glede dvojnih prispevkov pa menim, da to ni pravično do samostojnih podjetnikov in da bo treba razmisliti o spremembah.

Mnogi obrtniki in podjetniki, ki so pred upokojitvijo, se soočajo s tem, da nimajo naslednikov oziroma ti niso zainteresirani za prevzem podjetja. Se lahko v prihodnje nadejamo kakšnih spodbud, da se bodo mladi raje odločali za nadaljevanje družinskega posla?

Prenos lastništva je ena največjih težav slovenskega podjetništva. Mladi se za prevzem pogosto ne odločajo, ker jih starši ne vključijo pravočasno ali pa nimajo dovolj znanja in podpore. Zato izvajamo programe pomoči – od svetovanj, vavčer-

jev za prenos lastništva, do usposabljanj za naslednike. Sam si želim, da bi mladi v družinskih podjetjih videli priložnost in ne breme.

Znano je, da si OZS na račun svoje aktivne vloge pri zastopanju interesov obrtnikov in podjetnikov, prizadeva za sistemski vir financiranja te dejavnosti. Kako bi bilo po vašem mnenju takšen vir mogoče zagotoviti?

Res je, da si OZS že dlje časa prizadeva za sistemski vir financiranja. Zbornica pri svojem delu opravlja pomembne naloge, zato z njo dobro sodelujemo – za aktivnosti, ki jih izvajajo, tudi dobijo sredstva, in tako bo ostalo tudi v prihodnje. Pomembno je, da skupaj skrbimo za podjetnike in obrtnike, še posebej pri tako ključnih temah, kot je prenos lastništva. Ob tem pa želim jasno povedati, da si tako za OZS kot tudi za druge zbornice in sindikate želimo, da bi imeli stalen in stabilen vir financiranja. To je področje, ki bi ga bilo potrebno še sistemsko urediti.

Eva Mihelič, sliki: Živa Ogrin

Bliža se drugi letošnji pristopni rok za prijavo na mojstrski izpit

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije vabi k vpisu na mojstrski izpit. Jesenski rok za prijavo v okviru 27. razpisa za mojstrske izpite je 14. oktober, popolno vlogo z dokazili pa je treba oddati najkasneje do 19. septembra.

Mojstri predstavljajo v okviru slovenskega poklicnega in strokovnega izobraževanja pomembno skupino. So vrhunski strokovnjaki na svojih strokovnih področjih, podkovani s praktičnimi in strokovno-teoretičnimi znanji, ob enem so usposobljeni za samostojno vodenje podjetja in so v večini primerov tudi delodajalci. Poleg tega prispevajo pomemben del v mozaiku poklicnega izobraževanja, saj svoja znanja kot mentorji prenašajo na sodelavce in dijake pri praktičnem usposabljanju z delom.

Mojstrski izpit je možno opravljati za 54 različnih mojstrskih nazivov. Pravico do opravljanja mojstrskega izpita pa ima, kdor:

- je pridobil srednjo poklicno izobrazbo in ima vsaj tri leta izkušenj na področju, na katerem želi opravljati mojstrski izpit,
- je pridobil srednjo strokovno izobrazbo in ima vsaj dve leti izkušenj na področju, na katerem želi opravljati mojstrski izpit,
- ima najmanj višjo strokovno izobrazbo in vsaj eno leto izkušenj na področju, na katerem želi opravljati mojstrski izpit.

Pridobljen mojstrski naziv pomeni odlično priložnost za večjo zaposljivost v izbranem poklicu, za podjetje pa konkurenčno prednost v dejavnosti, saj blagovna znamka »Mojster«, ki jo lahko uporabljajo mojstri, dodatno poudari odličnost njihovi-

vih izdelkov ali storitev.

Več o mojstrskih izpiti najdete na spletni strani www.ozs.si (Javna pooblastila-Izobraževanja-Mojstrski izpiti), za dodatne informacije pa lahko pokličete Suzano Kljun na telefon 01 58 305 74.

S. K.



Zakoni, pomembni za obrt in malo podjetništvo

Končane javne razprave:

- Predlog zakona o varstvu okolja
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju
- Predlog Zakona o potrošniških kreditih
- Predlog Zakona o spodbujanju rabe obnovljivih virov energije
- Predlog Zakona o učinkoviti rabi energije
- Osnutek Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o podpornem okolju za podjetništvo

V pripravi na ministrstvih:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o motornih vozilih
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja
- Predlog Zakona o elektronskih plačilnih sredstvih pri potrošniških plačilih
- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Predlog Zakona o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih ali pomičnih gradbiščih

- Predlog Pravilnika o usposabljanju koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in pomičnih gradbiščih
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu potrošnikov
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Predlog Zakona o osebni asistenci

Obraznava v državnem zboru:

- Predlog zakona o kavcijskem sistemu embalaže pijač
- Predlog zakona o inštitutu za medicinsko in drugo izvedenstvo na področju socialne varnosti
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah
- Predlog zakona o lastniški zadrugi delavcev
- Predlog Zakona o izmenjavi elektronskih računov in drugih elektronskih dokumentov
- Predlog Zakona o Poslovnem registru Slovenije
- Predlog Zakona o davku od dobička iz odsvojitve kriptosredstev
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o davku od dobička od odsvojitve izvedenih finančnih instrumentov
- Predlog Zakona o varni hrani in krmi
- Predlog Zakona o kmetijstvu
- Predlog Zakona o digitalizaciji zdravstva
- Predlog Zakona o spremembi in dopolnitvah Gradbenega zakona
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju prostora
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Predlog Zakona o gostinstvu

Verjeti moraš vase

Chef Filip Matjaž je najmlajši prejemnik Michelinove zvezdice v Sloveniji. Prvič jo je dobil leta 2021 pri rosnih 29 letih, letos pa mu je Michelinov vodnik podelil še nagrado za mladega chefa – Young Chef Award. Kljub prestižnim priznanjem Filipu slava ni stopila v glavo. Ostaja prizemljen in preprost fant iz Portoroža, kar cenijo tudi domačini, ki redno zahajajo v njegovo restavracijo COB s čudovitim pogledom na Piranski zaliv.

Za ta uspeh je bilo potrebnega veliko odrekovanja, v pogovoru priznava Filip, a če je razumevanje na drugi strani, je dosti lažje. »Zaupal sem sam sebi, delal sem to, kar mi je bilo všeč. Rekel sem si – če bo, bo, če ne bo, ne bo. In kaže, da je bilo prav.« Pot do chefa je bila bolj naključna, saj je bil sprva gimnazijec, ki se je zaradi kadrovskega pomanjkanja znašel v kuhinji. Spet po naključju je dobil povabilo za udeležbo na delavnici kuhanja, kjer je izvedel za mladinsko kuharsko reprezentanco. Najprej je z reprezentanco hodil na tekmovanja kot pomočnik, nato je postal del ekipe. »Tokrat sem spoznal, da se lahko skozi kuhanje tudi izražaš. To me je bolj zanimalo kot klasično kuhanje. Tudi sam sem naredil restavracijo, ki je doživljajska. Vsaka jed ima neko zgodbo, saj goste želim naučiti nekaj o našem okolju, načinu življenja tukaj. To me žene naprej, kako bi to zgodbo spravil na krožnik,« navdušeno pripoveduje Filip.

Podpora družine je ključna

V COB je vpeta vsa družina, tudi njegova žena, ki je sommelierka. »Srečo imamo, da delamo samo od četrтка do nedelje v večernih urah, tako da imam čas za družino, saj sem po naravi družinski človek,« prizna Filip. Brat Patrik je sommelier, ki je sicer končal pravno fakulteto in delal po veleposlaništvih v tujini, a ga je pot zanesla nazaj v domači Portorož, kjer skupaj s Filipom pomaga ustvarjati vrhunska doživetja v COB-u. »Po mojem je ugotovil, da je doma najlepše,« v smehu pove Filip in

doda, da je brat tako kritičen, da ne dovoli, da bi krožnik prišel na mizo, če ni dodelan do popolnosti. Imena za restavracijo se je prav tako spomnil brat Patrik. COB pomeni »cooking out of the box« oz. kuhanje zunaj okvirjev, kar pooseblja Filipov način ustvarjanja.

Pomembno vlogo je igral tudi oče, ki je sina finančno podpiral pri zasledovanju sanj – ustvariti doživljajsko restavracijo. Oče Mate Matjaž, sicer dolgoletni funkcionar Sekcije za gostinstvo in turizem pri OZS, je sprva dvomil v tak koncept restavracije, a je na koncu rekel, »da naj otroci delajo, kar hočejo.« Zaupanje v sinova se je na koncu več kot obrestovalo.

V COB zahajajo tudi domačini

Presenetljivo v restavraciji COB ni veliko Italijanov, ki so znani kot veliki gurmani. Gostje so večinoma Američani, Francozi, Avstrijci, izven sezone pa je skoraj 85 odstotkov Slovencev, česar je Filip zelo vesel. To po njegovem pomeni, da domače goste zadovoljijo in o tem se potem govori naprej. V promocijo namreč niso dali nič denarja. »Ko vidiš, da hodijo k nam tudi domačini, je res lep občutek. To mi pomeni veliko,« skromno prizna Filip.

V COB-u strežijo osemhodni meni, ki se spreminja enkrat letno, izjema je praznični meni v decembru. Imajo zgolj štiri mize, tako da se lahko slehernemu gostu stoodstotno posvetijo in ga navdušijo. V strežbi zaposlujejo štiri osebe, prav toliko je kuharjev.

Največji Filipov vzornik je babica Marija

Babica Marija je bila najprej kuharica na Dunajskem dvoru, nato je nadaljevala s kuhanjem v Mozirju. Babica je zanosila in ker je bil otrok nezakonski, je želela pobegniti iz tistega okolja. Sposodila si je denar in se preselila na Reko, kjer je odprla svojo gostilno. Bila je delovna do zadnjega, umrla je leta 2021. Istega leta, ko je Filip dobil prvega otroka in prejel prvo Michelinovo zvezdico. »Hvaležni smo babici, da je sama nekaj začela, si upala iti s trebuhom za kruhom in začeti iz nule,« prizna Filip.

Cilj sta dve zvezdici

Z Michelinovimi priznanji so simbolično prepletene tudi njegove življenjske prelomnice, povezane z družino. Prvo Michelinovo zvezdico je namreč dobil leta 2021, ko se je rodil prvi sin. Priznanje Young Chef Award pa je dobil letos, ko se mu je rodila hči. Ti letnici si bo Filip zapomnil za vedno. Ne skriva pa svojega naslednjega cilja, ki je, da v roku šestih let dobi dve Michelinovi zvezdici. Ob tem pa že razmišlja o tem, kaj potem. Med njegovimi željami, ki so zgotovo uresničljive, je tudi, da bi imel koktejl bar s prigrizki.

Filip Matjaž je nedvomno dokaz, da mladost ni ovira pri doseganju najvišjih priznanj. Nasprotno – prav zaradi mladostne iskristnosti in neobremenjenosti je moč poseči tudi po zvezdah, kakršna je Michelinova.

Mira Črešnar

Filip Matjaž na kratko

Vaša formula uspeha?
Verjeti vase in vztrajati.

Kdo je vaš vzornik?
Moja babica Marija, ki si je upala narediti nekaj zunaj cone udobja.

Največja napaka v vaši karieri?
Preveč sem se prilagajal gostom in s tem šel zunaj svoje zastavljene poti.

Vaš življenjski moto?
Najdi čas za vse.

Kam greš po navdih?
Najdem ga v vsakodnevnem življenju.



Tlakovanje glavna dejavnost, a še daleč ne edina

Podjetje Korošak iz Dokležovja že skoraj dvajset let uspešno deluje na področju nizkih gradenj, kjer so si z zanesljivostjo in strokovnostjo pridobili ugled zaupanja vrednega partnerja. Čeprav je tlakovanje njihova osrednja dejavnost, je njihov spekter storitev precej širši in vključuje celovito urejanje okolice, predelavo nenevarnih gradbenih odpadkov, dobavo, vgradnjo in vzdrževanje bazenov, gostinsko ponudbo in promet z nepremičninami.

Največja prednost družinskega podjetja Korošak, ki ga vodita zakonca Majda in Miran Korošak, je celosten pristop po sistemu »na ključ«. Z lastno mehanizacijo, izkušeno ekipo in poglobljenim znanjem prevzamejo projekte od začetka do konca – od prvega ogleda in svetovanja na terenu do končne izvedbe. Pri tlakovanju poskrbijo za vse faze, od izkopa in priprave terena do polaganja tlakovcev in končnega utrjevanja površin, ki zdržijo tudi najtežje obremenitve. Kot prvi v Sloveniji so uvedli strojno polaganje tlakovcev, kar jim omogoča časovno in cenovno konkurenčnost tudi pri največjih projektih.

Posebno poglavje v njihovi ponudbi predstavlja program bazenov. Kot pooblaščen zastopniki uvažajo visokokakovostne bazene iz homogenega polipropilena in so do danes vgradili že več kot 120 bazenov po vsej Sloveniji in čez mejo. Svoje storitve dopolnjujejo tudi z rednim vzdrževanjem, kar strankam zagotavlja brezskrbno uporabo.

V podjetju Korošak se ukvarjajo tudi s predelavo nenevarnih gradbenih odpadkov. Trenutno na deponiji, ki so jo morali že štirikrat seliti, predelajo kar 75 % tovrstnih materialov za ponovno uporabo, njihov ambiciozen cilj pa je ta delež dvigniti na 95 %. Inovativnost dokazujejo tudi s praktično uporabo predelanih materialov, kot



je na primer stirobeton, ki ga uporabljajo za učinkovito toplotno izolacijo vgrajenih bazenov.

Kljub splošnim izzivom v gradbeništvu, kot so dolgotrajni birokratski postopki in pomanjkanje kadra, v podjetju

ostajajo osredotočeni na svoje poslanstvo. Njihova najboljša reklama ostaja zadovoljstvo strank, ki so prepoznale njihovo kakovost, strokovnost in celovito podporo.

Eva Mihelič

Lastni izdelki so pomembna konkurenčna prednost

Družinsko podjetje Kleparstvo, krovstvo Šinko, d. o. o., iz Skakovcev v Prekmurju že skoraj 40 let ustvarja varne in estetsko dovršene strehe po vsej Sloveniji in širše. Njihova zgodba je preplet trdega dela, družinske tradicije in nenehnega prizadevanja za inovacije, s katerimi so se uveljavili kot vodilno podjetje v svoji panogi. Njihove storitve in izdelki so tehnološko dovršeni, hkrati pa jih odlikujejo arhitekturne posebnosti in dovršenost.

Temelje podjetju je postavil mojster klepar in krovec Ludvik Šinko, ki je leta 1986 odprl obrt. Začetki so bili skromni, delo je potekalo v domači delavnici, a vizija je bila jasna: ponuditi celovito in kakovostno rešitev za vsako stavbo. Z leti se je dejavnost širila – najprej s tesarstvom, nato pa s ključnim korakom leta 1997, ko so z veliko mero poguma in znanja zagnali lastno proizvodnjo krovsko-kleparskih elementov.

Prav lastna proizvodnja je danes zaščitni znak in največja konkurenčna prednost podjetja Šinko. V sodobno opremljenih delavnicah nastajajo visokokakovostni in tehnološko dovršeni izdelki, kot so točkovni snegolovi, žlebovi, odtočne cevi, strešne obrobe in številni drugi kleparski izdelki po meri. Naložbe v napredno tehnologijo, kot sta linija za prašno barvanje in sodobni upogibni stroji, jim omogočajo prilagodljivost, natančnost in izpolnjevanje najzahtevnejših naročil.

Znanje in kakovost sta podjetju odprla vrata tudi na tuje trge, predvsem v Avstrijo, Nemčijo, Francijo, Romunijo, Češko, Slovaško, Madžarsko in Bolgarijo. Z rastjo poslovanja so v Skakovcih odprli sodoben prodajno-predstavitveni salon, kjer strankam ponujajo celoten spekter lastnih izdelkov in materialov poslovnih partnerjev.

Trdno družinsko jedro ostaja ključ do



uspeha. Po nenadni smrti očeta je vodenje podjetja prevzela hči Aleksandra Šinko, ki s pomočjo brata Mirana z novimi idejami in predanostjo nadaljuje očetovo pot. Z ekipo več kot 30 zaposlenih soustvarjata trende na področju razvoja rešitev za strehe in

fasade, pri čemer so zavezani okolju prijaznim materialom in družbeni odgovornosti. Vselej se z veseljem priključijo tudi humanitarnim akcijam in pomoči potrebnim zagotovijo streho nad glavo.

Eva Mihelič

Koroški florist v Guinnessovi knjigi rekordov

Žan Žolger je postavil Guinnessov rekord v 24-urnem izdelovanju šopkov. Ideja za podvig se mu je porodila že leta 2024, ko je ugotovil, da tak rekord še ne obstaja. Januarja letos je oddal prijavo in se lotil projekta. Za skoraj 150 šopkov je porabil okoli 2600 cvetov in zelenja. To je za mladega florista največji dosežek doslej, upa pa, da bo ta dogodek spodbudil tudi nova sodelovanja doma in v tujini, česar si najbolj želi.

Maratonsko ustvarjanje šopkov je od Žana Žolgerja, ki se s cvetličarstvom kot naslednik družinske obrti ukvarja zadnja tri leta, terjalo precej priprav. Največ je bilo organizacijskih, pa tudi fizičnih, saj je priprave nekoliko ustavila njegova poškodba kolena.

Pri pripravi je imel tudi pomoč, med samim maratonom pa sta mu lahko pomagala le dva člana ekipe, ki sta poskrbela za prinašanje cvetja in odnašanje šopkov, čiščenje delovne površine, masažo med maratonom in odmorom, hrano in pijačo ter komunikacijo. »To sta bila dva najbolj pomembna člana ekipe, saj je bilo zaupanje več kot 100%. Zato se jima še enkrat iskreno zahvaljujem,« je povedal Žolger.

Dogodek je požel tudi nemalo medijske pozornosti, kar ga ni zmedlo, posebej vesel pa je bil spodbude predsednice države Nataše Pirc Musar, ki mu je dala še dodatno motivacijo. Velik del prostovoljnih prispevkov, ki jih je po dogodku zbral za svoje šopke, je namenil pediatričnemu in ginekološkemu oddelku Splošne bolnišnice Slovenj Gradec.

Sicer pa je Guinnessov rekord največji presežek njegovega dela, poslovno pa tudi zaradi tega upa na nova sodelovanja, tudi v tujini. Na nek način je to tudi nagrada za zadnja leta, ki so bila zaznamovana



z negotovostjo in odrekanjem. Ponudbo domače cvetličarne je namreč želel nadgraditi, ustvarjati nekaj drugačnega. Nove tehnike, izkušnje in poznanstva je nabiral v tujini, najbolj zadovoljen pa je, ko mu stranke prepustijo proste roke. »Najtežje mi je ustvarjati z rdečo barvo. Zato menim, da najboljši izdelki nastanejo takrat, ko ti stranka prepusti proste roke. Trendi se spreminjajo, pogosto jim sledim, včasih

pa poskušam ustvariti tudi kakšno novo barvno kombinacijo, ki ni čisto 'po pravilih'. Ampak pravila so za to, da se kršijo, kajne?« je v smehu povedal ustvarjalec blagovne znamke Floral Design By Žan.

Eva Mihelič

Z novimi poslovnimi prostori v peto desetletje obratovanja

Odprtje novih poslovnih prostorov podjetja Avto Recek iz Žižkov v prekmurski občini Črenšovci predstavlja pomemben mejnik v štiridesletni zgodovini avtoservisne dejavnosti družine Recek, ki jo je leta 1985 zasnoval Štefan Recek. Registriral je avtokleparsko in ličarsko obrtno dejavnost, ki sta jo skupaj s soprogo Cilko in zaposlenimi delavci uspešno vodila vrsto let.

Prispevek k razvoju Reckove obrti je bil zagotovo nakup mešalnice barv in lakirne komore leta 1992, kar je strankam zagotavljalo kakovostne storitve, še zlasti po Štefanovem dopolnilnem izobraževanju v Trstu. Zakonca Recek sta upala in močno verjela, da se bo vsaj eden od njunih sinov odločil za prevzem obrti in s tem nadaljeval družinsko tradicijo. Staršema je željo izpolnil sin Darko, ki se je sicer po končanem študiju zaposlil v podjetju Renault-Nissan in tam spoznaval poslovno okolje in razmerje med delodajalci in delavci, hkrati pa dojel, da prihaja čas za prevzem domače obrti. Zgodilo se je leta 2008 z ustanovitvijo podjetja Avto Recek in njegovo vizijo v preoblikovanje sodobnega storitvenega središča za vozila.

Danes Avto Recek s 13 zaposlenimi delavci ponuja celovit nabor storitev na enem mestu – od avtopralnice, ličarstva in kleparstva do servisiranja, menjave gum in stekel, kemičnega čiščenja ter cenitev za vse zavarovalne hiše v Sloveniji.

Novi poslovni prostori obsegajo okoli 200 kvadratnih metrov in vključujejo sodobne pisarne, pralnico in skladišče. Naložba, vredna okoli 650.000 evrov, bo podjetju Recek prav gotovo omogočila še boljšo podporo strankam, v odnosu do njih pa direktor Darko prisega na kakovostno opravljanje storitev, spoštovanje rokov in ugodne cene.

Niko Šoštarč



Direktor podjetja Darko Recek v novih poslovnih prostorih.

Prevzem odgovornosti potomcev

Uspešno nadaljevanje družinskega podjetja ni samoumevno. Starši so večinoma prepričani, da bodo potomci po njihovem umiku nemoteno nadaljevali poslovanje. Statistika kaže, da je takih le tretjina.



Bigstock



Zakaj je pravočasen prevzem odgovornosti naslednikov tako pomemben?

Opisal bom dva različna primera. Prvi je klasično nerazumevanje lastniškega odločanja in vpetost zgolj v operativno delo.

Drugi je plastičen primer, kako na Most inštitutu poskrbimo za dolgoročno uspešno poslovanje.

Dva brata in sestra prevzamejo podjetje

Vsi trije so vpeti v poslovanje podjetja s 15 zaposlenimi. Starša sta jih od malih nog uvajala v poslovanje. Starejši brat vodi proizvodnjo. Mlajši je najbolj vpet v prodajo. Sestra skrbi za računovodstvo in administracijo. Njihov ključen izziv je, da starša pri 65. letih še vedno odločata o vseh ključnih zadevah.

»Otroci« obvladajo operativne naloge vsak na svojem področju. Sestra npr. izvaja tudi plačila. Vendar, kdaj in komu se kaj plača, še vedno odloča mama. Ta tudi komunicira z zunanjim računovodstvom. O vseh investicijah odloča oče samostojno. In jih tudi operativno izvede.

Ključni izzivi so:

- Kdaj bodo odrasli otroci dovolj stari, da bodo začeli o tem odločati samostojno?
- Na kakšen način bosta starša izvedla mentorstvo, da bodo dobili dovolj izkušenj?
- Kako se bodo dogovorili glede razdelitve deležev in solastniškega odločanja?

To so bila zgolj osnovna vprašanja, ki smo jih izpostavili na brezplačnem informativnem srečanju. Starša sta odgovarjala, da potomci že delajo v podjetju in da ni težav. Še enkrat preberite, kaj so bila naša vprašanja.

Potrebovali smo pol ure, da sta starša dojela, kaj ju sprašujemo. Zakaj? Ker je solastniško odločanje v Sloveniji tako zelo abstraktna tema. Večkrat se zdi, kot da se pogovarjamo o kvantni fiziki. Kljub zahtevnosti smo tega in še nekaj sto drugih podobnih primerov uspešno rešili na podoben način, kot je zapisano v drugem primeru.

Trije bratje prevzamejo podjetje

Vsi trije so bili že dobrih dvajset let vpeti v poslovanje. Najstarejši je skrbel za prodajo in marketing. Srednji brat je bil direktor podjetja. Najmlajši je vodil proizvo-

dnjo in tehnologijo. Plače so imeli enake, ker je tako določil oče. Predvsem srednji brat se s tem ni strinjal.

Starejša brata sta bila bolj povezana in tudi gonilna sila podjetja. Trdila sta, da je mlajši dober tehnolog, slabši pa v vodenju proizvodnje. Strinjala sta se, da bi bilo smiselno nastaviti novega vodjo proizvodnje, s čimer bi se izboljšala tudi klima v podjetju. Oče je ščitil mlajšega, zato so se med njimi že leta pojavljali konflikti. Še posebej ob omembi plače.

Mi zagovarjamo, da naj bo plača realen odraz doprinosa, ne glede na sorodstvo. Plača bi torej morala biti tolikšna, kot bi jo za enako učinkovito delo prejel zunanji zaposleni. Ko smo izrazili to mnenje, sta starejša brata takoj »napadla« očeta. Že leta sta mu dopovedovala, da to ni pravično do njiju.

Podobno se je zgodilo ob pogovoru za razdelitev deležev. Starejša se nista strinjala, da mlajši dobi enak delež kot onadva. Oče se je izmotaval, da bo še nekaj let lastnik. Šele potem bo prišla ta tematika na vrsto. Brata sta spet »pobesnela«, češ da se to pogovarjajo že deset let. Bil je skrajni čas, da se dogovorijo. Oče je štel že 67 let. Strinjali smo se, da je res skrajni čas.

Ker sta bila brata neomajna, je oče popustil. Po nekaj srečanjih smo zapisali družinsko ustavo in družbeno pogodbo. Določili smo, da starejša dobita vsak po 40 odstotni delež, mlajši pa 20 odstotni delež. Ter nekaj več zasebnega premoženja. Na ta način smo pravično razdelili družinsko premoženje. Zaradi varnosti staršev vsega ne bodo dobili takoj.

Določili smo tudi plače. Mlajši je ostal na enaki plači, starejša pa bosta prejela nekaj več, ker je njun doprinos večji. Dorekli smo izstopne pogoje in vrednost ob izstopu. Jasno smo določili, kaj se zgodi v primeru dedovanja. Zapisali smo čas izplačila, če bi do tega prišlo, ter pogoje, pod katerimi se lahko zaposlujejo partnerke in otroci.

Med koledarjem dogodkov v nadaljevanju revije ne spreglejte brezplačne spletne delavnice, ki bo **v sredo, 24. septembra**. Na njej bomo razdelali vse tovrstne izzive in tematike. Govorili bomo tudi o davčnem vidiku prenosa ter možnosti subvencioniranja naših storitev.

Uroš Kavš, MoST inštitut

Vto statistiko niso všteta zgolj tista podjetja, ki nimajo naslednikov. V praksi se kot večji problem kaže to, da potomci niso operativno sposobni zamenjati svojih staršev, da nasledniki med seboj niso usklajeni in se sčasoma pojavijo konflikti ter da starši na potomce ne prenesejo odgovornosti, ker predolgo odlašajo z upo-kojčitvijo.

O teh izzivih pišem in govorim že več kot 13 let. Koliko se je v tem času dvignila zavest o tej problematiki? Praktično nič! Ljudje berejo, poslušajo o tem, na informativnem srečanju pa vedno znova dobivamo predvsem davčna vprašanja. Zakaj je tako? Bom zelo iskren. Ker pravega podjetništva v Sloveniji še vedno nimamo. Kaj je lastniško odločanje, Slovencem ni znano. Vrednota je delati. Ne obnašajo se podjetno, ampak obrtniško. To velikokrat velja tudi za podjetja z več deset zaposlenimi.

Verjamem, da sem s tem zapisom celo koga užalil. Namesto tega vas vabim, da mi prisluhnite, saj je naše poslanstvo **podjetnikom omogočiti višja stopnja zavesti za dolgoročno uspešno poslovanje**.

Naš edini namen je, da se v družinskih in solastniških podjetjih, še posebej v tistih z več kot 20 zaposlenimi, ta miselnost vsaj do neke mere spremeni. Da se lastnik – podjetnik – razbremeni. Ter obenem postane še bolj učinkovit. O tem bom spet govoril na spletni delavnici, ki jo bomo izvajali 23. oktobra. Več na most-delavnice.si.

Tehnološka vrzel na delovnem mestu

Delovna okolja se danes hitro spreminjajo. Skupaj z njimi se spreminjajo tudi načini dela ter pristopi in orodja, ki jih uporabljamo za opravljanje nalog. V prvi vrsti je to posledica digitalizacije in hitrega razvoja digitalnih orodij. Ta omogočajo hitrejše in kakovostnejše delo kot nekoč, ko so računalniki služili predvsem osnovnim nalogam, večino dela pa smo opravili ročno.

Danes je ključno, da podjetje zna izkoristiti digitalna orodja, ki so na voljo. Le tako lahko ostane konkurenčno in učinkovito, tako časovno kot stroškovno. Z avtomatizacijo procesov, uporabo poslovne analitike, orodij za projektno vodenje ter že z učinkovito rabo osnovnih pisarniških orodij lahko podjetje močno poveča učinkovitost. Prihranjeni čas in denar pa lahko podjetje nameni razvoju, ne zgolj vzdrževanju obstoječega stanja.

Tehnologija je postala ključ za optimizacijo. Brez nje podjetje težko ostane konkurenčno v hitro spreminjajočem se poslovnem okolju.

Mladi imajo prednost, a to ni dovolj

Na delovnih mestih, kjer se zahteva več kot le osnovna digitalna pismenost, si podjetja želijo zaposlovati mlade ljudi. Mladi, ki so že na trgu dela ali šele vstopajo vanj, so praviloma bolje opremljeni z digitalnim znanjem. Hitreje in lažje se naučijo uporabljati nova orodja, saj so z njimi praktično odrasli. To jih naredi bolj učinkovite in

produktivne pri delu z računalnikom.

Zavedati se moramo, da se lahko tudi starejši zaposleni uspešno priučijo digitalnih veščin ob ustrezni podpori in spodbudnem okolju. Na ta način jih lahko opolnomočimo, povečamo njihovo vključenost in izkoristimo njihovo bogato zakladnico znanja ter izkušenj. Z nadgradnjo digitalnih kompetenc lahko še bolj učinkovito in samozavestno sodelujejo v delovnem okolju ter doprinesejo največ, kar zmorejo. To ne prinaša le konkurenčne prednosti podjetju, ampak pomembno prispeva tudi h kakovosti življenja zaposlenega, ko je ta vključen, spodbujan in ima priložnost za osebno in karierno rast.

Demografska slika Slovenije in večine razvitega sveta podjetja vse bolj sili k optimizaciji kadrovskih virov. Izobraževanje starejših zaposlenih, ki pogosto predstavljajo hrbtenico organizacije, postaja nujno. Le z vlaganjem v njihov razvoj in digitalno opolnomočenje lahko podjetje raste, se razvija ter ohranja njihovo vključujočo in aktivno vlogo v delovnem okolju.

Digitalizacija lahko tudi zaboli

Okoli leta 2010 se je začela resnejša digitalizacija v slovenskem šolstvu. Uvedli so eAsistent ter druga orodja za elektronske evidence in e-učilnice. V nekaj letih je to iz faze prostovoljnosti prešlo v nujnost.

Starejši učitelji so se na tej točki znašli pred velikimi izzivi. Imeli so nemalo težav z uvajanjem v digitalni način dela. Veliko učiteljev in učiteljic, s katerimi smo bili v stiku, se je zaradi tega preskoka odločilo za predčasno upokožitev ali pa jim je to zagrenilo zadnja leta službene poti. Takšno nezadovoljstvo pogosto prinese manjšo produktivnost, zavzetost in predanost. Zaposleni povsod vidijo ovire, namesto priložnosti za izboljšave.

Po drugi strani pa so nekateri digitalni svet hitro sprejeli in si z njim olajšali delo. To jim je uspelo predvsem zato, ker so že imeli osnovno digitalno znanje ali pa so se novega z veseljem učili ob močni podpori doma, v službi ali okolici. Kjer takšnega okolja ni, hitro pride do odpora, oteženega dela in celo občutkov manjvrednosti. Ena od udeleženk naših delavnic digitalnih

kompetenc za starejše nam je zaupala, da je na delavnicah samozavestno pridobivala nova znanja zgolj zato, ker ji je bilo ponujeno dobro podporno okolje in je bilo znanje podano na razumljiv način, medtem ko je v službi imela velike težave z digitalnimi orodji, saj ni imela podpornega okolja, ki bi jo pospremlilo v digitalni svet.

Izobraževanje starejših ni le dobra praksa, je nuja

Mladih, ki bi zapolnjevali vsa delovna mesta z zahtevano digitalno pismenostjo, preprosto primanjkuje. To je posledica demografskih gibanj in tudi hitrega tehnološkega napredka, ki predstavlja izziv ne le za karierno izkušene in starejše z veliko znanja, temveč vse pogosteje tudi za mlajše generacije.

Kako združiti ta dva svetova? Kako ohraniti konkurenčnost, hkrati pa izkoristiti moč izkušenj in svežino mladih?

Odgovor je preprost – izobraževanje. Ne le starejših zaposlenih, ampak vseh, ki jim primanjkuje digitalnih kompetenc za optimalno opravljanje dela.

Pridobivanje teh veščin je ključno. Ne le zato, da lahko opravljajo svoje delo, ampak tudi zato, da podjetje nadgrajuje strategijo, avtomatizira procese in povečuje svojo učinkovitost na trgu. Vsak napredek ter uvajanje novih strategij zahtevata, da so zaposleni dobro opremljeni z znanjem, ki ga pri delu potrebujejo. In da imajo ob tem podporno okolje, ki jim omogoča učenje. Le tako lahko podjetje brez večjih odporov uvede nove pristope, digitalizira in avtomatizira procese, kjer je to smiselno.

Kaj se zgodi, če podjetje tega ne upošteva? Lahko pride do enake situacije kot v šolstvu. Sistem je bil sicer dobro zastavljen, a zaposleni nanj niso bili pripravljeni. Namesto večje produktivnosti so se pojavile ovire in v določenih primerih celo padec storilnosti.

Podporno okolje ni luksuz, ampak osnova

Podjetja pogosto poudarjajo, kako pomembno je, da so zaposleni dovolj digitalno pismeni, da lahko nadgrajujejo svoje znanje in se razvijajo. A podporno okolje za to ne sme biti nekaj občasnega, mora biti stalno na voljo za vse starostne skupine,



predvsem za starejše, ki so po večini manj vešči digitalnih spretnosti.

Le tako lahko podjetje zmanjša vrzel med mladimi in starejšimi na področju digitalnih kompetenc ter bolje izkoristi potencial svojih zaposlenih. Danes to ni več izbira, ampak nuja. Zaradi stanja demografije se podjetja ne morejo zanašati izključno na mlade kadre. Priložnost morajo dati tudi starejšim zaposlenim, da jih na pravilen način seznanijo z novim znanjem in povečajo njihov doprinos in vključenost. Mladih preprosto ni dovolj glede na potrebe gospodarstva. Zato morajo vlagati v obstoječe zaposlene, če želijo dvigniti raven svojega poslovanja.

Človeška plat zgodbe

Doslej smo govorili predvsem o optimizaciji podjetja, večji produktivnosti in dobičkonosnosti. A to ni celotna slika.

Kaj pa zaposleni? Kako se počutijo? Kakšna je njihova kakovost življenja in kako doživljajo svoje delo? Ne moremo gledati samo na uspešnost podjetja.

Vključenost in pripadnost sta ključna vidika, ki ju moramo nasloviti pri vseh, ki so manj digitalno podkovani. Pri njih se hitro pojavijo občutki manjvrednosti ali celo strah, da postajajo odveč. Prav zato je pomembno dobro podporno okolje, kot ga nudi Simbioza Akademija s svojim

naborom delavnic za krepitev digitalnih kompetenc. Zaposleni lahko tam nadgradijo znanje, pristopijo k delu bolj samozavestno in z več veselja ter iskreno željo po napredku.

Ta znanja segajo dlje od delovnega mesta. Pomagajo jim, da se lažje znajdejo v hitro spreminjajočem se svetu, živijo bolj polno in samozavestno. In to se slej ko prej pozna tudi podjetju. Zadovoljni, samozavestni ljudje so veliko bolj predani, zavzeti in zanesljivi pri svojem delu kot tisti, ki tega občutka izpolnjenosti nimajo.

Christijan Mastnak

Vsak napredek ter uvajanje novih strategij zahteva, da so zaposleni dobro opremljeni z znanjem, ki ga pri delu potrebujejo. In da imajo ob tem podporno okolje, ki jim omogoča učenje. Le tako lahko podjetje brez večjih odporov uvede nove pristope, digitalizira in avtomatizira procese, kjer je to smiselno.

Strateško dobro počutje zaposlenih v dobi umetne inteligence

Umetna inteligenca spreminja delovanje organizacij. Tehnologija spreminja način dela in interakcije zaposlenih z organizacijami, od personaliziranih učnih sistemov do aplikacij za zdravje, ki jih poganja umetna inteligenca. Vendar pa se ob obljubah umetne inteligence poraja pomembno vprašanje: kako med drugim zagotoviti, da tehnologija izboljšuje in ne ogroža dobrega počutja zaposlenih?

Vedenjski znanstvenik Ivo Vlaev meni, da se odgovor skriva v strateški uporabi spodbud in načel spreminjanja vedenja. Ta orodja lahko organizacijam pomagajo oblikovati sisteme umetne inteligence, ki podpirajo bolj zdrave izbire, zmanjšujejo stres in krepijo odpornost – brez zmanjševanja zaupanja ali avtonomije.

Spodbujanje dobrega počutja v dobi umetne inteligence

1. Arhitektura izbire v digitalnih delovnih tokovih

Sistemi umetne inteligence pogosto odločajo o tem, katera naloga se bo pojavila kot naslednja, kako bodo prikazane informacije ali kdaj bodo poslani opomniki.

Organizacije lahko te sisteme z uporabo načel "nudge" strukturirajo tako, da spodbujajo zdravo vedenje: na primer z načrtovanjem mikroodmorov, spodbujanjem gibanja po daljših obdobjih pred zaslonom ali spodbujanjem zaposlenih, da se odklopijo zunaj delovnega časa.

2. Prilagojene povratne zanke

Umetna inteligenca je odlična pri prilagajanju povratnih informacij na podlagi podatkov v realnem času.

V kombinaciji z vedenjskimi vpogledi lahko to zaposlene nežno usmerja k bolj-šim navadam – na primer predlaga strategije za okrevanje po sestankih, ki so zelo stresni, ali priporoča čas za osredotočenje, kadar se zdi, da je pozornost razdrobljena. Pomembno je, da so ti posegi lahkotni in prostovoljni, kar ohranja avtonomijo.

3. Družbene norme in kultura dobrega počutja

Platforme z umetno inteligenco lahko poudarijo pozitivne norme na delovnem mestu: na primer pokažejo, da "večina sodelavcev opravi prijavo za dobro počutje" ali "večina ekip vzame odmor za kosilo stran od zaslonov".

Vedenjska znanost kaže, da opisne norme močno vplivajo na vedenje – umetna inteligenca lahko te norme naredi vidne in razširljive.

Tema bo rdeča nit na prihajajočem dogodku
Strateško dobro počutje zaposlenih v dobi umetne inteligence: kako se organizacije odzivajo na tehnologijo.

Na konferenci bodo sodelovali strokovnjaki s področja vedenjske znanosti, organizacijske psihologije in kadrovske strategije, ki bodo raziskali, kako je mogoče izkoristiti spodbude in umetno inteligenco za ustvarjanje bolj zdravih in odpornih delovnih mest.



Bigstock

4. Zmanjševanje ovir za zdrave izbire

Spodbude delujejo najbolje, kadar je želena možnost enostavna možnost. Orodja umetne inteligence so lahko zasnovana tako, da zmanjšajo trenja za vedenje, povezano z dobrim počutjem: dostop do svetovanja z enim klikom, samodejna vključitev v programe odpornosti ali nemoteno naročanje dejavnosti za dobro počutje.

Morebitne pasti – kdaj spodbude postanejo nadzor

Prav tako moramo biti previdni. Umetna inteligenca se lahko sprevrže v digitalno mikroupravljanje, pri katerem se zaposleni počutijo nadzorovane, ne pa podprte. Vedenjska znanost nas uči, da sta zaupanje in zaznana avtonomija bistvena za dobro počutje. Zato morajo biti spodbude:

- **pregledne** (zaposleni vedo, kdaj in zakaj se jih spodbuja),
- **etične** (osredotočeni na resnično dobro počutje in ne le na produktivnost) in
- **vključujoče** (upoštevanje različnih potreb zaposlenih in kulturnih okoliščin).

Na poti k strateškemu dobremu počutju

V dobi umetne inteligence dobro počutje zaposlenih ne sme biti postranska

stvar. **Strateško ga je treba vključiti** v načrtovanje in uvajanje novih tehnologij v organizacijah. Vedenjski vpogledi in spodbude so močan most: sistemom umetne inteligence omogočajo, da subtilno in trajnostno spodbujajo bolj zdravo vedenje, hkrati pa ohranjajo človeške vrednote izbire, zaupanja in dostojanstva.

Prihodnost dela ne bo le v algoritmih in avtomatizaciji, temveč tudi v tem, **kako oblikujemo okolja, v katerih ljudje sprejemajo vsakodnevne odločitve**. Z združevanjem umetne inteligence z vedenjsko znanostjo lahko organizacije zagotovijo, da dobro počutje ostane v središču tehnoloških sprememb.

Aleš Trunk

Člani OZS - izkoristite 20-odstotni popust na kotizacijo in raziščite, kako lahko s pritiski in vedenjsko znanostjo tehnologija postane pravi zaveznik preobrazbe in dobrega počutja.
Poskenirajte kodo:



Iz teorije **v prakso**



Vsaka organizacija živi v svetu prepričanj. Ta so redko zapisana v pravilnikih, pa vendar usmerjajo ljudi enako močno kot formalna pravila. Gre za nezavedne vzorce mišljenja, ki nastanejo skozi izkušnje, navade, osebnost posameznika in zgodovino podjetja. So tihi spremljevalci odločitev, saj omejujejo naše dojemanje, razmišljanje in vedenje. So kot očala, skozi katera gledamo na lastno delo, sodelavce, vodje, stranke, skratka na vse.

Za vodjo imajo ta očala posebno težo. Njegova prepričanja se ne izražajo samo v besedah, temveč tudi v odločitvah, prioritetah in načinu vodenja. Če verjame, da so zaposleni predvsem strošek, bo tako oblikoval proračun, komunikacijo in nagrajevanje. Drugi vodja, ki verjame, da ljudje želijo in zmorejo prispevati, bo enake procese zastavil popolnoma drugače. In ekipa bo sledila tako besedam, še bolj pa zgledu, ki ga vodja daje.

A prepričanja ne živijo le v vodji, zrcalijo se tudi v zaposlenih. Kažejo, kako zaposleni doživljajo sebe, druge in svoje okolje. Kadar prevlada občutek nemoči ali prelaganja odgovornosti, se ustvari kultura pasivnosti. Če pa zaposleni verjamejo, da njihov glas šteje, da so spremembe možne in da imajo podporo, se v njih prebudi motivacija, pobuda in občutek pripadnosti.

Najbolj pogosta omejujoča prepričanja

1. Tako smo vedno delali.

Vzrok: Ta misel izhaja iz želje po varnosti, izogibanju tveganja in delovanju v t. i. »conu udobja«. Izzivi, učenje in predvsem spremembe so lahko naporne in s tem prepričanjem se vzdržuje obstoječe stanje. Ljudje se oklepajo znanih vzorcev, saj jim dajejo občutek stabilnosti, tudi če niso učinkoviti.

Posledica: Organizacija izgublja pri inovativnosti, težko se prilagaja spremembam, novostim in nujno potrebnemu

razvoju. Zaradi tega trpi rezultat in postopoma se zaostaja za konkurenco.

Primer: V družinskem mizarstvu sin predlaga uporabo nove programske opreme za načrtovanje, a oče vztraja: »Tako smo vedno delali, z roko je najboljše.« Zaradi tega izgubijo naročila, ker kupci želijo hitrejšo dokončanje projektov in moderne oblike vizualizacije. Delo se podaljša in povečajo se roki in stroški.

2. Starega psa ne moreš naučiti novih trikov.

Vzrok: Prepričanje se pojavi, ko se zaposleni ali vodje prepričajo, da je razvoj znanja vezan na mladost ali na začetne faze kariere. Podobno kot zgoraj gre za delovanje v »conu udobja«, le da se v prejšnjem primeru izgovarjajo na zgodovinski način delovanja, v tem primeru pa si odpisujejo svoje kapacitete.

Posledica: Starejši zaposleni so pogosto odrinjeni na rob, izgubijo motivacijo in priložnost, da bi prispevali z izkušnjami in znanjem. Pri zelo močno utrjenem prepričanju vodje v organizaciji raje ne uvajajo novih načinov, ker se ne želijo ukvarjati s »starimi mački«.

Primer: V proizvodnem podjetju se uvaja nov ERP sistem. Vodja izjavlja, da starejši delavci tega ne bodo zmogli. Namesto usposabljanja jih prerazporedijo na manj zahtevna opravila in s tem organizacija izgubi dragocen del znanj in izkušenj, ki jih ti zaposleni prinašajo.

Praktični napotki za vodje

- 1. Poslušajte komunikacijo v svoji ekipi. Ponavljajoči se stavki lahko razkrivajo prepričanja.*
- 2. Uvedite redne refleksije in vprašajte sodelavce, katera prepričanja jim pomagajo ali škodujejo.*
- 3. Pohvalite pogum in podprite zaposlene, ki izzovejo ustaljene prakse.*
- 4. Bodite zgled in živite nova prepričanja.*
- 5. Delite primere iz prakse in jih povezujte z izzivi vaše ekipe.*
- 6. Gradite kulturo zaupanja, brez katere ni sprememb.*
- 7. Merite napredek tako, da spremljate spremembe v jeziku in vedenju ekipe.*

3. Nikoli ne bo drugače.

Vzrok: Občutek nemoči, da spremembe niso mogoče, ki se pojavi ob dolgotrajnih nerešenih težavah in slabih izkušnjah z neuspešnimi projekti, zavračanjem ali kritiziranjem predlogov, z izobraževanji, ki ne delujejo, ali kdaj celo vodji, ki jim nadrejeni (direktorji, lastniki) jemljejo moč in rušijo avtoriteto.

Posledica: Kultura vdanosti v usodo, pasivnost in nizka pripravljenost na izboljšave. Organizacija sicer lahko deluje, vendar ni proaktivna in še tiste izjeme, ki želijo izstopati in dosegati rezultat, »podučijo«, da jim ne bo uspelo.

Primer: V gradbenem podjetju zaposleni nenehno poslušajo, da plačila podizvajalcev zamujajo. Prepričani so, da tega ni mogoče rešiti, zato sprejmejo zamude kot normalne, kar slabi ugled in finančno situacijo podjetja.

4. Nima smisla.

Vzrok: Prepričanje nastane, ko ljudje verjamejo, da njihovo delo nima vidnega učinka ali da predlogi niso nikoli upoštevani. Prihajajo na delo, imajo veliko dobrih idej, vendar jih ne izražajo, ker se do zdaj nikoli nič ni spremenilo.

Posledica: Zmanjšana zavzetost, pasivnost in upad kakovosti dela.

Primer: V logističnem podjetju zaposleni večkrat predlagajo izboljšave pri načrtovanju dostav, a vodstvo na ideje ne reagira. Sčasoma zaposleni prenehajo predlagati rešitve in delajo še naprej enako, a z minimalnim prispevkom.

5. Drugi so krivi.

Vzrok: Ljudje se izogibajo prevzemanju odgovornosti, ker se bojijo, da bodo deležni kritik in sankcij.

Posledica: Premikanje odgovornosti med oddelki, neučinkovita komunikacija in zmanjšano zaupanje. Namesto reševanja problemov se v organizaciji ukvarjajo s tem, kdo je krivec za problem.

Primer: V družinski pekarni zaposleni ob pritožbah strank o kakovosti izdelkov trdijo, da je kriv pek, pek pravi, da je kriva nabava, ki zagotovi slabe materiale, nabava krivi dobavitelje, vsi skupaj pa nadrejene, ki ne rešujejo problemov. Nihče ne prevzame odgovornosti, kakovost in promet pa padata.

6. To ni moje delo.

Vzrok: Prepričanje temelji na preozko razumljenih vlogah in odgovornosti, kjer zaposleni niso pripravljeni pogledati širše. Lahko je razlog tudi v tem, da zaposleni v resnici sploh ne vedo točno, kaj so njihove odgovornosti in pooblastila. Z iskanjem lukenj ali sivih področij pri opisu delovnih nalog se izogibajo delu, ki bi ga morali opraviti. Pogosto je to v okolju, kjer so močne notranje skupine, kar prepoznamo po izrazih »mi in oni« ali t. i. vrtičkarstvo.

Posledica: Slabo sodelovanje, prelaganje odgovornosti, konflikti, nerazumevanje, podvajanje nalog in neučinkovitost, ker naloge niso narejene.

Ko ljudje verjamejo, da je njihovo delo smiselno, da imajo vpliv na rezultate in da je sprememba mogoča, se energija organizacije povsem spremeni. Takrat prepričanja postanejo pogonsko gorivo namesto zavore.

Primer: V proizvodnji zaposleni nalletijo na okvaro stroja. Eden od delavcev reče: »To ni moje delo, to je za vzdrževalce.« Stroj stoji več ur, dokler vzdrževalci ne pridejo, čeprav bi težavo lahko začasno rešili sami.

7. Kaj imam jaz od tega?

Vzrok: Za tem vprašanjem je v resnici prepričanje »Vreden sem takrat, ko sem denarno nagradjen.« Pojavi se, kadar zaposleni menijo, da njihovo prizadevanje nima neposrednih koristi zanje. To je povezano s pomanjkanjem priznanj, pohval, nagrad ali jasne komunikacije. Marsikdo bi dodal, da tudi nagrade pripomorejo k temu in zagotovo se strinjam. Dejstvo pa je, da nenehno finančno nagrajevanje za organizacije ni vzdržno. Nagrada za opravljeno delo je opredeljena že v osnovnem dogovoru med organizacijo in zaposlenim s pogodbo o zaposlitvi.

Posledica: Pomanjkanje sodelovanja, individualizem in odpor do timskega dela, kdaj tudi kakršnega koli dela. V skrajnih

primerih lahko zaposleni zaradi tega prepričanja celo bojkotirajo delo.

Primer: V podjetju za strojno obdelavo vodja predlaga skupni projekt za izboljšanje kakovosti. Nekateri delavci pravijo: »Kaj imam jaz od tega? Plača je ista.« Projekt ne zaživi, kakovost ostane enaka in posledice prav tako.

Navedenih je le nekaj pogostih prepričanj in daleč od tega, da bi bila to vsa. Organizacijsko in zasebno se ves čas vrtimo v okvirjih takšnih ali drugačnih prepričanj, ki se jih ne bomo nikoli zares znebili. Zato se jih moramo naučiti prepoznati, jih razumeti, po potrebi odpravljati in zgraditi takšna, ki nas podpirajo.

Vodja kot ustvarjalec kulture

Naloga vodje ni le vodenje procesov, ampak tudi delo z ljudmi. Ob vseh aktivnostih v povezavi s prepričanji to pomeni, da vodja prepozna prepričanja, ki ljudi omejujejo, zavirajo in onemogočajo. Ko pomaga odpraviti omejujoča prepričanja, se odpre prostor za sodelovanje, rezultat in rast.

Hkrati s svojo verbalno in neverbalno komunikacijo ustvarja takšno okolje oziroma kulturo, ki vodi k rezultatom. Ko ljudje verjamejo, da je njihovo delo smiselno, da imajo vpliv na rezultate in da je sprememba mogoča, se energija organizacije povsem spremeni. Takrat prepričanja postanejo pogonsko gorivo namesto zavore.

Odpravljanje prepričanj ne pomeni, da jih zavračamo. Pomeni, da jih prepoznamo, jih poimenujemo in nato pokažemo, da obstajajo tudi druge možnosti. To zahteva potrpežljivost, doslednost in predvsem zgled. Ko vodja sam pokaže, da je pripravljen razmišljati drugače, s tem opolnomoči tudi druge.

Če želite, lahko razmišljanja okrog vsebin, nalog, povratne informacije in vaše dobre prakse delite na naslov denis.hilcer@kadroom.si. Vesel bom vašega mnenja. Za vprašanja in komentarje sem dosegljiv tudi na številki 040 933 536.

Denis Hilčer

Priprava na prostovoljno trajnostno poročanje v skladu z ESG načeli

Slovenski podjetniški sklad v letu 2026 načrtuje objavo ESG vavčerja, ki bo malim in srednjim podjetjem (MSP) omogočal sofinanciranje priprave trajnostnih poročil. S tem želi država spodbuditi MSP-je k prostovoljnemu poročanju v skladu z ESG načeli (okolje, družba, upravljanje) in jim omogočiti lažji prehod k trajnostnemu poslovanju.

Da bi podjetja lahko ta sredstva kar najbolje izkoristila, bodo po vsej Sloveniji organizirana specializirana brezplačna usposabljanja v okviru projekta »ESG pospešek«, namenjena predvsem MSP-jem, ki želijo razumeti pomen trajnostnega poročanja, spoznati aktualne zakonodajne zahteve ter vzpostaviti sisteme za zbiranje potrebnih podatkov.

Zakaj je prostovoljno trajnostno poročanje pomembno za MSP-je?

Čeprav v večini primerov MSP-ji še niso neposredno zavezani k trajnostnem poročanju, se z zahtevami srečujejo posredno – preko dobaviteljskih verig, partnerjev, bank in investitorjev.

Prostovoljno trajnostno poročanje pri naša MSP-jem številne koristi:

- **lažji dostop do finančnih virov:** banke in investitorji vse bolj upoštevajo trajnostne vidike poslovanja,
- **konkurenčna prednost:** podjetja, ki transparentno poročajo, lažje pridobijo posle pri večjih kupcih,
- **znižanje stroškov:** uvajanje ESG praks (npr. energetska učinkovitost) vodi v prihranke,
- **ugled in zaupanje:** poročanje krepi ugled podjetja med zaposlenimi, kupci in širšo skupnostjo,

Potek usposabljanj

Usposabljanja bodo temeljila na kombinaciji **spletnih in fizičnih usposabljanj** na različnih lokacijah po Sloveniji. Program vključuje **štiri module, ki podjetja korak za korakom vodijo od razumevanja pomena trajnosti do priprave konkretnega trajnostnega poročila in akcijskega načrta.**

Kaj pridobijo podjetja?

Udeležena podjetja bodo pridobila praktična znanja in orodja:

- **za pripravo trajnostnega poročila,**
- **za vzpostavitev notranjega sistema zbiranja podatkov,** ki je ključen za poročanje in
- **za pripravo osnove za trajnostno strategijo.**

S strokovno podporo ves čas in še po zaključku usposabljanj ter ob spoznavanju mednarodnih trendov in dobre prakse uspešnih slovenskih podjetij se bodo tako najbolje pripravila na uspešno koriščenje **Vavčerja za ESG poročanje** Slovenskega podjetniškega sklada (predvidoma v letu 2026).

Vabilo na info dan – predstavitev brezplačnih usposabljanj:

V sredo, **17. septembra 2025 ob 9. uri**, vas vabimo na **spletno predstavitev brezplačnih usposabljanj »Priprava na prostovoljno trajnostno poročanje v skladu z ESG načeli«**. Na dogodku bomo predstavili usposabljanja v okviru projekta ESG pospešek s pomočjo katerih lahko MSP-ji pridobijo znanje, orodja in podporo za pripravo trajnostnega poročila ter kako se MSP-ji lahko pravočasno pripravijo na prihajajoči **ESG vavčer Slovenskega podjetniškega sklada**, ki je predviden v letu 2026.

Prostovoljno trajnostno poročanje ni le zahteva prihodnosti, temveč strateška priložnost za MSP-je. Usposabljanja, ki bodo izvedena po vsej Sloveniji, bodo podjetjem ponudila znanje, orodja in praktične primere, s katerimi se bodo lažje pripravila na trajnostno prihodnost – ter hkrati postala bolj konkurenčna, učinkovita in zaupanja vredna v očeh partnerjev, kupcev in finančnih institucij. Prijave so odprte na spletni strani www.esgpspesek.si

Ne zamudite priložnosti in si pravočasno zagotovite svoje mesto na usposabljanjih za trajnostno poročanje!

Dodatne informacije:

- Edina Babnik, 01 58 30 586, edina.babnik@ozs.si
- Barbara Dmitrovič, 01 58 30 822, barbara.dmitrovic@ozs.si

Edina Babnik



„Program sofinancira Sklad za podnebne spremembe, v okviru projekta št. 2180-24-1104
»Spodbujanje MSP k trajnostnemu poročanju“



Motiviran v ponedeljek, sproščen v torek

Približuje se ponedeljek in telo že od petka krepí nelagodje. Misli o nezadovoljstvu, o teži, tegobi in ponovnem ciklusu se nenehno vračajo. Telo se odzove s težo v trebuhu, s kepo v grlu in slabo prespanim vikendom. Ste se kdaj vprašali, zakaj je tako? Zakaj se telo kar »samo« aktivira in začne delovati »proti« vam? Vprašanja so na mestu, a obstaja zelo preprost odgovor, ki ga danes delim z vami. Pripravila sem tri preproste rešitve, s katerimi lahko teden začnete bolj lahkotno.

Tri rešitve, ki vam jih ponujam, naj bodo vaše sidro za ponedeljek. Izberite tisto, ki vam je najbližje, in ji namenite nekaj minut.

Naučeno razmišljanje

Naučeno razmišljanje je dejansko **naučena nemoč**. Dovolili smo, da nam zunanja okolica, družba, socialna omrežja, televizija, radio, časopisi, reklame in vse druge oblike sporočil postavljajo normative, po katerih naj bi živeli.

Okolica nam govori in nas prepričuje, kaj je uspeh, kdo je srečen človek, kaj pomeni bogastvo. Če razmislite samo malo globlje, nam govorijo, kaj je modno in kaj ne, kakšen avto naj imam, da naredim vtis, katere blagovne znamke so »prave« ... skratka »Who's the man!«.

Karkoli nam prodajajo, mi kupimo. »Kupujemo« brez preverjanja, ali je to v skladu z nami. Pogosto čutimo in preprosto vemo znotraj sebe, da to ni v redu, a ker želimo pripadati in biti del skupine, opra-

vimo »nakup«. (Prodaja in nakup je tukaj prisposoda.)

Rešitev: Naslednjič pred »nakupom« najprej preverite, ali je ta dogovor, kavica, obisk, sestanek, odločitev, rešitev ali predlog za vašo situacijo v skladu z vami.

Misli postanejo »meso«

Večina naših misli je naučenih, priučenih in lahko bi rekli tudi podedovanih. Misli, ki so pogosto v našem umu in ki nam jih običajno predstavljajo drugi, **postanejo prepričanja**.

Za prepričanja je dobro vedeti, da jih živimo. Tisto, v kar smo prepričani in o čem razmišljamo, o tistem govorimo, pogosto strastno zagovarjamo in se v skladu s tem tudi odzivamo.

Na ta način misli postanejo »meso«. Zaradi pogostega obiska v našem umu oživijo. Kopica naših odzivov je čustvenih in avtomatičnih – sploh kadar govorimo o prepričanjih.

Večina prepričanj ni realnih, ni pravih, so neresnična, neutemeljena in kar je najpomembnejše – **ne služijo nam**.

Pogosta prepričanja, ki spadajo med avtomatične negativne misli, so: ne znam, ne zmorem, to ni za mene, ni pravi čas, je premalo časa, drugi znajo bolje, ne bo mi uspelo, ne bo se dobro končalo, se ne da, ni uresničljivo, nisem dovolj ...

Rešitev:

1. Naštejte področja (odnosi, finance, komunikacija, družina, kariera, osebna rast, motivacija ...) v svojem življenju, s katerimi niste zadovoljni in bi jih radi izboljšali.

2. Za vsako področje zapišite prepričanje.

3. Ponovno preberite predhodno besedilo s podnaslovom Misli postanejo »meso«.

4. Najdite povezavo med prepričanjem, svojo notranjo usklajenostjo in trenutnim življenjem.

Strah kot zvesti spremljevalec

Strah je ena od naučenih nemoči in nas spremlja od rojstva pa vse do smrti – če mu uspe. V vsakem obdobju življenja se nečesa bojimo.

NAUČENO = RAZMIŠLJANJE



Ambasador notranjega miru



Malčka ustraši tema, pajek ali odso-
tnost starša. **Otrok** se boji vrstnikov, ocen
v šoli. **Najstnik** se boji zaljubljenosti in
biti neljubljen. **Mladenič** išče način, kako
finančno in stanovanjsko poskrbeti za
svojo izbranko in družino. **V zrelih letih** se
bojimo zase, za svoje zdravje, sprašujemo
se, ali je to vse, kar nam življenje ponuja.
Hkrati nas je strah za naše otroke in starše.

Ko smo **upokojeni**, razmišljamo o otro-
cih, vnukih in seveda o zdravju. Starostnik
šteje »dobre ocene« in ga je strah odvisno-
sti od drugih – oskrbe ter izgube partnerja
in samostojnosti.

Kaj pa obrtnik – podjetnik? Poleg vseh
teh strahov se nenehno sprašuje: Kakšna
bo letošnja sezona? Ali bo bilanca pozitiv-
na? Ali bom lahko izplačal regres, bolni-

ške in plače? Kaj lahko še naredim za do-
bro podjetja? Ali bo naslednji inšpekcijski
pregled v redu? Ali imam urejeno vso do-
kumentacijo? Ali bo kaj ostalo tudi zame?
Kdaj bom jaz prišel na vrsto?

V kateri koli starostni skupini ste se
našli, se vprašajte: kako smiselno je bil vaš
strah, ko ste bili malček, otrok, najstnik,
mladenič?

Do danes, do trenutka, ko to berete, ste
vse rešili na svoj način. Tisto, kar je še ne-
rešeno, ne pomeni konca sveta. Zemlja se
še naprej vrti. Vse je v redu.

Rešitev: Za rešitev predlagam vajo, pri
kateri 49 dni izpisujete pet stvari, za katere
ste do sedaj potrebovali pogum. Če se bodo
nekatere pogumne odločitve in dejanja
ponavljale, je v redu. S to vajo boste sebe

in um opominjali, da znate biti pogumni in
da ni potrebe po strahu.

Motivacija naj bo vaše gorivo za pone-
deljek. Ena izmed teh treh vaj naj vas spo-
mni, da ste VI tisti, ki izbirate, kako boste
vstopili v nov teden.

V torek pa si podarite sproščeno jutro
– 30 minut zase, za dihanje, umiritev in
notranji mir. Vabljeni, da se mi pridružite
vsak torek od 8.00 do 8.30 na spletu. Slikaj-
te QR kodo in začnite jesen bolj umirjeno.

Armina Džafić



Priložnosti za MSP v času dragih virov in novih pričakovanj

Še pred nekaj leti je veljalo, da je krožno gospodarstvo predvsem tema za velike korporacije in mednarodne iniciative. Danes pa postaja jasno, da se bodo prav mikro, mala in srednje velika podjetja (MSP) morala prva prilagoditi – saj so najbolj občutljiva na dvig cen surovin, energentov in pritisk kupcev po bolj trajnostnih izdelkih. Linearni model vzemi – uporabi – zavrzi podjetjem ne zagotavlja več dolgoročne konkurenčnosti. Krožno gospodarstvo pa ponuja odgovor: učinkovitejšo rabo virov, podaljševanje življenjske dobe izdelkov, nove oblike souporabe in inovativne poslovne modele.

Za MSP krožno gospodarstvo pomeni manj stroškov, več priložnosti za rast in boljše pripravljenost na prihodnje zakonodajne spremembe. V tem članku predstavljamo glavna orodja in trende, ki jih podjetja lahko začnejo uporabljati že danes.

ReSOLVE – šest poti v krožno prihodnost

Fundacija Ellen MacArthur, ena najvidnejših pobud za krožno gospodarstvo, je razvila okvir ReSOLVE, ki podjetjem pomaga pri oblikovanju strategij. Gre za šest med seboj povezanih dejavnosti:

- **Regeneracija** (Regenerate) – prehod na obnovljive vire energije in materialov ter obnavljanje ekosistemov.
- **Delitev** (Share) – souporaba sredstev in izdelkov, podaljševanje življenjske dobe z vzdrževanjem in nadgradljivostjo.
- **Optimizacija** (Optimise) – povečanje učinkovitosti proizvodnje in izdelkov, zmanjševanje odpadkov s pomočjo digitalizacije, avtomatizacije in pametnih produktov.

- **Sklenitev kroga** (Loop) – recikliranje in predelava materialov, ponovna uporaba komponent.

- **Virtualizacija** (Virtualise) – digitalne alternative fizičnim izdelkom in storitvam (e-knjige, spletne trgovine, virtualna izobraževanja).

- **Izmenjava** (Exchange) – uvajanje novih materialov, tehnologij (npr. 3D-tisk) in modelov mobilnosti.

Vsak od teh korakov sam po sebi pri naša koristi, skupaj pa ustvarjajo močan sinergijski učinek: manj stroškov, manj odpadkov in nove prihodke.

Trije krožni pristopi po Rizosu

Evropski raziskovalci (Rizos idr., 2017) krožno gospodarstvo razlagajo skozi osem procesov, razvrščenih v tri krovne kategorije:

1. **Manj uporabe primarnih virov** – recikliranje, učinkovita raba virov, obnovljivi viri energije.
2. **Ohranjanje vrednosti izdelkov** – obnova, predelava in ponovna uporaba izdel-

kov, podaljševanje življenjske dobe.

3. **Spreminjanje vzorcev uporabe** – izdelek kot storitev (leasing, najem, plačilo po uporabi), modeli souporabe (npr. car-sharing), digitalizacija.

Za MSP to pomeni, da lahko krožnost vpeljejo na različne načine – od majhnih korakov (recikliranje materialov, boljši dizajn embalaže) do popolnih sprememb poslovnega modela (izdelek kot storitev).

Trendi 2025: kaj čaka posamezne panoge?

Krožno gospodarstvo ni abstrakten koncept, ampak konkretna poslovna priložnost, ki se razlikuje glede na panogo. V letu 2025 so v ospredju naslednji trendi:

Gradbeni sektor ponuja izjemen potencial za krožne prakse. V ospredju so rešitve, kot so uporaba recikliranih materialov, ponovna uporaba jekla, betona in lesa ter razvoj modularnih elementov, ki omogočajo daljšo življenjsko dobo objektov. Za MSP to pomeni nove poslovne priložnosti v reciklaži gradbenih materialov, inovativ-

nem oblikovanju komponent in storitvah demontaže, kjer se materiali ohranijo v obtoku in ponovno uporabijo v novih projektih.

Embalaza in plastika sta področji, kjer krožno gospodarstvo odpira številne možnosti. V ospredju so modeli ponovne uporabe, sistemi vračljive embalaže in standardizirane rešitve, ki omogočajo učinkovitejšo kroženje materialov. Vedno več pozornosti se namenja tudi novim poslovnim modelom souporabe embalaže, ki zmanjšujejo odpadke in stroške. MSP, ki razvijajo inovativne in trajnostne embalažne rešitve, si lahko na ta način pridobijo pomembno prednost na trgu.

Moda in tekstilna industrija sta v zadnjih letih v ospredju trajnostnih razprav. Krožno gospodarstvo se tu kaže skozi recikliranje tekstila v nove izdelke, ponovno uporabo oblačil, storitve popravil ter razvoj trajnejših in bolj kakovostnih materialov. Vedno več blagovnih znamk se odloča za modele, kjer oblačilo ni le enkratna potrošna dobrina, ampak izdelek z daljšo življenjsko dobo in možnostjo ponovne uporabe. Za MSP to pomeni priložnost v ponujanju popravil, oblikovanju kolekcij iz recikliranih tkanin ter v povezovanju s kupci, ki cenijo trajnost in odgovornost do okolja.

Digitalna transformacija

Virtualizacija in digitalizacija sta ključni gonili. Umetna inteligenca že danes omogoča pametne sisteme za ravnanje z odpadki, optimizacijo proizvodnje in sledljivost materialov. Za MSP to pomeni, da digitalne rešitve niso luksuz, ampak pogoj za krožno učinkovitost.

Prednosti krožnega gospodarstva za MSP

Za mala in srednje velika podjetja krožno gospodarstvo ni le okoljski koncept, temveč konkretna poslovna priložnost, ki prinaša merljive koristi:

- **Znižanje stroškov pri materialih in energiji**

Z učinkovitejšo rabo virov, ponovno uporabo materialov ter optimizacijo procesov podjetja zmanjšajo stroške proizvodnje in postanejo manj ranljiva ob rasti cen energentov ali surovin.



- **Novi prihodki iz obnovljenih izdelkov ali storitev**

Podjetja lahko z obnovo, popravili in ponovnim trženjem izdelkov ustvarijo dodatne prihodke. Namesto enkratne prodaje nastane priložnost za dolgoročnejši odnos s kupcem.

- **Dostop do financiranja in EU spodbud**

Evropska unija in Slovenija krožne prakse podpirata z različnimi razpisi, subvencijami in ugodnimi posojili. MSP, ki uvajajo krožne modele, se lažje vključijo v tovrstne programe in pridobijo razvojna sredstva.

- **Večja lojalnost kupcev**

Potrošniki vse pogosteje izbirajo podjetja, ki ponujajo trajnostne izdelke in storitve. Krožnost tako krepi blagovno znamko, povečuje prepoznavnost in utrjuje zaupanje kupcev.

- **Večja odpornost v času kriz**

Podjetja, ki temeljijo na večkratni uporabi virov in razpršenih prihodkovnih modelih, so manj odvisna od nihanja cen

surovin in bolje pripravljena na nepredvidljive razmere.

Slovenski center za krožno gospodarstvo – podpora MSP pri prehodu

Pomemben partner podjetjem pri uvajanju krožnih praks je tudi Slovenski center za krožno gospodarstvo, katerega član je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. Center združuje ključne deležnike iz gospodarstva, znanosti in civilne družbe ter MSP-jem nudi strokovno podporo pri prehodu v krožno gospodarstvo. V ospredju so rešitve za učinkovitejšo rabo virov, zmanjšanje količine odpadkov, razvoj krožnih poslovnih modelov ter povezovanje z raziskovalnimi institucijami in drugimi podjetji. S tem center pomaga malim podjetjem, da ne ostanejo sama pri soočanju z izzivi preobrazbe, temveč imajo dostop do znanja, orodij in dobrih praks, ki jim omogočajo hitrejši in varnejši prehod v krožno delovanje.

Edina Babnik

Projekt v okviru javnega razpisa je financiran s strani Evropske unije iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in Republike Slovenije, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027 v Sloveniji.



SLOVENSKI CENTER ZA
KROŽNO GOSPODARSTVO



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT



Sofinancira
Evropska unija

6 korakov

**do sijoče kože
tudi v jeseni**



Poletje je sicer polno brezskrbnih trenutkov na soncu, a za našo kožo pogosto pomeni tudi precejšen stres. Sončni žarki, morska sol, klor v bazenih in klimatske naprave pustijo svojo sled – povrhnjica je lahko dehidrirana, pojavljajo se drobne linije, pigmentni madeži ali občutek zategovanja. September je zato idealen čas, da koži namenimo dodatno pozornost in ji pomagamo pri obnovi.

1. Intenzivna hidracija

Prvi korak k zdravi koži je ustrezna vlažnost. Po poletju so zaloge vlage pogosto izčrpane, zato koža potrebuje sestavine, ki vežejo in zadržujejo vodo v povrhnjici. Najbolj učinkovite so hialuronska kislina, glicerin in aloe vera – te sestavine aktivno obnavljajo hidrolipidni film ter preprečujejo nadaljnje izsuševanje.

2. Obnova kožne bariere

Sončni žarki in morska voda poškodujejo naravno zaščitno plast kože. Za njeno obnovo so ključni ceramidi, omega maščobne kisline in niacinamid. Z njimi koža hitreje zaceli mikropoškodbe in postane manj občutljiva.

3. Nega proti hiperpigmentacijam

UV-žarki spodbudijo tvorbo melanina, kar se pogosto kaže v obliki temnih lis. Jesen je pravi čas za uporabo serumov z vitaminom C, retinolom ali nežnimi AHA-kislinami. Te posvetlijo polt, spodbudijo celično obnovo in poenotijo ten kože. Več o pilingih pa v naslednjem odstavku.

4. Reden, a nežen piling

Piling je eden ključnih korakov po poletju, saj odstrani odmrle celice, izboljša vpijanje aktivnih sestavin in koži povrne sijaj. Če je koža občutljiva, je odlična izbira encimski piling, ki deluje zelo nežno in ne draži povrhnjice. Za tiste z bolj odporno kožo pa so primerni kemični pilingi, pri čemer velja posebej izpostaviti glikolno kislino (izjemna AHA-kislina!), saj učinkovito spodbuja celično obnovo. Rezultat je bolj gladka, enakomerna in sijoča polt ter zmanjšan videz drobnih linij in pigmentnih madežev. Pomembno pa je, da z glikolno kislino ne pretiravamo – zadostuje enkrat do dvakrat tedensko – in da jo ve-

dno kombiniramo z zaščito pred soncem, saj lahko kožo naredi bolj občutljivo na UV-žarke.

5. Ne pozabimo na lase in lasišče

Tudi lasje po poletju pogosto izgubijo sijaj, konice so suhe, barva pa sprana. Vlažilne maske z rastlinskimi olji in proteini bodo lasem povrnila elastičnost. Zdravo lasišče je osnova za močne lase, zato ne pozabimo tudi nanj – nežni pilingi lasišča in hranilni serumi pomagajo spodbuditi rast in zmanjšajo občutek suhosti.

6. Zaščita, zaščita in še enkrat zaščita

Čeprav dnevi postajajo krajši, UVA-žarki ostajajo prisotni skozi vse leto – tudi takrat, ko je oblačno ali megleno. Za razliko od UVB-žarkov, ki povzročajo opekline, UVA prodrejo globlje v kožo in tam sprožajo oksidativni stres, razgradnjo kolagena in elastina ter tako pospešujejo prezgodnje staranje kože. Prav zato jim pogosto rečemo »žarki staranja«.

Poleg gubic in izgube čvrstosti lahko dolgotrajna izpostavljenost UVA-žarkom vpliva tudi na nastanek pigmentnih madežev in neenakomernega tena kože. Jesen in zima sta čas, ko kožo obnavljamo s kislinami, retinolom in vitaminom C – vsi ti postopki pa naredijo kožo še bolj občutljivo na sonce. Če ob tem ne uporabljamo zaščitnega faktorja, lahko hitro naredimo več škode kot koristi.

Zato je priporočljivo, da vsak dan, tudi jeseni in pozimi, nanesemo kremo z vsaj SPF 30. Ta korak zagotavlja, da bodo vsi prejšnji negovalni postopki imeli dolgoročen učinek, koža pa bo ostala sijoča, enakomerna in zaščitena pred prezgodnjim staranjem.

Koža si po poletju zasluži posebno nego. Z izbiro pravih izdelkov in redno ru-

tino lahko poskrbimo, da bo polt spet sijoča, enakomerna in odporna na prihajajoče hladnejše mesece. Kompas Shop ostaja pri tem zanesljiv sopotnik na mejnih prehodih in v digitalnem prostoru – prostor, kjer lahko vsakdo najde nekaj posebnega zase. Tako bo tudi obnova vaše kože po poletju prijetna izkušnja, ki združuje strokovno nego in občutek, da si privoščite nekaj res dobrega.

Kompas Shop je skozi desetletja iz majhnih mejnih trgovin zrasel v uspešno podjetje s poslovalnicami na pomembnih mednarodnih prehodih z Italijo, Avstrijo in Hrvaško ter s sodobno spletno trgovino. V svojih 22 prodajalnah in na spletu ponuja široko paleto prestižnih parfumov, kozmetike in negovalnih izdelkov, ki vam pomagajo obnoviti kožo po poletju. Obenem boste pri nas našli tudi ekskluzivna pakiranja ter bogat darilni program, ki razveseljuje kupce skozi vse leto.

Večina trgovin je odprtih vsak dan – tudi ob nedeljah in praznikih –, zato je obisk pri nas vedno enostaven in priročen. Ob vrhunski kozmetiki in parfumih pa so kupcem na voljo tudi priznane znamke oblačil in modnih dodatkov, izbrana vina in žgane pijače ter sladkarije.

*Za vse, ki želite svojo jesensko nego kože začiniti še z dodatno ugodnostjo – imetniki kartice Mozaik podjetnih lahko v trgovinah **Kompas Shop** izkoristite **20 % popusta**. Tako boste svoje najljubše izdelke za nego kože in posebna darilna pakiranja dobili še ugodneje.*

Iz kaotičnega poletja v burno jesen

Konec poletja so zaznamovali zastoji tovornih vozil na mejnem prehodu Fernetiči, ki so nastali kot posledica začetka obnove vipavske hitre ceste in nepretočnosti tovornega prometa na italijanski strani. Prevozniki so hitro ukrepali, javno protestirali, predlagali rešitve in na koncu za zdaj preprečili kolaps naše glavne avtoceste. Konec septembra ne spreglejte dveh že dobro uveljavljenih dogodkov, prevozniki se bodo najprej srečali na svoji nacionalni konferenci, naslednji dan pa bo sledilo še veliko srečanje s strokovnim sejmom, ki mu danes lahko že ponosno rečemo kar praznik slovenskih prevoznikov.



Peter Pišek, predsednik Sekcije za promet pri OZS, je v imenu slovenskih prevoznikov obeh stanovskih organizacij slovenski javnosti, državnim organom in stroki predstavil problem zastojev in kaosa na MP Fernetiči ter zahteve in predloge prevoznikov za rešitev razmer.

kaos in zastoje tovornih vozil, ki so segali čez celo dolino tudi na glavno primorsko avtocesto.

Naša glavna prometna žila avtocesta A1 je tako postala praktično neprevozna, podjetja so beležila ogromno gospodarsko škodo, prebivalci izgubljali ure v neprekinjenih zastojih, prometna varnost pa se je nevarno poslabšala.

Prevozniki so se zato nemudoma odzvali in javno protestirali ter od vlade, pristojnega ministrstva in DARS zahtevali takojšnje ukrepanje, ob tem pa pripravili tudi vrsto predlogov ter na koncu v skupnem sodelovanju le uspeli najti rešitev za katastrofalen prometni kaos.

Del tovornega prometa, predvsem tranzitne narave, se je tako ponovno preusmeril v Vipavsko dolino in teče po nasprotnem voznem pasu odprte polovice vipavske avtoceste, v Italijo pa vstopa čez mejni prehod Vrtojba. S tem, upajmo, bo prometni krč vsaj delno popustil.

Nacionalna konferenca

Dan pred tradicionalnim praznikom slovenskih prevoznikov, v petek, 26. septembra 2025, bo potekala zdaj že uveljavljena nacionalna konferenca slovenskih prevoznikov. Trajnostni razvoj cestnega prometa. Namen konference je spodbu-

janje dialoga v strokovnem in poslovnem okolju, oblikovanje politik, nove možnosti financiranja, izmenjava mnenj ter predaja znanj in izkušenj. Konferenca, ki jo v sodelovanju z ministrstvom za infrastrukturo pripravljata obe stanovski organizaciji, je namenjena strokovni javnosti, odločevalcem, podjetjem in vsej zainteresirani javnosti.

Letošnji praznik prevoznikov

Že naslednji dan, v soboto, 27. septembra 2025, se bodo prevozniki srečali na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani na svojem tradicionalnem stanovskem prazniku. Z dogodkom, ki ga pripravljata obe naši stanovski organizaciji, prevozniki dokazujejo, da znajo delovati enotno in da so medsebojno res dobro povezani. Na enem mestu bodo ponovno združili prevoznike, njihove družinske člane in poslovne partnerje ter predstavnike države in politike, ki na dogodku nikoli ne manjkajo, z velikim strokovnim sejmom pa jim bo sledila tudi industrija, ki dogodek zvesto podpira v obojestransko korist. Več informacij s prijavo na dogodek boste člani prejeli z rednimi e-novicami sekcije za promet.

Anton Šijanec

Kaos na Fernetičih

Potem ko so zaradi začetka obnovitvenih del na vipavski hitri cesti za 100 dni zaprli polovico hitre ceste, se je ves tovorni promet v smeri proti Italiji preusmeril v sosednjo dolino in na MP Fernetiči. Ideja pristojnih je bila očitno premalo premišljena, saj nihče ni računal na to, da se italijanska stran povečanemu obsegu ne bo prilagodila. Ohranili so samo en vstopni pas, kar pa je povzročilo hudo nepretočnost tovornega prometa, popoln prometni



SREČANJE PREVOZNIŠKIH DRUŽIN

Partner:



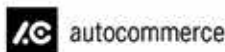
Generalni
razstavljevec:



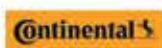
Diamantni
razstavljevec:

Aleksander Svetelj d.o.o.

Zlati
razstavljeveci:



Srebrni
razstavljeveci:



Bronasti
razstavljeveci:



Razstavljeveci:



Podporniki:



Prepoved uporabe TPO v kozmetičnih izdelkih

Od 1. septembra dalje v EU ni več dovoljeno prodajati izdelkov za nohte, ki vsebujejo snov TPO (Trimethylbenzoyl Diphenylphosphine Oxide). Evropska komisija je to odločitev sprejela z namenom zaščite potrošnikov, članice in člani Sekcije kozmetikov pri OZS in Sekcije frizerjev pri OZS pa so obvestilo Urada za kemikalije o tej prepovedi prejeli po elektronski pošti.

Prepoved uporabe TPO v kozmetičnih izdelkih prinaša Uredba (EU) 2025/877. Sestavina je bila doslej dovoljena za poklicno uporabo v pripravkih za umetne nohte v koncentraciji do 5 %, omenjena uredba pa jo je vključila na seznam prepovedanih snovi, potem ko je bila snov razvrščena kot reproduktivno strupena kategorije 1B.

Prepoved se nanaša tako na dajanje na trg kot dostopnost na trgu, vključno z uporabo. Člane sekcij smo opozorili, da se bo zaradi odprodaje zalog v prehodnem obdobju na trgu pojavila večja količina teh izdelkov po ugodnih cenah, zato naj bodo pri nakupih še posebej pozorni in si ne delajo dodatnih zalog. Po 1. septembru saloni namreč ne bodo smeli več uporabljati pripravkov za umetne nohte, ki bodo vsebovali snov TPO, tudi če so jih kupili v obdobju pred uveljavitvijo prepovedi.

Sekcija kozmetikov in Sekcija frizerjev je ob tem pristojne pozvala k bolj fleksibilnejšim določilom, saj je neživiljenjsko, da se na isti datum prepove proizvodnja, prodaja in uporaba kozmetičnih izdelkov z določeno sestavino. Pri tem smo opozorili, da bi bila nujna uvedba prehodnega obdobja za porabo že kupljenih zalog v salonih, saj se ob sprejetju takih predpisov EU salonom povzroča gospodarska škoda.

Sekciji sta ob tem izpostavili tudi problem opravljanja dejavnosti manikire na domovih brez ustrezne registracije in brez izdaje računov. Obseg takšnega dela je že vrsto let zelo velik in se bo zaradi take zakonodaje samo še povečal, saj bodo kozmetične izdelke, na primer lake za nohte, ki vsebujejo TPO, še vedno uporabljali po domovih, kjer ni ustreznega nadzora.



Tudi na ravni EU se odvija veliko razprav na to temo. Poleg salonov so nezadovoljni tudi proizvajalci in distributerji. Komisija, ki je sprejela predpis, pa je priznala, da sedanji okvir gospodarskim subjektom, zlasti malim in srednjim podjetjem, ne omogoča dovolj fleksibilnosti. Zato je bil vložen predlog za revizijo uredbe o koz-

metičnih izdelkih, da bi se izboljšala predvidljivost in sodelovanje vseh zainteresiranih. Dejstvo pa je, da dokler tega predloga uradno ne bosta potrdila Evropski parlament in Svet, mora Komisija uporabljati trenutno veljavno zakonodajo.

Vlasta Markoja

Spletno srečanje mentorjev praktičnega izobraževanja za poklic frizer

Sekcija frizerjev pri Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije nadaljuje z aktivnostmi povezovanja mentorjev praktičnega usposabljanja z delom (v nadaljevanju PUD) in učiteljev praktičnega pouka na frizerskih šolah. Tako je pred poletjem pripravila spletno srečanje mentorjev, ki so se ga je udeležil učitelji praktičnega pouka na frizerkah šolah ter frizerji iz vse Slovenije, ki imajo ali pa si želijo izvajati praktično usposabljanje z delom (PUD) v svojih frizerskih obratovalnicah.

Na spletnem srečanju so udeleženci prejeli osnovne informacije glede veljavnosti kolektivnih pogodb, sklepanja individualnih in kolektivnih učnih pogodb ter obveznosti, ki izhajajo iz omenjenih pogodb ter možnosti sofinanciranja praktičnega usposabljanja z delom.

Glede kolektivnih pogodb, ki med drugim urejajo tudi višino malice, prevoza, dodatkov, dopustov in nagrade dijakom na praksi, je bilo rečeno, da je treba glede uporabe posamezne kolektivne pogodbe na vsakem primeru posebej presoditi okoliščine. Uporaba se namreč veže na več dejavnikov, in sicer na šifro SKD glavne dejavnosti, razširjeno veljavnost posamezne kolektivne pogodbe oziroma na članstvo v

delodajalskih organizacijah, ki so nje ne podpisnice.

Na srečanju so govorili tudi o razlikah med individualno in kolektivno učno pogodbo ter o praktičnem usposabljanju dijakov v srednješolskih frizerskih programih, ob koncu pa tudi o posebnostih komunikacije z novimi generacijami s poučkom na mladih v frizerskem poklicu.

Vlasta Markoja



Bigstock

Priložnost za podjetja! GOSPODARSKE DELEGACIJE OZS

Aktualne delegacije v letu 2025:

- Gospodarska delegacija na **Japonsko** v okviru EXPO Osaka 2025, **1.-9.10.2025**
- Gospodarska delegacija na **Kitajsko** (Šanghaj in Hongkong), **3.-8.11.2025**
- Gospodarska delegacija v okviru **sejma Grafima Beograd** (Srbija), **9.-11.11.2025**
- Gospodarska delegacija v **Senegal**, **18.-23.11.2025**
- Gospodarska delegacija v okviru **sejma BIG5 Dubaj** (Združeni arabski emirati), **23.-27.11.2025**
- Gospodarska delegacija v **Nigerijo**, **25.-30.11.2025**

Sofinanciranje udeležbe! DO 60 %

Upravičenih stroškov preko vavčerja za udeležbo v gospodarskih delegacijah!



Serviserji prisegajo na dobre stare svinčeveo kislinske akumulatorje

Slabo delovanje svinčeveo kislinskega akumulatorja je lahko posledica slabega vzdrževanja ali usedline svinčevega mulja pod ploščami. Z leti uporabe namreč nekaj svinca odpade s plošč, kar povzroča kratek stik med pozitivnimi in negativnimi ploščami. Posledica je dodatno segrevanje, samopraznjenje ter hitrejša propadanje akumulatorskega sklopa. S pravilno uporabo in vzdrževanjem je mogoče njihovo življenjsko dobo precej podaljšati.

V kranjskem podjetju BSI servis se od leta 2014 ukvarjajo z obnovo svinčeveo kislinskih akumulatorjev za elektro viličarje in podobne stroje. Njihova tehnologija izstopa po tem, da poleg elektronskih programov izvajajo tudi fizično odpiranje celic, čiščenje oblog in usedline pod ploščami, menjavo elektrolita, v komplet obnove pa je vključen tudi servis vseh delov akumulatorja.

Na osnovi izkušenj, razvoja tehnologije in raziskav je BSI servis danes eno najbolj podkovanih družb na področju trakcijskih industrijskih akumulatorjev. Ob svojem delu pa nenehno ugotavljajo, da so uporabniki preslabo poučeni o delova-

nju akumulatorjev, o vzdrževanju, načinu uporabe in o zunanjih vplivih, ki vplivajo za dobro in dolgotrajno delovanje. Pogosto zasledijo stanja, ki so posledica hudih napak pri uporabi in vzdrževanju. Posledica je prekrajšana življenjska doba in nezaupanje v tovrstne akumulatorje. V BSI servisu se trudijo, da uporabnikom predstavijo ustrezna navodila za pravilno delovanje in vzdrževanje. Trdijo, da ni nič težkega, le nekaj reda je potrebno vzpostaviti.

Ob tem pa opozarjajo, da so nestrokovni posegi v trakcijske akumulatorje precej nevarno početje. V skrajnih primerih pride do onesnaženja z žvepleno kislino, do uničenja sklopa celic, lahko tudi do eksplozije.

Uporaba in delovanje trakcijskih akumulatorjev

VELIKOST AKUMULATORJA v viličarju mora biti ustrezne velikosti, ker je njihova teža tudi utež viličarja. Vsak viličar ima določene tokovne obremenitve glede na porabnike (motorje, črpalke). Novejši viličarji imajo elektronsko zaznavanje napajanja in porabe in ob neskladju javijo napako. Starejši viličarji tega nimajo in lahko pride do preobremenitve akumulatorja. Preko plošč v celicah teče premočan tok, materiali pogostih preobremenitev ne zdržijo.

DOLIVANJE VODE je obvezen postopek za delovanje svinčeveo kislinskih akumulatorjev. Dodaja se demineralizirana



Akumulator pred servisom in po njem.



(DEMI) voda. Razni filtrati, kondenzi ali izcedki klim niso primerni. Plošče v celicah morajo biti ves čas v elektrolitu.

Vodo se doliva vedno po električnem polnjenju. Med polnjenjem se namreč akumulator z elektrolitom vred pogreje in nivo elektrolita v celicah je po zaključene polnjenju najvišji. Dolivanje vode pred električnim polnjenjem povzroči iztekanje kisline iz celic v zaboj, elektrolit je vse šibkejši in uporabnost baterije se slabša.

PRAVILNA IZBIRA POLNILCA NUJNA za dolgotrajno delovanje akumulatorja.

Polnilni tok se računa 16 % od Ah akumulatorja. Če imate 500Ah akumulator, mora biti polnilni tok 80A.

Polnjenje akumulatorja mora biti vedno izvedeno do konca - priporočljivo preko noči.

Delna polnjenja uničujejo plošče v celicah.

DOBER POLNILEC ima avtomatski program, ki v dveh fazah pravilno napolni akumulator. Nekateri imajo program dopolnjevanja, ki z občasnimi pulzi ohranja akumulator pri maksimalni napolnjenosti. Za redne oz. dnevne uporabnike program dopolnjevanja ni potreben, ker dnevno dodatno obremenjuje baterijo.

PREMOČAN POLNILEC poškoduje pozitivne plošče v celicah. Znak je smrad po žveplu oziroma po gnilih jajcih med polnjenjem. Premočan tok povzroča pregrevanje in akumulator porablja veliko več vode.

PREŠIBEK POLNILEC v nastavljenem času (običajno 12 ur) ne doseže parametrov toka ali napetosti, da bi lahko program preklopil med fazami polnjenja in pravilno izvedel operacije. Posledica prešibkega polnilca sta:

- akumulator se ne napolni dovolj, je hladen na otip in ni mehurčkov v celicah (po določenem času močno sulfatizira, žveplov sulfat se naloži preko svinčenih plošč in tvori trd izolativen kristalni nanos),

- akumulator je podvržen samo močnim začetnim tokovom polnjenja in se prekuha.

TEMPERATURA AKUMULATORJA ne sme preseči 60 °C v notranjosti celic. Po polnjenju je vsak trakcijski akumulator

»prijetno topel« (zunaj okrog 30 °C) in v celicah rahlo šumijo mehurčki plinov.

POKROV VILIČARJA naj bo med polnjenjem akumulatorja odprt zaradi boljšega zračenja in vizualne kontrole.

PLINI nastajajo v zadnji fazi polnjenja in vsebujejo vodik in kisik. Vodik je najlažji plin brez vonja in barve.

EKSPLOZIJO PLINOV POVZROČI ISKRA, ki nastane zaradi nestrokovnih posegov, slabega vzdrževanja, zaradi statike (sintetična oblačila), zaradi preščipnjene ga kabla. Najbolj pogost vzrok je uporaba brusilke ali drugih iskrečih postopkov v okolici viličarja.

ČEP DOLIVNEGA SISTEMA ima na spodnjem delu plovec, ki samodejno zapre dotok vode v celico, ko je nivo kisline do-

be cenovno najugodnejša. Potrebno je le skrbeti za redno dolivanje vode, ustrezno polnjenje in osnovno čistočo. Akumulator ne sme smrdeti, po polnjenju je prijetno topel, vsak nastanek korozije je potrebno sanirati. V BSI servisu svetujejo, da se vodi nek dnevnik polnjenja s popisom števca delovnih ur.

Za male obrtnike bi dober nov ali BSI obnovljen akumulator moral zdržati **10 – 15 let**, za močne porabnike z dnevnim polnjenjem pa **6 – 10 let**.

Redni servis akumulatorja

V BSI servisu svetujejo servis akumulatorja na vsaka 3 leta za močne uporabnike in na 5 let za manjše uporabnike. Najprej opravijo pregled, kjer odprejo 1 celico

Zanimivo o obnovljenih akumulatorjih

- *Najstarejši obnovljen akumulator je letnik 1981 in je še vedno v uporabi.*
- *Povprečna starost v času obnove je 10,2 let.*
- *Kapaciteta po obnovi dobro vzdrževanih baterij je 83-98 %.*
- *Obnova traja 10 – 14 dni, samo servis nekaj manj, odvisno od stanja in vzdrževanja akumulatorja.*
- *Če akumulator ni primeren za obnovo, je možen tudi sistem »staro za obnovljeno«.*

sežen. Prisotnost ob dolivanju vode je nujna, ker lahko kakšen čep zataji in ne zapre dolivanja vode. Do zatajitve pride zaradi zamašitve čepa.

MERJENJE NAPETOSTI CELIC lahko izvaja le oseba s poznavanjem elektro področja. Za vse informacije na to temo pokličite v BSI servis.

ČISTOČA POVRŠINE CELIC je pogoj za dolgo življenjsko dobo. Nanosi različnih vrst prahu v kombinaciji s kislimi hlapi tvorijo prevoden nanos nesnage, kar povzroča blodeče tokove med celicami in idealne pogoje za nastanek korozije na povezavah ter priključnih polih. Površino celic je najbolje ročno obrisati z vlažno bombažno krpo in običajnim čistilom.

Ne priporočamo pranja s parnim ali visokotlačnim aparatom.

Uporaba trakcijskih akumulatorjev je povsem varna, prijetna in glede pora-

in preverijo stanje plošč, usedlino ter obloge v notranjosti in pošljejo diagnostiko stranki. Na osnovi te diagnostike se odločijo ali je potrebna kompletna obnova s čiščenjem notranjosti vsake celice ali samo servis polov in povezav ter elektronski programi vzbujanja, ekvalizacije in desulfatizacije celic. BSI servis ima arhivirane vse podatke o obnovljenih akumulatorjih, ki so opremljeni tudi s sledljivo kodo.

Kaj pa drugi tipi akumulatorjev? Li-ionski, LiFePo?

V BSI servisu navajajo, da so že delali z večino tipov celic in baterijskih sklopov. Zaenkrat še vedno zagovarjajo klasične svinčevo kislinke akumulatorje, ki so na trgu že 100 let in z osnovnim vzdrževanjem in možnostjo obnove ohranjajo dolgo življenjsko dobo ter precej manjše stroške.

Eva Mihelič, slike: arhiv BSI servisa

Med strastjo in pomanjkanjem kadrov

Gostinstvo je ena od panog, ki se že dlje časa sooča s številnimi izzivi – od pomanjkanja kadra, preobremenjenosti zaposlenih, do vse manjšega zanimanja mladih za poklice v tej dejavnosti. Na okrogli mizi o prihodnosti gostinstva v pomurski regiji in celotnem slovenskem prostoru, ki jo je v okviru občinskega praznika pripravila OOO Ljutomer, so sodelovali razpravljavci iz stroke in gospodarstva, predstavnici Zavoda za zaposlovanje in poslanka državnega zbora.

V uvodu je predsednik OOO **Blaž Cvar** poudaril, da ustreznega kadra ne primanjkuje le v gostinstvu in turizmu, ampak v vseh delovno intenzivnih panogah. Problem pa je še toliko večji, ker bi večina gostincev želela zaposlovati domače, izkušene natakarje in kuharje, pa v praksi to pogosto ni izvedljivo.

Nekaj statističnih podatkov: Leta 2024 je turizem v Sloveniji doživel rekordno rast – skoraj 6,6 milijona turistov in 16,9 milijona prenočitev, kar je 7 % več kot leta 2023.

V obdobju januar–april 2025 so tuji turisti ustvarili 952.300 prihodov (+9,4 %) in 2.255.300 prenočitev (+6,8 % v primerjavi z letom prej). Anketa iz prve polovice 2025 kaže, da 25 % delodajalcev namerava

zaposlovati tuje delavce, pri čemer 19 % prihaja iz območja jadranske regije, 12 % iz tretjih držav in 9 % iz EU/EEA.

Več kot polovica delodajalcev se sooča z izzivom pomanjkanja kadrov. V pomurski regiji je bilo lansko leto izdanih 127 delovnih dovoljenj ter 23 dovoljenj in 163 soglasij v prvih štirih mesecih letos. V gostinstvu so bila leta 2024 izdana 4 delovna dovoljenja in 33 soglasij k delovnim dovoljenjem, to leto pa še niso izdali nobenega delovnega dovoljenja. V ljubumerski občini lani in v prvi polovici letos ni bilo izdanih delovnih dovoljenj in ustreznih soglasij.

Priznani gostinec **Dušan Zorko** ne prisega na zaposlovanje tujcev. Meni namreč, da ti ne znajo pripravljati kakovo-

stne domače hrane, po kateri je največje povpraševanje. Spraševal se je tudi, kako naj stavimo na mladi kader, ko pa je na ljubumersko gimnazijo vpisanih dijakov za sedem razredov, v radensko gostinsko šolo pa komaj za enega.

Predsednica sekcije za gostinstvo pri OOO Murska Sobota **Lidija Rajsar Ferencak**, gostinka z Goričkega, si še kako želi zaposlovati domači kader, a kot pravi: »mladih ne moremo prepričati v čar gostinskega poklica, če jih od tega odvračajo že njihovi starši. Na naši zbornici smo opravili številne delavnice s promocijo natakarskega in kuharskega dela, a brez posebnega uspeha.«

Drastičen primer pomanjkanja kuharskega kadra prihaja iz ljubumerskega hotela Jeruzalem. Povsem prenovljen hotel so odprli februarja lani, tudi sodobno kuhinjo, ki pa še do danes ni zaživela v celoti. »Ker ustreznega kadra ne moremo pridobiti, si pomagamo na različne načine. Za večje število naročenih gostov ter ob vikendih imamo urejeno podjemno pogodbo s kuharjem, sicer pa tudi sama po potrebi opravi raznovrstno delo na področju gastronomije in kulinarike,« pravi vodja hotela **Anja Križanič**.

»V zadnjem obdobju so se izboljšali pogoji dela, tudi plače so se dvignile, a še nismo dosegli tistega, kar si želimo. Nekateri obrtni poklici so izgubili ugled, zato bo verjetno potrebnega nekaj več časa, da se mlade prepriča, naj se vrnejo v panogo. Poklice moramo predstavljati na primerih dobre prakse. Verjamem, da bomo z vztrajnostjo marsikaj dosegli,« je sklenil razpravo predsednik OOO **Blaž Cvar**.

Niko Šoštarich



Podjetje Mitra uspešno proti četrtemu desetletju poslovanja

Častni naziv Obrtnik leta 2025 je prejel Dominik Rudolf, predstavnik druge generacije družinskega podjetja Mitra, d. o. o., ki s partnerko Katjo in sinovoma nadaljuje obrtniško tradicijo, začeto davnega leta 1969, ko se je njegova mama Anica začela ukvarjati z zasebnim frizerstvom, leta 1991 pa sta skupaj s soprogom Marjanom postavila temelje podjetja Mitra v Ljutomeru.

O srednje slovesnosti OOO Ljutomer so se v okviru 69. praznika Občine Ljutomer v mestnem središču udeležili številni ugledni gostje, med njimi predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije **Blaž Cvar**, županja občine Ljutomer **Olga Karba**, poslanka v DZ RS **Sara Žibrat**, župani sosednjih občin in predstavniki sosednjih obrtnih zbornic. V uvodnem pozdravu je predsednik OOO Ljutomer **Ivo Ozmec** poudaril pomen obrtnikov kot nosilcev tradicije, vrednot in razvoja. Izrazil je ponos nad dejstvom, da lokalna obrt ostaja aktualna, vitalna in usmerjena v prihodnost. »Obrtniki nismo zgolj ustvarjalci izdelkov ali ponudniki storitev, pač pa veliko več – smo nosilci razvoja, ki odpiramo vrata prihodnosti, ustvarjamo delovna mesta in dnevno zagotavljamo kruh številnim družinam. Naziv obrtnik leta ni le nagrada za uspeh, temveč globoko spoštovanje do človeka, ki s svojim delom gradi temelj družbe. Rudolfova družina iz Grosmanove ulice je kot trden steber družinske tradicije in pokončne obrti,« je dejal Ozmec.

Ko sta pred dobrimi tremi desetletji zakonca **Marjan** in **Anica Rudolf** z lastno vizijo in zamislimi položila temelje za poslovno hišo Mitra, je vanjo najprej svojo frizersko dejavnost preselila Anica, sicer dolgoletna predsednica sekcije frizerjev pri OOO Ljutomer, v Mitri pa so najemniške prostore dobili še številni podjetniki z različnimi obrtnimi storitvami. Njun sin Dominik je poskrbel tudi za gostinsko ponudbo. Najprej je bil to dnevni bar, danes pa restavracija Mitra nudi celovito in pestro kulinarčno ponudbo. Med desetimi zaposlenimi v restavraciji sta tudi Domi-



nikova sinova. Starejši sin Jernej je vodja kuhinje, mlajši Jure pa je zadolžen za sistem informatike v podjetju. Ob prejemu priznanja je Dominik izrazil spoštovanje in zahvalo staršema, ki ga sicer vrednoti

kot rezultat skupnega dela, predanosti in vztrajnosti njegove družine, skupaj z zaposlenimi delavci.

Niko Šoštarich

Člani zbornice v konstruktivnem dialogu z upravno enoto

Na pobudo Območne obrtno-podjetniške zbornice Sežana je bil maja letos sprožen pomemben dialog med projektanti in Upravno enoto Sežana. Člani OOO Sežana, ki se pri svojem delu redno srečujejo z izzivi pri pripravi projektne dokumentacije in pridobivanju gradbenih dovoljenj, so zbrali konkretne predloge za izboljšanje postopkov ter jih posredovali pristojnim službam upravne enote.

Upravna enota Sežana se je na pobudo odzvala pozitivno in v sodelovanju z načelnico pripravila strokovne odzive na izpostavljene točke. Na podlagi tega je bil konec julija organiziran skupni sestanek, na katerem so sodelovali projektanti, člani OOO Sežana ter svetovalci upravne enote, ki obravnavajo področje gradbenih zadev.

Sestanek je potekal v odprtem in konstruktivnem vzdušju. Projektanti so predstavili konkretne primere iz prakse, ki kažejo na potrebo po večji jasnosti, poenostavitvi postopkov in boljši komunikaciji med vsemi vpletenimi. Predstavniki upravne enote so podali strokovna pojasnila, izpostavili zakonske okvirje in izrazili pripravljenost za izboljšave tam, kjer je to mogoče.

V več točkah je bil dosežen dogovor, ki bo pripomogel k večji preglednosti postopkov, boljšemu razumevanju zakonodaje in učinkovitejšemu sodelovanju med projektanti, upravnim organom in mnenjedajalci. Sodelujoči so se dogovorili, da takšen dialog nadaljujejo tudi v prihodnje. V ta namen sta predvidena še dva usklajevalna sestanka, in sicer:

- 11. septembra 2025 z občinami in svetovalci, ki pripravljajo mnenja in
- 25. septembra 2025 z mnenjedajalci in strokovnimi službami.

Pobuda OOO Sežana je lep primer, kako lahko strokovna združenja s proaktivnim

pristopom prispevajo k izboljšanju upravnih postopkov. Sodelovanje med projektanti in upravnim organom je ključno za razvoj okolja, ki spodbuja kakovostno gradnjo, pravno varnost in učinkovito delovanje vseh deležnikov v prostoru.

Klementina Križman

Logatec

Logatec bo septembra zaživel s pestro ponudbo podjetniških dogodkov. OOO Logatec v tednu **od 8. do 12. septembra** organizira tradicionalne **Logaški dneve obrti in podjetništva 2025**, ki bodo s številnimi aktivnostmi obogatili podjetniško in družabno življenje v kraju.

Namen dogodkov ni le predstavitev lokalnih podjetnikov, temveč tudi širše ozaveščanje o pomenu podjetništva kot poti do osebne in skupnostne rasti. Takšni dogodki so priložnost za izobraževanje, navdih in prenos dobrih praks, saj uspešne zgodbe domačih podjetnikov motivirajo nove generacije. Obenem omogočajo gradnjo mrež in sodelovanja med podjetniki, občani, institucijami in občinsko upravo ter prispevajo k prepoznavnosti in promociji Logatca kot živahnega in podjetnega kraja.

Med drugim pripravljajo dan odprtih vrat, brezplačna strokovna izobraževanja in predavanja, podjetniške delavnice za učence, ogled MOS v Celju, krvodajalsko akcijo in obrtniško druženje na zborničnem vrtu, ki ga bodo popestrili z že tradicionalnim kuhanjem golaža. Vstop na vse dogodke je prost, podroben program pa najdete na **www.ooz-logatec.si**.





Shell Fleet Solutions

Shell kartica: ena kartica s številnimi ugodnostmi

Podjetja, člani **Obrtno-podjetniške zbornice Slovenija** in imetniki kartice **Mozaik podjetnih**, ste sedaj upravičeni do dodatnih popustov pri nakupih s Shell kartico.



Brezgotovinski nakupi goriva z odloženimi plačilnimi pogoji na več kot 350 bencinskih servisih po Sloveniji.



0,02 EUR bruto* popusta na liter goriva in 10 % popusta na pranje vozila ter možnost nakupa produktov in opreme na Shell bencinskih servisih.



Enoten račun za gorivo in vse Vaše transakcije, vselej dostopne v spletni platformi Shell Fleet Hub.



Vrhunska goriva, ki Vam zagotavljajo lažjo in hitrejšo pot do cilja.



Varne transakcije s tehnologijo čip in PIN ter dodatni zaščitni ukrepi.



*Vaši popusti se prilagodijo porabi – z večjo porabo lahko pridobite še višje ugodnosti.



V partnerstvu s Shellom.

www.shell.si

+386 51 306 480

SSDOO-sales-fleet@shell.com



Tradicija, inovacije, prihodnost obrti in podjetništva

Od 17. do 21. septembra 2025 bo Celje znova središče obrti, podjetništva in inovacij. Mednarodni sejem obrti in podjetnosti (MOS), največji poslovno-sejemski dogodek v Sloveniji, bo ponovno združil več kot 650 razstavljalcev, številne strokovne in poslovne obiskovalce ter državno upravo. MOS ni le prostor za poslovne dogovore, temveč tudi stičišče znanja, novih tehnologij, rokodelskih tradicij in svežih idej. Dogodek sestavlja več sklopov, in sicer MOS Dom, MOS Tehnika, MOS Turizem, MOS Plus in MOS B2B, v okviru katerega se predstavlja tudi obrtno-podjetniški zbornični sistem.



Letošnja izvedba sejma bo posebno pozornost namenila trajnosti, ki vse bolj spreminja naš način razmišljanja, delovanja in povezovanja. Med petdnevni sejmskim dogajanjem se bo tudi letos predstavilo približno 650 razstavljalcev, ki bodo predstavili kar 1100 blagovnih znamk. Med njimi bo okrepjena udeležba domačih podjetij, ki ponujajo rešitve na področju zelene transformacije in digitalizacije. Obiskovalci bodo tudi letos deležni številnih vsebinskih novosti, marsikaj novega bodo ponudile tudi spremljevalne prireditve.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) bo ponovno pomembno soustvarjala program sejma. Skupaj s strokovnimi sekcijami, območnimi obrtno-podjetniškimi zbornicami, člani in partnerji se bo predstavila na več kot 700 m² razstavnih površin v dvorani L1 in drugih sejmskih prostorih. Obiskovalcem bodo na voljo zanimivi razstavní prostori, tematske predstavitve, obsejemska dogajanja in številne priložnosti za mreženje.

Mozaik podjetnih po novem v obliki aplikacije

OZS se bo na MOS predstavila z razstavnim prostorom v dvorani L1, kjer bo obiskovalcem približala svoje aktivnosti, aktualne projekte in prednosti članstva.

Brezplačne vstopnice za člane OZS

Člani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije lahko brezplačno obiščejo prvi dan sejma MOS, ki bo v sredo, 17. septembra 2025. Brezplačne vstopnice za ogled sejma prevzamejo na svojih območnih obrtno-podjetniških zbornicah. To je odlična priložnost, da si že prvi dan ogledajo razstavne prostore, spremljajo otvoritveni program in se srečajo s predstavniki OZS ter drugimi razstavljalci.

Na razstavnem prostoru bodo tudi partnerji **Mozaika podjetnih**, ki članom OZS omogoča številne ugodnosti. Partnerji, kot so **Zavarovalnica Triglav, Shell, Relax Turizem, Delavska Hranilnica, Bags&more, Office&more** in **Energija Plus**, bodo obiskovalcem predstavili konkretne popuste, ki so na voljo izključno za člane OZS.

Na sejmu bo uradno predstavljena tudi novost. Vse ugodnosti Mozaika podjetnih, ki se bo pokazal v prenovljeni podobi, bodo po novem dostopne v mobilni aplikaciji, ki bo nadomestila dosedanje plastično kartico. Digitalna rešitev bo članom omogočala hiter pregled vseh ugodnosti in akcij, obveščanje o ponudbah v bližini ter enostaven dostop do posebnih popustov, kar pomeni, da bodo ekskluzivne ugodnosti OZS vedno na voljo. Poleg tega bodo uporabniki vedno ažurno obveščeni o novostih in posebnih ponudbah, kar jim bo omogočilo optimalno izkoriščanje vseh ugodnosti.

Podpora za prihodnost obrti in podjetništva

Poleg tega se bosta na razstavnem prostoru OZS predstavila tudi dva pomembna projekta, namenjena mikro, malim in srednje velikim podjetjem (MSP).

Prvi je **Enterprise Europe Network – Slovenija**, največja evropska podpora mreža za MSP, ki deluje tudi v Sloveniji in katere član je OZS. Projekt podjetjem nudi pomoč pri iskanju mednarodnih poslovnih partnerjev, vstopu na tuje trge, prenosu tehnologij ter podporo pri digitalni in zeleni preobrazbi.

Drugi je **Slovenski center za krožno gospodarstvo**, katerega član je tudi OZS. Projekt povezuje gospodarstvo, znanost in politiko ter MSP-jem nudi podporo pri razvoju krožnih poslovnih modelov, zmanjševanju odpadkov in učinkovitejši rabi virov.

Razstavljalci, potegujte se za sejemska priznanja

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije bo na Mednarodnem sejmu obrti in podjetništva v Celju podelila priznanja za kakovost razstavljenih izdelkov oziroma storitev. K sodelovanju vabimo člane OZS, ki razstavljajo na MOS 2025, in sicer:

- obrtne obratovalnice, ki opravljajo gospodarsko dejavnost s statusom fizične osebe (s. p.),
- gospodarske družbe, ki opravljajo gospodarsko dejavnost,
- posameznike, ki so nosilci obrtne dejavnosti ali lastniki oziroma solastniki zasebnega podjetja.

Strokovna komisija bo obiskala prijavljene razstavljalce ter ocenila proizvode in storitve, ki bodo prijavljeni, ter najboljšim podelila sejemska priznanja – zlati, srebrni in bronasti ceh.

Razstavljalce vabimo, da se prijavijo na razpis, ustrezno **izpolnijo prijavnico** in jo najkasneje **do 6. septembra 2025** pošljejo na naslov: **Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, »Razpis-CEHI«, Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana.**

Za dodatna vprašanja lahko pokličete Almo Močilnikar na 01 58 30 829 ali pišete na alma.mocilnikar@ozs.si.

Industrija in tehnologija z roko v roki

Sekcija kovinarjev in Sekcija plastičarjev OZS bosta na skupnem prostoru v dvorani L1 (št. 26) predstavili sedem podjetij s široko paleto izdelkov, in sicer:

- KGL, d. o. o. – brizganje plastike, mehanska obdelava, struženje, montaža
- CNC Suhadolc, d. o. o. – kovinoplastika
- Zajc kovinoplastika, Anka Zajc, s. p. – cevi iz PVC materialov
- Marotim, d. o. o. – filtri, filtrirne naprave in črpalke
- Extruzion, Tomaž Polanec, s. p. – tehnična plastika, struženje, ekstruzija
- Krili, d. o. o. – izdelki iz pleksi stekla in polikarbonata po naročilu
- Soniks, d. o. o. – zložljivi stolček in sprehajalna palica – Multistol

Odbor za znanost in tehnologijo pri OZS bo na prostoru št. 25 v dvorani L1 obiskovalcem približal možnosti sodelovanja med malim gospodarstvom in raziskovalnimi institucijami. Predstavljene bodo možnosti povezovanja malega gospodarstva z znanstveno-raziskovalnimi institucijami ter vlogo odbora pri spodbujanju inovacij in prenosa znanja v obrtni in podjetniški sektor.

Poseben poudarek bo namenjen tudi predstavitvi povezovalne vloge odbora pri sodelovanju s srednjimi šolami in šolskimi centri, kjer se spodbuja razvoj praktičnih znanj, krepitev kompetenc ter prenos teh-

nologij – vse s ciljem boljše usklajenosti izobraževalnega sistema s potrebami trga dela in malega gospodarstva. Predstavili se bodo: Institut Jožef Stefan, Fakulteta za strojništvo Univerze v Mariboru, Srednja tehniška in poklicna šola Trbovlje, Šolski center Škofja Loka, Srednja tehniška šola Koper, Šolski center Velenje, Vegova Ljubljana, Srednja elektro-računalniška šola Maribor, Šolski center Celje in podjetje Atelje Virtua (AI Virtua).

Ulica obrti – poklici prihodnosti in čar tradicije

OZS skupaj s Centrom RS za poklicno izobraževanje in srednjimi šolami organi-

zira tradicionalno Ulico obrti v dvorani L1. Predstavili se bodo atraktivni in deficitarni obrtni poklici ter demonstracije domače in umetnostne obrti. Poudarek bo na neposrednem vključevanju osnovnošolcev in dijakov, ki se bodo lahko preizkusili v praktičnih nalogah ter poklicnih spretnostih. Osrednja točka Ulice obrti bo **Vajeniška pisarna**, kjer bodo obiskovalci prejeli vse informacije o vajeniškem sistemu izobraževanja ter srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Na Ulici obrti se bodo tokrat predstavili poklici kuhar, natakar, pek, slaščičar, oblikovalec kovin – orodjar, strojni mehanik, elektronika in mehatronika, tesar, suhomontažer, klepar krovec, polagalec talnih oblog, voznik ter rokodelski poklici.

Moč tradicije in ustvarjalnosti

Sekcija za domačo in umetnostno obrt OZS bo na MOS prinesla utrip rokodelstva. V okviru **Ulice obrti** v dvorani L1 bodo potekale mojstrske rokodelske delavnice, in sicer: slamnikarstvo (Ana Cajhen), zlatarstvo (Tina Mežek), glasbilarstvo (Darko Korošec), kamnoseštvo (Jernej Bortolato), pletarstvo – ličkanje (Zadruga Pomelaj), izdelovanje krpank (Margareta Vovk Čalič), lončarstvo (Suzana Rajh), kotlarstvo (Marko Godec) in kovaštvo (pred halo L – Vlado Zupančič).

V okviru predstavitve Sekcije DUO pri OZS bo organizirana tudi razstava **Roka & Oblika**, katere namen je predstaviti sodobno oblikovane rokodelske izdelke, ki teme-



CONNECT2SLOVENIA

Mednarodno poslovno srečanje

Connect2Slovenia je **vodilno mednarodno poslovno srečanje v Sloveniji**, ki že vrsto let poteka v okviru Mednarodnega sejma obrti in podjetnosti (MOS) v Celju ter omogoča učinkovito in ciljno usmerjeno mreženje – navezovanje novih poslovnih kontaktov neposredno **s potencialnimi poslovnimi partnerji iz regije JV Evrope in Alpe Adria**.

Dogodek povezuje mala in srednje velika podjetja, startup in scaleup podjetja na področju:

- **rešitev/tehnologij za industrijo 4.0** (pametni stroji, roboti, pametna logistika, kibernetska varnost),
- **digitalizacije,**
- **avtomobilske industrije,**
- **kovinske industrije,**
- **električne energije in elektronike,**
- **mobilnosti, prometa in logistike ter**
- **raziskav, razvoja in prenosa tehnologij.**

**Za več informacij
in prijavo poslikajte
QR kodo.**



Število mest je omejeno. Dogodka se lahko udeleži 100 podjetij omenjenih področij, ki imajo lastne proizvode in inovativne rešitve. V primeru večjega interesa za udeležbo bodo podjetja izbrana na podlagi naslednjih kriterijev (upoštevani bodo podatki za leto 2024): število zaposlenih, delež izvoza v prihodkih in višina prihodkov od prodaje.

Udeležba na dogodku je brezplačna.
Obvezna je predhodna prijava do 15. 9. 2025

Začnite nova poslovna partnerstva



ljijo na tradicionalnih tehnikah, obenem pa vključujejo sodobne oblikovalske pristope. Razstava bo izpostavila sodelovanje med rokodelcem in oblikovalcem, postopke povezovanja ter razvoj izdelka. Namen razstave je tudi izobraževalec – ozaveščati tako rokodelce kot oblikovalce in širšo javnost o možnostih sodobnega razvoja tradicionalnih obrti.

Poleg tega bodo v dvorani C **prodajne rokodelske stojnice**, na katerih bodo svoje izdelke predstavili in prodajali Alojz Kržan, s. p. (lončarstvo, keramika), Saša Žuman, s. p. (lončarstvo), Primož Štajnar,

s. p. (čevljarstvo), Katarina Strojan (izdelki za nego telesa), Mira Lukežič (kvačkane igrače), Matej Kosmač, s. p. (izdelki iz lesa), Aleksander Sušnik (steklarstvo, vitraž) in Bojan Lubej (izdelki iz lesa).

Razstava Sharewood

V dvorani L1 bo na ogled razstava Sharewood, ki predstavlja trajnostno uporabo lesa v sodobni arhitekturi in oblikovanju. Posebnost razstave je knjižnica lesa, kjer bodo obiskovalci – predvsem mladi – spoznali različne vrste lesa, njihove lastnosti in prednosti pri okolju prijazni gradnji.

Razstava poteka v okviru projekta LifeLongWood Interreg SI-AT 2021–2027.

Predstavitev območnih obrtno-podjetniških zbornic

Pomemben del razstavnega prostora OZS v dvorani L1 bo namenjen tudi območnim obrtno-podjetniškim zbornicam, ki s svojim delom neposredno podpirajo lokalne podjetnike in obrtnike. Svoj program, dejavnosti in primere dobrih praks bodo predstavile:

- Primorsko-notranjska regija območnih obrtno-podjetniških zbornic,
- Območna obrtno-podjetniška zbornica Krško in
- Območna obrtno-podjetniška zbornica Ormož.

Njihova predstavitev bo obiskovalcem približala delo zbornic in njihovo skrb na lokalni ravni za povezovanje članov, svetovanje, izobraževanje in podporo MSP pri poslovnem razvoju in soočanju z izzivi sodobnega podjetništva.

Connect2Slovenia – vrata v nove posle na MOS 2025

Eden od vrhuncev sejma MOS bo mednarodno poslovno srečanje Connect2Slovenia, ki bo potekalo v četrtek, 18. septembra 2025, ob 10.30 v Modri dvorani Celjskega sejmišča. Dogodek je namenjen mreženju in povezovanju podjetij iz različnih sektorjev ter MSP ponuja izjemno priložnost za individualne, vnaprej dogovorjene sestanke s potencialnimi domačimi in tujimi partnerji.

Edina Babnik



SLOVENSKI CENTER ZA KROŽNO GOSPODARSTVO

Celovita podpora pri prehodu v krožno gospodarstvo

Povezani v krožno

KONTAKT
edina.babnik@ozs.si, 01 58 30 586
barbara.dmitrovic@ozs.si, 01 58 30 822
www.sckg.si

Zanesljiv partner v mreži Enterprise Europe Network – Slovenija

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije z vstopom v novo strateško obdobje mreže Enterprise Europe Network utrjuje svoj položaj zanesljivega partnerja slovenskim obrtnikom in podjetnikom. Kot aktivna članica največje svetovne mreže za podporo mikro, malim in srednjim podjetjem (MSP) OZS odpira vrata do vrhunskih storitev: podpore pri rasti in internacionalizaciji, dostopa do finančnih virov, digitalne in trajnostne preobrazbe ter vključevanja v evropske projekte.

Enterprise Europe Network je največja svetovna podporna mreža za MSP z mednarodnimi ambicijami. Ustanovila jo je Evropska komisija leta 2008 in deluje v okviru programa Enotni trg (Single Market Programme). Mreža povezuje več kot 500 partnerskih organizacij v več kot 50 državah – med njimi so gospodarske in obrtne zbornice, razvojne agencije, raziskovalni inštituti, univerze ter organizacije, specializirane za inovacije in podporo podjetjem.

Močna podpora za prihodnost podjetij

OZS podjetjem pomaga krepiti konkurenčnost s spodbujanjem inovativnosti, internacionalizacije in digitalne preobrazbe. Pomemben poudarek je tudi na povezovanju podjetij s strokovnimi institucijami in vključevanju v evropske programe.

Skupaj z močnimi konzorcijskimi partnerji

OZS znotraj mreže deluje skupaj s ključnimi slovenskimi institucijami: Gospodarsko zbornico Slovenije (koordinator konzorcija), Institutom »Jožef Stefan«, Regionalno razvojno agencijo Podravje – Maribor, Univerzo v Mariboru in Univerzo na Primorskem.

Kot nacionalni konzorcij v Sloveniji pokrivamo celotno državo in podjetjem po-

nujamo celovito podporo, prilagojeno potrebam MSP. To zajema vse od poslovnega svetovanja, pomoči pri vstopu na tuje trge do iskanja poslovnih partnerjev, financiranja razvojnih projektov ter spodbujanja inovacij in trajnostne preobrazbe.

Za vse, ki želijo izkoristiti priložnosti, ki jih ponuja mreža Enterprise Europe Network, in pridobiti prilagojeno podporo za rast in razvoj svojega podjetja, je OZS vedno na voljo za svetovanje in pomoč.

Vabimo vas, da spremljate tudi spletno stran **www.een.si**, kjer vedno najdete aktualne informacije in novice o priložnostih v okviru Enterprise Europe Network – Slovenija.

Kontakt:

• Edina Babnik (01 58 30 586, edina.babnik@ozs.si)

• Barbara Dmitrović (01 58 30 822, barbara.dmitrovic@ozs.si)

Edina Babnik



Aktualni oglasi tujih podjetij, ki iščejo nove poslovne partnerje:

Nemčija (BRDE20250709022): Podjetje, specializirano za komponente iz masivnega lesa, išče izkušene proizvajalce in dobavitelje lesenih materialov po meri, ki zagotavljajo vrhunsko kakovost in imajo bogate izkušnje v proizvodnji.

Avstrija (BRAT20250728003): Podjetje želi razširiti svojo proizvodno kapaciteto in išče podjetje za izdelavo plastičnih plošč iz recikliranega materiala.

Nemčija (BRDE20250808016): Podjetje išče proizvodnega partnerja za nadgradnje prikolic v logistiki zadnjega kilometra. Gre za lahke, robustne in stroškovno učinkovite konstrukcije, ki ščitijo tovor ter omogočajo različne dodatke.

Francija (BRFR20250804007): Podjetje, ki se ukvarja z raziskavami in razvojem, išče stroj za spiralno navijanje papirnih tulcev.

Nemčija (BRDE20250519003): Proizvajalec z dolgoletnimi izkušnjami na področju obdelave CNC išče dobavitelje za proizvodnjo enostavnih in zahtevnih struženih ter rezkanih delov.

Španija (BRES20250527022): Livarna železa išče podizvajalce na Poljskem, Madžarskem ali v Sloveniji za storitve strojne obdelave in barvanja.

Poljska (BOPL20250825014): Podjetje, ki ponuja visokokakovostno pohištvo (za restavracije, hotele, ladje itd.), išče sodelovanje s tujimi partnerji.

Če ste zainteresirani za katero od zgoraj navedenih priložnosti, ne odlašajte in stopite v stik z nami, da prejmete več informacij o tem, kako vzpostaviti stik s temi podjetji. Za pomoč pri iskanju kontaktov se obrnite na nas po elektronski pošti **een@ozs.si** ali na telefonsko številko **01 58 30 822**.

Napovednik

SEPTEMBER

10. september

Kako vam diagnostika obraza lahko prinese poslovno in osebno prednost?

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 8.30 do 10.30

Predavatelj: Veronika Plantan in mag. Uroš Plantan

10. september

SCKG: Trajnost v cvetličarstvu in vrtnarstvu: izzivi in priložnosti

Kje: Arboretum Volčji Potok, od 15.30 do 18.00

10. september

Mednarodna konferenca Stičišče krožnega gospodarstva – Slovenija

Kje: Center Rog, Ljubljana, 10. do 12. september

11. september

Izognite se kaznim zaradi nepravilnega obračunavanja stroškov dela in dodatkov

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.30

Predavateljica: Nina Ličar

18. september

Mednarodno poslovno srečanje - Connect2Slovenia

Kje: Celjski sejem, Modra dvorana, od 11.00 do 18.00 ure

18. september

Od linearnega do krožnega: preobrazba MSP za trajnostni uspeh

Kje: Celjski sejem, Modra dvorana, od 10.30 do 11.10 ure

22. september

Usposabljanje za NPK računovodja (100 šolskih ur do 8. decembra)

Termin: 2-krat tedensko preko spleta (ZOOM)
Dodatne informacije: Tina Rus (tina.rus@ozs.si, 01 5830 520)

24. september

Prenos podjetja na družinske člane – davčni in pravni vidik prenosa

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 13.00 do 15.00

Predavatelj: Leon Kavš

26. september

Izobraževanje: Usposabljanje serviserjev hladilnih naprav 2025

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Ljubljana, od 9.00 do 15.00

26. september

Strokovno srečanje članov Sekcije lesnih strok pri OZS

Kje: Na jasi, Miklavž pri Taboru 12, 3304 Tabor

Dodatne informacije: spletna stran sekcije

26. in 27. september

24. Tradicionalno strokovno srečanje članov Sekcije tekstilcev pri OZS in Sekcije predelovalcev kož pri OZS

Kje: hotel Zeleni gaj, Banovci

Dodatne informacije: spletna stran sekcije

27. september

Strokovni dogodek za polagalce talnih oblog

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Ljubljana

29. september

Dnevi promocije zdravlja na delovnem mestu za gostince

Kje: Grand Hotel Bernardin

30. september

Podjetniki, je vaše družinsko premoženje res na varnem?

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 12.00

Predavateljica: Nadija Dukić

OKTOBER

1. oktober

30 % manj za elektriko? Zagradi subvencijo ZDAJ!

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.00

Predavatelj: Gregor Novak in Mitja Blatnik

3. oktober

Splošni pogoji – ključni dokument, ki podjetja ščiti pred dragimi napakami!

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.45

Predavateljica: Alja Fakin

7. oktober

Kako poslovati na Hrvaškem v skladu s hrvaško zakonodajo

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 11.00

Predavateljica: Janja Starc

9. oktober

Ali pravilno razporejate delovni čas?

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.30

Predavateljica: Nina Ličar

Napovednik

Bigstock

Podrobnosti posameznega dogodka najdete na
<https://www.ozs.si/koledar>,
kjer dobite podrobne informacije
in se tudi prijavite.

9. oktober

**Gospodarska delegacija: ogled sejma
Grafima Beograd**

Kje: Beograd (Srbija); od 9. do 11. novembra

14. oktober

**Kaj je dobro vedeti o zaposlovanju tujcev
iz tretjih držav?**

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do
10.45

Predavateljica: Neža Sevcnikar

19. oktober

**Obisk članov OZS na Fakulteti za
strojništvo Univerze v Mariboru**

18. in 19. oktober

Kongres kozmetikov in frizerjev 2025

Kje: Grand Hotel Bernardin

19. oktober

**Redno usposabljanje voznikov – koda 95
(program 2025)**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica
Slovenije, Ljubljana, od 7.00 do 13.00

Dodatne informacije: Tina Rus (tina.rus@
ozs.si, 01 5830 520)

22. oktober

**Kaj je dobro vedeti o napotitvi delavcev
v EU?**

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do
11.15

Predavateljica: Neža Sevcnikar

26. oktober

**Redno usposabljanje voznikov – koda 95
(program 2023)**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica
Slovenije, Ljubljana, od 7.00 do 13.00

Dodatne informacije: Tina Rus (tina.rus@
ozs.si, 01 5830 520)

NOVEMBER

3. november

Gospodarska delegacija na Kitajsko

Kje: Šanghaj in Hongkong, 3. do 8.
november

Rok za prijavo: 19.9.2025

5. november

**SCKG: Upravljanje z embalažo - Nova EU
uredba o embalaži in odpadni embalaži**

Kje: OOO Celje, od 10.00 do 12.00

6. november

Vse o shemi skrajšanega delovnega časa

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do
10.30

Predavateljica: Nina Ličar

9. november

**Redno usposabljanje voznikov – koda 95
(program 2021)**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica
Slovenije, Ljubljana, od 7.00 do 13.00

Dodatne informacije: Tina Rus (tina.rus@
ozs.si, 01 5830 520)

10. november

**Strokovno srečanje gostincev (v okviru
Dnevnov Slovenskega turizma)**

Kje: Brdo pri Kranju

11. november

Čezmejno izvajanje storitev v Sloveniji

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do
11.15

Predavateljica: Neža Sevcnikar

14. november

Gospodarska delegacija: Senegal

Kje: Senegal, od 14. do 23. novembra

Rok za prijavo: 15. september 2025

18. november

Odnosi in komunikacija

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do
12.00

Predavateljica: Armina Džafić

18. november

Gospodarska delegacija v Senegal

Kje: Senegal, 18. do 23. november

Rok za prijavo: 15.9.2025

19. november

SCKG: Gospodarjenje z odpadki

Kje: OOO Celje, od 10.00 do 12.00

23. november

**Redno usposabljanje voznikov – koda 95
(program 2022)**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica
Slovenije, Ljubljana, od 7.00 do 13.00

Dodatne informacije: Tina Rus (tina.rus@
ozs.si, 01 5830 520)

23. november

**Gospodarska delegacija v okviru
mednarodnega sejma BIG5 Dubaj**

Kje: Dubaj (ZAE), od 23. do 28. novembra
Rok za prijavo: 10. september 2025

25. november

Gospodarska delegacija v Nigerijo

Kje: Nigerija, od 25. do 30. novembra
Rok za prijavo: 15. september 2025

OBRRTNIKOV

SVETOVALEC

Vsebina septembrskega Svetovalca:

- Spremembe Kolektivne pogodbe za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
 - Naj se delno upokojim ali uveljavim 40 % pokojnine?
 - Preseganje prihodkovnega limita normiranja
 - Stopnja DDV pri restavracijskih storitvah in storitvah cateringa
- Sklepanje pogodb o zaposlitvi z mlajšimi od 18 let
 - Plače za zasebni sektor po kolektivnih pogodbah
 - Prispevki za socialno varnost
 - Povračilo stroškov

SVETOVALNI CENTER OZS:

■ Telefon: 01 58 30 553 ■ Faks: 01 58 30 583 ■ svetovanje@ozs.si ■ www.ozs.si/svetovanje
■ Osebni obiski na naslovu Celovška 71, 1000 Ljubljana (po predhodni najavi)

Nina Ličar,
svetovalka s področja
delovnega prava in socialne
varnosti



Spremembe Kolektivne pogodbe za papirno in papirno-predelovalno dejavnost

- spremembe pri plačah in povračilih stroškov
- uskladitev dodatkov za neugoden delovni čas
- nove višine jubilejnih nagrad veljajo z zamikom

V Uradnem list RS št. 47 z dne 27. 6. 2025 je objavljen **Aneks št. 10 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost**. Aneks je začel veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, **uporabljati** pa se je začel **s 1. 7. 2025**, z izjemo **4. člena (jubilejne nagrade)**, ki se začne uporabljati **s 1. 1. 2026**.

Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost ima **razširjeno veljavnost**, kar pomeni, da zavezuje vse delodajalce, ne glede na članstvo v delodajalskih organizacijah, podpisnicah te kolektivne pogodbe dejavnosti, če kot glavno dejavnost opravljajo katero izmed naslednjih dejavnosti po SKD:

- 17.110 Proizvodnja vlaknin
- 17.120 Proizvodnja papirja in kartona
- 17.210 Proizvodnja valovitega kartona in kartonske embalaže
- 17.220 Proizvodnja gospodinjskih, higienskih in toaletnih potreščin iz papirja
- 17.230 Proizvodnja pisarniških potrebščin iz papirja
- 17.240 Proizvodnja tapet
- 17.290 oz. 17.250 (po SKD 2025) Proizvodnja drugih izdelkov iz papirja in kartona

Kaj se spreminja

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden, znašajo:

- za **nočno delo 4,04 EUR** (prej 3,96 EUR)
- **nadurno delo 3,68 EUR** (prej 3,61 EUR)

- za delo **na nedeljo 4,40 EUR** (prej 4,32 EUR)
- za delo na delo **proste dneve po zakonu 11,02 EUR** (prej 10,81 EUR)

Zneski najnižjih osnovnih plač

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred znašajo:

I.	tarifni razred	1.277,72 €
II.	tarifni razred	1.277,72 €
III.	tarifni razred	1.277,72 €
IV.	tarifni razred	1.405,51 €
V.	tarifni razred	1.533,27 €
VI./1	tarifni razred	1.661,04 €
VI./2	tarifni razred	1.916,59 €
VII.	tarifni razred	2.299,90 €
VIII.	tarifni razred	2.555,45 €

Stroški prehrane

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini **6,40 EUR** (prej 6,25 EUR).

Delavcu, ki je upravičen do dodatnega povračila stroška prehrane, za vsako uro dela nad 8 ur pripada znesek **0,80 EUR** (prej 0,78 EUR).

Jubilejna nagrada

Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za **10 let** pri zadnjem delodajalcu v višini **460 EUR** (prej 446,50 EUR)
- za **20 let** pri zadnjem delodajalcu v višini **690 EUR** (prej 669,75 EUR)
- za **30 let** pri zadnjem delodajalcu v višini **910 EUR** (prej 892,99 EUR)
- za **40 let** pri zadnjem delodajalcu v višini **1.000 EUR** (prej 892,99 EUR)

Spremenjena višina jubilejnih nagrad se prične uporabljati s 1. 1. 2026 kot zapisano že zgoraj.

Jasmina Malnar Molek,
davčna svetovalka –
specialistka



Preseganje prihodkovnega limita normiranja

- S 1. 1. 2025 je v veljavo stopila sprememba Zakona o dohodnini (ZDoh-2AB)¹, ki je zaostрила pogoje normiranih samostojnih podjetnikov.
- Ob preseganju zakonsko predpisanega limita prihodkov v letu 2025, bo moral zavezanec v letu 2026 ugotavljati davčno osnovo po dejanskih prihodkih in odhodkih.
- Se je spremembi načina ugotavljanja davčne osnove moč izogniti s prehodnim zaprtjem dejavnosti?

Skladno s 23. členom Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (ZDoh-2AB) lahko zavezanci v letu 2026 ugotavljajo davčno osnovo po normiranih odhodkih, če prihodki iz dejavnosti, ugotovljeni po pravilih o računovodenju, za leto 2025 ne presegajo:

- 60.000 EUR, če je bil v letu 2025 nosilec dejavnosti obvezno zavarovan na podlagi samozaposlitve za polni delovni čas neprekinjeno vsaj devet mesecev,
- 30.000 EUR, če nosilec dejavnosti v letu 2025 ni bil obvezno zavarovan na podlagi samozaposlitve za polni delovni čas neprekinjeno vsaj devet mesecev.

Zavezanci, ki ob upoštevanju vključenosti v zavarovanje presegajo navedene limite, bodo morali v letu 2026 ugotavljati davčno osnovo po dejanskih prihodkih in odhodkih.

Ali lahko zavezanec obide sistem na način, da za določeno obdobje zapre dejavnost?

Zavezanci prigrasijo način ugotavljanja davčne osnove najkasneje v 8 dneh po odprtju dejavnosti.

Ugotavljanje davčne osnove z upoštevanjem dejanskih prihodkov in normiranih odhodkih lahko prigrasijo zavezanec:

- če v davčnem letu pred tem davčnim letom, njegovi prihodki iz dejavnosti, ugotovljeni po pravilih o računovodenju, ne presegajo 30.000 EUR, ali

• če v davčnem letu pred tem davčnim letom njegovi prihodki iz dejavnosti, ugotovljeni po pravilih o računovodenju, ne presegajo 60.000 EUR in je bil zavezanec v skladu z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zavarovan na podlagi samozaposlitve za polni delovni čas neprekinjeno vsaj devet mesecev.

ZDoh-2 v 8. odstavku 48. člena ZDoh-2² določa, da se **NE** šteje, da je zavezanec začel na novo opravljati dejavnost, če je prenehal opravljati dejavnost v šestih mesecih pred ponovnim začetkom opravljanja dejavnosti. V teh primerih velja, da se za namene načina ugotavljanja davčne osnove upoštevajo tudi prihodki, doseženi pred prenehanjem opravljanja dejavnosti.

Primer: Zavezanec je imel odprt »popoldanski« normirani s.p. v obdobju od 1. 1. 2025 do 30. 7. 2025 in je v tem obdobju dosegel 40.000 EUR prihodkov (v zavarovanje je bil vključen na podlagi 001). V septembru 2025 bo ponovno odprl s.p. pri čemer se bo zavaroval na podlagi 005 za polni zavarovalni čas. Ali lahko ob ponovnem odprtju prigrasijo ugotavljanje davčne osnove po normiranih odhodkih?

Ker je prekinitev opravljanja dejavnosti krajša od 6 mesecev, ne gre za novo dejavnost po osmi alineji 48. člena ZDoh-2. V kolikor je bil zavezanec v letu 2024 polno zavarovan iz naslova dejavnosti (neprekinjeno najmanj 9 mesecev) je pri ponovni registraciji dejavnosti v avgustu 2025, treba upoštevati drugo alinejo tretjega odstavka 48. člena ZDoh-2. Zavezanec bo lahko vstopil v sistem normiranih odhodkov, v kolikor njegovi prihodki iz dejavnosti ne presegajo 60.000 EUR, pri čemer bo glede preseganja pragu 60.000 EUR za vstop v sistem normiranih odhodkov, potrebno poleg prihodkov v letu 2024 (na podlagi tretjega odstavka 48. člena) upoštevati tudi prihodke ustvarjene pred prenehanjem dejavnosti (prihodki od 1.1.2025 do 30. 7. 2025), in sicer na podlagi prve alineje 1. točke devetega odstavka 48. člena ZDoh-2. Če bodo torej prihodki 2024 in prihodki do 30.7.2025 presegali 60.000 EUR, zavezanec ob ponovnem odprtju s.p. ne bo mogel prigrasiti ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov.

V kolikor zavezanec v letu 2024 ni bil polno zavarovan iz naslova dejavnosti (je opravljal dejavnost kot »popoldanski« s.p.), ob ponovni registraciji v avgustu 2025 ne bo mogel prigrasiti ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov, saj že njegovi prihodki v 2025 (do 30. 7. 2025) presegajo limit 30.000 EUR.

Ker zavezanec v letu 2025 ne izpolnjuje pogoja 9-mesečnega neprekinjenega zavarovanja iz naslova dejavnosti in njegovi prihodki v letu 2025 presegajo 30.000 EUR (kot je določen limit s prehodnimi določbami ZDoh-2AB – 23. člen), tudi v letu 2026 davčne osnove ne bo mogel ugotavljati kot normiranec, saj se upošteva omejitev 30.000 EUR.

Primer: Popoldanski normirani s.p. (ni zavarovan preko dejavnosti) bo v letu 2025 ustvaril 20.000 eur prihodkov. S 1. 1. 2026 se namerava zavarovati preko dejavnosti (podlaga 005 za polni delovni čas). S.p. bo neprekinjeno nadaljeval z dejavnostjo. Ali lahko v letu 2026 ugotavlja davčno osnovo po normiranih odhodkih?

DA. Zavezanec ni presegel omejitve 30.000 EUR v letu 2025 skladno s 23. členom prehodnih določb ZDoh-2AB, zato lahko v letu 2026 ugotavlja davčno osnovo po normiranih odhodkih.

Primer: Popoldanski normirani s.p. (ni zavarovan preko dejavnosti) bo v letu 2025 ustvaril 40.000 eur prihodkov. 31. 12. 2025 bo dejavnost zaprl in ponovno odprl dejavnost v začetku leta 2026. Ali lahko ob ponovnem odprtju priglasí ugotavljanje davčne osnove po normiranih odhodkih?

NE, saj bo prekinitev krajša od 6 mesecev (ne gre za novo dejavnost) in je presežena omejitev 30.000 EUR za popoldanski s.p..

Primer: Redni s.p. (nosilec je vključen v zavarovanje za polni zavarovalni čas) bo v letu 2025 ustvaril 70.000 eur prihodkov. 31. 12. 2025 bo dejavnost zaprl in ponovno odprl dejavnost marca 2026. Ali lahko ob ponovnem odprtju priglasí ugotavljanje davčne osnove po normiranih odhodkih?

NE, saj bo prekinitev krajša od 6 mesecev (ne gre za novo dejavnost) in je presežena omejitev 60.000 EUR.

¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (ZDoh-2AB) – objava v Uradnem listu RS št. 104/2024 z dne 10. 12. 2024

² Zakon o dohodnini (ZDoh-2) – objava v Uradnem listu RS št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22 – odl. US, 158/22, 131/23 – ZORZFS, 104/24, 22/25 – ZZZRO-1 in 40/25 – ZINR

Dušan Bavec,

specialist za delovno pravo in pravo socialne varnosti



Naj se delno upokojim ali uveljavim 40 % pokojnine?

- Kombinacij zavarovanja in prejemanja pokojnine je možnih več. Nekateri se odločajo tudi za kombinacijo 50-50 z 20-% bonusom.
- Pri uveljavljanju 40 % pokojnine gre za odlog upokojitve in zavarovanec še naprej plačuje polne prispevke.
- 40 % penzije vsak mesec in 3 % višji odmerni odstotek na leto je možno izkoristiti le 3 leta.

Rdeča nit vprašanj in dilem podjetnikov, ki se bližajo upokojitvi, je običajno v tem, ali naj se odločijo za delno upokojitev ali raje uveljavijo del pokojnine v višini 40 %. Za pripravo pojasnil sem vzel sklop tovrstnih vprašanj izpred nekaj dni.

Na naši zbornici so se v zadnjem tednu oglasili štirje člani, vsi z enakim vprašanjem. Vsi štirje so s. p.-ji in vsi že izpolnjujejo pogoje za starostno upokojitev. Vse pa zanima čisto splošen odgovor, ali se bolj »splača« ohraniti s. p. za 10 ur tedensko ali je bolje, da se odločijo za odlog polne starostne upokojitve in prejema delno pokojnine v višini 40 %? Vsi so si plačevali minimalne prispevke.

V primeru, da se odločijo za 25-% aktivacijo:

- Ali tudi v tem primeru prejmejo na leto dodatne 3 %?
- Ali 25-% vključitev pomeni plačevanje tako zdravstvenih kot pokojninskih prispevkov?
- In še dodatno vprašanje – ali se jim bolj »splača«, da se upokojijo že letos ali raje drugo leto?

Glede na dejstvo, da so si plačevali najnižje prispevke, posledično zagotovo lahko pričakujejo tudi najnižjo možno pokojnino.

To pomeni, da je seveda zanje zagotovo najbolj smiselna delna upokojitev, in sicer s tako kombinacijo zavarovanja in prejemanja pokojnine, kot jo izbere največ obrtnikov: ostanejo v zavarovanju za četrtino polnega zavarovalnega časa (le-ta znaša 40 ur tedensko) oz. 10 ur tedensko (to je minimum), kar posledično omogoča uveljavitev treh četrtin oziroma 75 % pokojnine. Le-ta je sicer obdavčena, kar velja tudi za 40 % pokojnine. Pa vendarle je en mesec po uveljavitvi takšne delne upokojitve delno upokojeni bistveno na boljšem: plačuje namreč le še četrtino prejšnjih prispevkov in prejme 75 % pokojnine (resda obdavčene), ki je prejšnji mesec ni imel. Takšna oblika dvojnega statusa predstavlja najhitrejši finančni »izplen« oz. prihranek, saj se ga realizira mesečno.

Glede na to, da se prispevke v takem primeru plačuje le v četrtinskem obsegu, se tudi pokojninska doba pridobi temu ustrezno, torej v enem letu pridobi tak delno upokojeni le 3 mesece pokojninske dobe. Sorazmerno znižani prispevki se plačujejo ne le za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ampak tudi za zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo in za dolgotrajno oskrbo, ne pa tudi za Obvezni zdravstveni prispevek – OZP, ki letos znaša 37,17 €. OZP se nikoli ne deli, saj je z zakonom določen kot fiksni nominalni mesečni znesek.

ZPIZ delno upokojenemu samozaposlenemu ne izvede odteglaja za mesečni OZP od pokojnine niti v sorazmernem znesku, ampak mora samozaposleni plačati celoten OZP sam, na podlagi OPSV obrazca. Naj ob tem pojasnim, da je kombinacij zavarovanja in prejemanja pokojnine več možnih in nekateri podjetniki se odločajo tudi za kombinacijo 50 % zavarovanja in 50 % pokojnine in to predvsem iz razloga, ker v takem primeru v enem letu pridobijo 6 mesecev pokojninske dobe in s tem dodatnega 1,5 %, ob tem pa se del pokojnine v višini 50 % dvigne še za dodatnih 20 %, kar je polovico bonusa, ki ga je deležen tisti, ki ostaja še naprej v polnem – 100-% zavarovanju in plačuje polne prispevke, kar opisujem v nadaljevanju.

Pri varianti, o kateri tudi nekateri razmišljajo, torej da bi uveljavili 40 % pokojnine, pa je potrebno pojasniti, da gre v tem primeru

za odlog upokojitve in zavarovanec še naprej ostaja v nespremenjenem polnem zavarovanju, kar pomeni, da mora plačevati polne 100-% prispevke.

Takšna varianta je smiselna predvsem pri tistih, ki plačujejo nizke prispevke, imajo pa od prejšnjih let zagotovljeno visoko pokojninsko osnovo in posledično pričakovano visoko pokojnino. Bonus v višini 40 % visoke penzije, ki bi jo prejel, če bi se upokojil, namreč ob odložitvi upokojitve lahko zadostuje za pokritje vseh prispevkov, če so le-ti med nižjimi. Na račun tega, da se v tem primeru plačujejo polni 100-% prispevki, pa je dodaten bonus v tem, da odložitev upokojitve za 6 mesecev prinese 1,5 % oz. za eno leto 3 %, upoštevajoč tako pridobljeno dodatno pokojninsko dobo. Ker se pokojnina izračunava od pokojninske osnove, naj v izogib napačnemu preračunavanju pojasnim, da 1,5 % višji odmerni odstotek pokojninske osnove ob odlogu upokojitve za 6 mesecev prinese približno 2,36 % višjo pokojnino oz. 4,72 % ob odlogu za 1 leto, kar pa se upošteva šele ob polni upokojitvi.

Takšne ugodnosti, in sicer 40 % penzije vsak mesec in 3 % na leto, je možno koristiti le 3 leta. V kolikor podjetnik tudi po izteku treh let še odlaga upokožitev in plačuje polne prispevke, lahko vsak mesec dobi le še 20 % pokojnine, pokojninska doba pa se ne vrednoti več tako ugodno, ampak enako kot ostalim zavarovancem, ki še nimajo pogojev za upokožitev, in sicer 0,68 % za 6 mesecev pokojninske dobe oz. 1,36 % za eno leto. Še posebej so lahko ti dodatni % dragoceni, če predstavlja pokojnina edini ali vsaj pretežen vir zagotavljanja socialne varnosti v starosti. Pomemben podatek, ki lahko vpliva na odločitev za odložitev upokožitve ter uveljavitev 40 % pokojnine ter nabiranje dodatnih procentov za kasnejšo upokožitev, je tudi pričakovano prejemanje pokojnine oz. neke vrste prognoza doživetja, ki pa je bolj ali manj negotovo dejstvo, kar pa običajno že sam svetovalec ne more vedeti, še manj pa svetovalec, zato na taka vprašanja nerad odgovarjam, pa še to le na načelni ravni. Sicer pa vsekakor drži, da dlje ko bo upokožen živel, bolj se bodo poznali dodatni %, pridobljeni pred upokožitvijo pri vsakomesečni pokojnini in obratno.

Razlika v višini pokojnine konec tekočega v primerjavi z začetkom naslednjega leta je običajno zelo majhna in kolikor toliko zanesljivo napoved je možno dati šele kak mesec pred iztekom leta. Le v lanskem letu je bila upokožitev od 3 do 4 % bolj ugodna kot upokožitev v letošnjem letu. Upoštevajoč podatke, da v uvodu članka omenjeni podjetniki že zdaj izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev, jim vsekakor lahko svetujem čimprejšnjo delno upokožitev.

V podkrepitev takemu mojemu nasvetu dodajam za konec še eno veliko ugodnost delne upokožitve, ki pa velja le za s. p.-je in ne tudi za delno upokožene delavce. Čeprav ostajajo v zavarovanju le za 10 ur tedensko (lahko tudi več), lahko svojo dejavnost vseeno opravljajo v polnem obsegu, enako kot prej, če si seveda to želijo, pa četudi nimajo nikogar zaposlenega.

Vesna Ambrožič,
svetovalka – specialistka za
poslovanje v tujini



Stopnja DDV pri restavracijskih storitvah in storitvah cateringa

- FURS je konec junija objavil novo pojasnilo glede stopnje DDV na področju restavracijskih storitev in storitev cateringa.
- Obdavčitve restavracijskih storitev in storitev cateringa se ne presoja več v smislu, ali je izvajalec zavezanec, ki opravlja gostinsko dejavnost ali ne, temveč v ospredje postavlja samo vsebino transakcije, kjer je potrebno najprej ugotoviti, ali gre za opravljeno storitev ali za dobavo blaga.

Zadnjo spremembo zakonodaje na področju DDV – ZDDV-10 (Uradni list RS, št. 104/24 z dne 10. 12. 2024) – se je v 6. točki priloge I k ZDDV-1 izraz »gostinske storitve« nadomestil z izrazom »restavracijske storitve in storitve cateringa«. Tako se je izraz uskladi s pravili oz. izrazi Evropske Direktive, ki govori o restavracijskih storitvah in storitvah cateringa in med njima jasno ločuje. V osnovi naj bi šlo zgolj za uskladitev pojmov, ki naj ne bi imela večjih posledic na področju izvajanja restavracijskih storitev in izven prostorov izvajalcev. Bolj kot s tematiko spremembe pojmov v Prilogi I ZDDV-1 smo se v praksi ukvarjali s spremembo davčne stopnje na področju sladkih pijač in pijač z dodanim sladkorjem. Pa vendar se v praksi opaža tudi sprememba tolmačenja FURS-a glede izrazov restavracijskih storitev in storitev cateringa. Konec junija, tik pred poletnim oddihom, je FURS namreč objavil novo pojasnilo glede stopnje DDV na področju restavracijskih storitev (Pojasnilo št. 0920-11069/2025-1, z dne 26. 6. 2025). V nadaljevanju predstavljam stališča tega pojasnila.

Najprej pa še nekaj besed o tem, kako sodišče EU oz. Izvedbena uredba Sveta št. 282/2011, z dne 15. marca 2011 (odslej uredba) obravnava pojem »restavracijske storitve in storitve cateringa«. Glede na uredbu se za restavracijske storitve in storitve cateringa šteje dobava pripravljene ali nepripravljene hrane ali pijače ali obojega za prehrano ljudi, spremljajo pa jih zadostne podporne storitve, ki

omogočajo takojšnjo potrošnjo. Glede na slovensko zakonodajo je v sklopu uporabe znižane davčne stopnje, ki jo predpisuje uredba, prevzeta zgolj dobava pripravljene ali nepripravljene hrane – ne pa tudi pijače. Pri tem je zagotavljanje hrane glede na uredbo samo del celotne ponudbe, pri čemer prevladujejo storitve. Restavracijske storitve pri tem pomenijo opravljanje takšnih storitev v prostorih izvajalca storitev, storitve cateringa pa pomenijo opravljanje takih dejavnosti izven prostorov izvajalca storitev. Torej, pri odločitvi, ali gre za restavracijsko storitev ali catering, je odločilno izvajanje podpornih storitev, ki spremljajo dobavo pripravljene hrane, saj morajo te storitve zadostovati za zagotovitev takojšnjega zaužitja hrane in morajo prevladovati glede na »zgolj« dobavo te hrane.

Uredba hkrati tudi jasno opredeljuje, da dobava pripravljene ali nepripravljene hrane ali pijače ali obojega, vključno s prevozom ali brez njega, vendar brez drugih podpornih storitev, ne šteje za restavracijske storitve ali storitve cateringa. Iz obstoječe sodne prakse pa izhaja, da ima pri presoji, ali gre za »zadostne podporne storitve«, odločilno vlogo raven storitev, ki je ponujena potrošniku.

Z novo zakonodajo se je torej spremenilo predvsem dosedanje pravilo na področju tega, da je »gostinske storitve« pojem, ki je bil do sedaj vezan na gostinsko dejavnost zavezanca. Torej, če je zavezanec opravljal storitve, ki so se štele za gostinsko storitev (po SKD), je bilo v splošnem potrebno obravnavati transakcije kot opravljanje storitev in ne kot dobavo blaga. Po novem to v tem smislu namreč ne velja več, saj se zakonodaja ne sklicuje več na SKD, temveč se uporablja splošna pravila glede ugotavljanja, ali gre za opravljeno restavracijsko storitev (oz. catering) ali za dobavo blaga. Čeprav omenjena sprememba pojasnila (ki sledi spremembi zadnje sprejete zakonodaje) v praksi ne vpliva konkretnije na višine obdavčitev, pa opazamo spremembo predvsem pri interpretaciji glede obdavčitve jedi na stojnicah, gostinskih vozilih, raznih prireditvah, veselicah, kot bo razvidno iz zadnje točke tega sestavka.

1. Obdavčitev menijev s pijačo kot restavracijske storitve

Prodaja menijev kot restavracijske storitve, ki poleg hrane zajemajo tudi pijačo (tudi brezalkoholno, ki vsebuje dodan sladkor ali sladila), se šteje za enotno restavracijsko storitev, ki je obdavčena po nižji, 9,5-odstotni stopnji DDV, če je meni kot tak naveden na jedilnem listu/ceniku.

Obdavčitev menijev kot restavracijske storitve, ki poleg hrane zajemajo tudi pijačo, se šteje za enotno restavracijsko storitev in se lahko uporabi nižja, 9,5-odstotna davčna stopnja. Če meni omogoča možnost izbire med npr. različnimi pijačami, omakami itd., to ne vpliva na odločitev, da gre za enotno storitev. Glede vprašanja, če so v meniju, ki je obdavčen po nižji stopnji DDV (9,5 %) lahko zajete tudi alkoholne pijače (npr. 1 dcl vina, všteti v meni), smo se obrnili na FURS, njihov odgovor še pričakujemo in ga bomo objavili na naši spletni strani, ko ga dobimo.

Lahko pa davčni zavezanec na računu kot podatek o vrsti izdelka navede ločeno vsak izdelek (npr. hamburger in sok) in pri tem uporabi za vsak izdelek svojo stopnjo, torej za hamburger nižjo stopnjo, za sok pa nižjo samo v primeru, če sok ne vsebuje dodanega sladkorja ali sladil. Taka transakcija se za namene DDV ne šteje za prodajo menija, ampak za dve ločeni transakciji.

2. Obdavčitev jedi, ki se odnesejo s seboj (take-away meniji)

Do spremembe je veljalo, da se gostinske storitve vedno štejejo za storitve. Drugače pa je, če se transakcija nanaša na živila, ki se odnesejo s seboj, in če se v zvezi s to transakcijo ne opravljajo storitve, ki so namenjene temu, da je uživanje jedi ali pijače na kraju samem prijetno in da poteka v primernem okolju. Na tem področju prejšnje in sedanje tolmačenje ostaja enako. Torej, FURS sicer to še vedno uvršča med dobavo blaga (in ne storitev), kar pomeni, da uporaba 6. točke Priloge I k ZDDV-1 ni mogoča, lahko pa se pod določenimi pogoji taka dostava blaga uvršča v primerno kombinirano nomenklaturo (v nadaljevanju: KN) glede na 1. točko Priloge I k ZDDV-1 in se prav tako obdavči po znižani stopnji DDV. Pojasnilo navaja, da se mora pri blago uvrščati v kombinirano nomenklaturo (odslej KN), za katero je predpisana nižja stopnja obdavčitve. Tudi v primeru kombinacije različnega blaga velja, da se mora dobava v skladu s pravili KN carinske tarife opredeliti kot komplet, ki se uvršča v primerno KN, za katero je predpisana nižja stopnja DDV.

3. Catering

Če hrano dobavi davčni zavezanec, ki se ukvarja s pripravo in dostavo hrane, in dobava hrane ni prevladujoč element, ker so vključeni tudi elementi opravljanja storitev, ki so pomembnejši in njihova priprava zahteva več dela in več znanja, gre za storitev cateringa. Navedena storitev je obdavčena po nižji, 9,5-odstotni stopnji DDV. Navedeno velja tudi v primeru, če davčni zavezanec, ki se ukvarja s pripravo in dostavo hrane, za dostavo najame drugega davčnega zavezanca – podizvajalca, ki zanj opravi dostavo.

O cateringu glede na pojasnilo FURS-a govorimo predvsem, kadar transakcija vsebuje naslednje elemente:

- Jedi niso rezultat standardizirane priprave. Pomembno je namreč, da transakcija vsebuje element opravljanja storitve, ki je pomembnejši od dobave blaga na določeno mesto.

- Z vidika stranke je pomembna kakovost jedi, ustvarjalnost in oblikovanje jedi za določeno naročilo.

- Poleg možnosti, da stranka sama sestavi meni, je pogosto v praksi dana tudi možnost, da se pripravijo posamezne jedi po naročilu (ki bodo pripravljene posebej za določeno naročilo).

- Jedi so dostavljene točno v določenem trenutku, ki ga je izbrala stranka.

Kaj se ne obravnava kot catering?

Kadar davčni zavezanec, ki se ukvarja samo z dostavo hrane, pride v gostinski lokal in hrano dostavi naročnikom na želeno lokacijo. V tem primeru sta opravljeni dve različni transakciji, in sicer prodaja hrane, ki je obdavčena po nižji stopnji DDV in posebej dostava hrane, ki je obdavčena po splošni stopnji DDV (dostava prek wolt ni del storitve cateringa).

4. Obdavčitev jedi na stojnicah, v gostinskih vozilih, na raznih prireditvah in veselicah

V splošnem (po novem) velja: prodaja pripravljenih jedi, ki se lahko takoj zaužijejo na stojnicah, v gostinskih vozilih, na raznih prireditvah in veselicah, predstavlja dobavo blaga, od katere se obračuna DDV po nižji, 9,5-odstotni, stopnji, ki velja za dobavo hrane.

Po nižji stopnji je obdavčena tudi dobava pijač (ne storitev postrežbe pijače), razen alkoholnih pijač in pijač z dodanim sladkorjem ali sladili, ki so obdavčene po splošni davčni stopnji.

Kot lahko opazimo, je na tem področju prišlo do sprememb. Kot že omenjeno, ni več bistvenega pomena, ali zavezanec opravlja gostinsko dejavnost ali ne, temveč ali gre za restavracijsko storitev ali storitev cateringa, kot ju opredeljuje 6. točka Priloge I k ZDDV-1, ali pa gre za dobavo blaga, za katerega je nižja stopnja predpisana v drugih točkah omenjene Priloge, predvsem 1. točka, ki govori o uporabi nižje stopnje DDV za dobavo hrane (vključno s pijačo, razen alkoholnih pijač in pijač z dodanim sladkorjem ali sladili ter pripravkov za pripravo pijač z dodanim sladkorjem ali sladili) za ljudi in živali; žive živali, semena, rastline in primesi, ki so (običajno) namenjene za pripravo hrane; izdelki, ki se (običajno) uporabljajo kot dodatki k hrani ali kot njen nadomestek.

V zvezi z elementi opravljanja storitev, ki so značilni za restavracijske transakcije, in zlasti v zvezi z opremo, ki je dana na voljo stranki, je Sodišče EU v sodbi C-497/09 (Bog in drugi) pojasnilo, da kadar dobavo hrane spremlja le dajanje na voljo osnovne opreme, in sicer preprostih jedilnih pultov brez možnosti sedenja, ki le omejenemu številu strank omogoča zaužitje na kraju samem in na prostem, kar pomeni zanemarljivo človeško intervencijo, ti elementi pomenijo le minimalne pomožne storitve, torej v takih primerih transakcijo obravnavamo kot dobavo blaga in ne kot storitev (npr. prodaja jedi na stojnicah).

Zaključek

Slovenska zakonodaja se je z omenjeno spremembo približala interpretaciji EU glede obdavčitve restavracijskih storitev in storitev cateringa v smislu, da se ne presoja več, ali je izvajalec zavezanec, ki opravlja gostinsko dejavnost ali ne, temveč v ospredje postavlja samo vsebino transakcije, kjer je potrebno najprej ugotoviti, ali gre za opravljeno storitev ali za dobavo blaga (stališče EU se glede tega ni spremenilo in ostaja enako).

Ali so zahteve izpolnjene, da se transakcija šteje za restavracijsko storitev ali ne, je potrebno preučiti pri vsakem posameznem primeru. Na to je opozorilo tudi v sodišče EU, in sicer v zadevi C-703/19, kjer je bil obravnavan poljski primer na področju DDV pri restavracijskih storitvah. Sodba pravi: »Če se končna stranka odloči, da ne bo izkoristila materialnih in človeških sredstev, ki ji jih je poleg uživanja dobavljene hrane dal na voljo davčni zavezanec, je treba šteti, da dobavo te hrane ne spremlja nobena podporna storitev«. To torej pomeni, da se po novem pojasnilu FURS-a (in spremembi zakonodaje v Sloveniji) tudi v sklopu opravljanja gostinskih storitev določena transakcija lahko obravnava kot dobava blaga predvsem, kadar dobave hrane ne spremlja nobena podporna storitev. Pri tem je vedno treba imeti v obziru vidik potrošnika – si želi predvsem opravljene storitve (npr. postrežbe na terasi lokala, kjer je ustvarjen prijeten ambient za takojšnje uživanje hrane) ali pa dobave blaga (npr. stranka si želi vzeti hrano s seboj in ne bo koristila drugih storitvenih kapacitet restavracije, kot je npr. postrežba pri mizi).

Viri:

Zakon o davku na dodano vrednost (ZDDV-1): Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 18/11, 78/11, 38/12, 83/12, 86/14, 90/15, 77/18, 59/19, 72/19, 196/21 – ZDorsk, 3/22, 29/22 – ZUOPDCE, 40/23 – ZDavPR-B, 122/23 in 104/24.

Izvedbena uredba Sveta (EU) št. 282/2011 z dne 15. marca 2011 o določitvi izvedbenih ukrepov za Direktivo 2006/112/ES o skupnem sistemu davka na dodano vrednost.

Pojasnilo FURS št. 0920-11069/2025-1 z dne 26. 6. 2025.

Staša Pirkmaier,

svetovalka – specialistka za delovno pravo



Sklepanje pogodb o zaposlitvi z mlajšimi od 18 let

- **Zakon o delovnih razmerjih v 21. členu določa, da pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile 15 let.**
- **Če je sklenjena pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je ta nična.**

Zakon o delovnih razmerjih ima posebna določila o varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, in se nanašajo na prepoved opravljanja nekaterih del, delovni čas, odmore, počitek, prepoved opravljanja nočnega dela in povečano število dni letnega dopusta.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let, ne sme opravljati dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo, dela, ki objektivno presega njegove telesne ali psihološke sposobnosti, dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje, dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju, dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti, dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij, del, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom (Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb).

Pri zaposlovanju delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, mora delodajalec upoštevati tudi **omejitve glede delovnega časa**. Ta pri mladoletnikih ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.

Mladoletni zaposleni, ki dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima med delovnim časom pravico do odmora v trajanju najmanj 30 minut. Poleg tega ima tudi pravico do počitka med dvema delovnima dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur ter pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

Zakon nadalje tudi določa, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let, ne sme delati ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne. Izjema so dela na področju kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti, kjer ta prepoved velja med 24. in 4. uro naslednjega dne.

Izjemoma se lahko takšnemu delavcu odredi, da dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu. Določeno je, da mora v primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let, delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

Zaposlenemu, ki še ni dopolnil 18 let, pripada tudi daljši letni dopust. V primerjavi s polnoletnimi delavci imajo mladoletniki še dodatnih sedem dni letnega dopusta.

Kaj pa mlajši od 15 let? Delo otrok, ki so mlajši od 15 let, je pri

nas prepovedano. A tudi tukaj zakon dopušča določene izjeme. Mladoletni delavci, mlajši od 15 let, lahko tako izjemoma, proti plačilu, sodelujejo pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetniških, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti. Za tovrstno delo mlajših od 15 let v sektorju kulture, umetnosti, športa in oglaševanja je sicer treba pridobiti po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika.

Otrok, ki je dopolnil 13 let, lahko opravlja lažje delo tudi v drugih dejavnostih, a le pod določenimi pogoji. Takšno delo namreč lahko traja najdlje 30 dni v posameznem koledarskem letu in le v času šolskih počitnic. Poleg tega pa takšno delo ne sme ogroziti njegove varnosti, zdravja in morale.

Opozoriti je treba tudi na zakonske kazenske določbe in sicer se delodajalcu lahko izreče globa v višini od 1.500 do 4.000 evrov, če ne zagotovi pravic do posebne zaščite delavcev, mlajših od 18 let, ter globa v višini od 3.000 do 20.000 evrov, če sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, mlajšo od 15 let, ali omogoči delo otroku, mlajšemu od 15 let.

SCKG SLOVENSKI CENTER ZA KROŽNO GOSPODARSTVO

Celovita podpora pri prehodu v krožno gospodarstvo

Povezani v krožno

Mikro, malim in srednje velikim podjetjem nudimo svetovanje, izobraževanje ter podporo pri uvajanju krožnih in digitalnih rešitev, ki povečujejo konkurenčnost, zmanjšujejo okoljski vpliv in optimizirajo uporabo virov.

Stopite v stik z nami in okrepite konkurenčnost vašega podjetja.

KONTAKT | edina.babnik@ozs.si, 01 58 30 586
barbara.dmitrovic@ozs.si, 01 58 30 822 | www.sckg.si

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira
Evropska unija

Pregled podatkov po ključnih kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

Opombe: Preglednica je le delovni pripomoček in zajema ključne kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja.

Za morebitne napake pri vnosu ne odgovarjamo.

Poudarjena dejavnost pomeni, da ima kolektivna pogodba za to dejavnost razširjeno veljavnost.

OPOZORILO: Iz spodnjih tabel izhajajo podatki iz Uradnih listov, objavljenih do 26. 8. 2025.

Kako delodajalec ugotovi, katera kolektivna pogodba dejavnosti (če sploh katera) ga zavezuje?

- 1. korak:** Najprej mora v Poslovnem registru Slovenije preveriti, katera je njegova registrirana glavna dejavnost.
- 2. korak:** V evidenci KPD, ki jo vodi MDDSZ preveri, katera KPD vključuje šifro njegove (glavne) dejavnosti. Delodajalca lahko zavezuje več KPD.
- 3. korak:** Preveri, ali ima KPD celotno ali delno razširjeno veljavnost. Če ima celotna KPD razširjeno veljavnost, delodajalca zavezuje. Če pa ima delno razširjeno veljavnost, je treba preveriti, ali jo ima glede dejavnosti, ki jo delodajalec opravlja (kot glavno) in član katerega delodajalskega združenja je.
- 4. korak:** Če KPD nima razširjene veljavnosti, delodajalca zavezuje le, če je član delodajalskega združenja, podpisnika KPD.

→ Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 52/18 in nasl.)

Podpisniki: TZS, GZS, OZS in ZDS

Časovna veljavnost: do 30.6.2026.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,

46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in

47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili.

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 67/18).

Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 7. 2024 dalje	912,06	947,07	1.003,31	1.071,00	1.193,80	1.319,71	1.573,92

→ Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 40/2021, Ur.l.RS 186/2021)

Podpisniki: GZS - Zbornica kmetijskih in živilskih podjetij, ZDS in Zadružna zveza Slovenije

Časovna veljavnost: sklenjena za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

01.110	01.120	01.130	01.140	01.150	01.160	01.190	01.210	01.220	01.230	01.240	01.250	01.260	01.270	01.280	01.290
01.300	01.410	01.420	01.430	01.440	01.450	01.460	01.470	01.490	01.500	01.610	01.620	01.630	01.640	03.110	03.120
03.210	03.220	10.110	10.120	10.130	10.200	10.310	10.320	10.390	10.410	10.420	10.510	10.520	10.610	10.620	10.710
10.720	10.730	10.810	10.820	10.830	10.840	10.850	10.860	10.890	10.910	10.920	11.010	11.020	11.030	11.040	11.050
11.060	11.070	12.000	81.300												

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur v EUR):

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
od 1. 1. 2025 dalje	1.104,83	1.160,07	1.218,07	1.278,98	1.406,88	1.547,56	1.702,32	1.872,55

→ **Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 101/15 in nasl.)

Podpisniki: **GZS - Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala in ZDS**
Časovna veljavnost: **Sklenjena je za nedoločen čas.**
Stvarna veljavnost:
Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:
41 Gradnja stavb
42 Gradnja inženirskih objektov
43 Specializirana gradbena dela in

8.110	8.120	23.320	23.510	23.520	23.610	23.620	23.630	23.640	23.650	23.690	23.700
-------	-------	---------------	---------------	--------	--------	--------	--------	--------	---------------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 30/18 in 132/20). **Označene in 42.110, 42. 120, 42.130 in 42.910.**
Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	IV./2	V.	V./2	VI.	VI./2	VII.	VII./2	VII./3	VIII.
Od 1. 1. 2025 dalje	763,95	847,93	939,81	1.041,24	1.104,41	1.230,72	1.307,29	1.378,11	1.596,31	1.634,59	1.837,47	1.979,1	2.191,58

→ **Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Ur. l. RS, št. 112/2024 in nasl.)

Podpisniki: **TGZS in ZDS**
Časovna veljavnost: **do 31.12.2028**
Stvarna veljavnost:
Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

55.100	55.201	55.202	55.203	55.204	55.209	55.300	55.900	56.101	56.102	56.103	56.104	56.105	56.210	56.290	56.300
77.340	79.110	79.120	79.900	85.510	86.220	92.001	92.002	93.110	93.120	93.130	93.190	93.210	93.291	93.292	93.299

Razširjena veljavnost: Ne
Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
Od 1. 1. 2025 dalje *	920,00	1.020,00	1.060,00	1.200,00	1.320,00	1.450,00	1.550,00	1.650,00

* Pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 92.001 in 92.002 najnižje plače v obdobju od 1. 1. 2025 do 30. 6. 2026 ostanejo v enaki višini kot so določene v KP dejavnosti gostinstva in turizma na dan 1. 1. 2023

→ **Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije** (Ur. l. RS, št. 78/14 in nasl.)

Podpisniki: **GZS - Združenje kovinskih materialov in ZDS**
Časovna veljavnost: **Sklenjena je za nedoločen čas.**
Stvarna veljavnost:
Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

24.100	24.200	24.310	24.320	24.330	24.340	24.410	24.420	24.430	24.440	24.450	24.510	24.520	24.530	24.540	25.500
32.110	32.120	32.130													

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 39/15).
Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
od 1. 6. 2025 dalje	675,12	746,46	821,28	937,86	1.024,86	1.195,38	1.398,96	1.599,06
na uro	3,88	4,29	4,72	5,39	5,89	6,87	8,04	9,19

→ **Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost** (Ur. l. RS, št. 110/13 in nasl.)

Podpisniki: **GZS - Združenje papirne in papirno predelovalne industrije in ZDS**
Časovna veljavnost: **Sklenjena je za nedoločen čas.**
Stvarna veljavnost:
Velja za delodajalce, ki trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije in so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

17.110	17.120	17.210	17.220	17.230	17.240	17.290
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 35/14).
Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	V./1	V./2	VII.	VIII.
Od 1. 7. 2024 dalje	1.253,90	1.253,90	1.253,90	1.379,30	1.504,68	1.630,07	1.880,85	2.257,02	2.507,80
Od 1. 7. 2025 dalje	1.277,72	1.277,72	1.277,72	1.405,51	1.533,27	1.661,04	1.916,59	2.299,90	2.555,45

→ Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Ur. l. RS, št. 77/17 in nasl.)

Podpisniki: GZS – Medijska zbornica in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

18.110	18.120	18.130	18.140
--------	--------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
Od 1. 1. 2025 dalje	661,58	727,75	807,15	906,37	1.032,08	1.184,23	1.343,03	1.859,06	2.242,76

→ Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Ur. l. RS, št. 108/05 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za elektroindustrijo in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki opravljajo dejavnost:

26.110	26.120	26.200	26.300	26.400	26.510	26.520	26.600	26.700	26.800	27.110	27.120	27.200	27.310	27.320	27.330
27.400	27.510	27.900	28.230	29.310	32.500	33.130	33.140	33.200	95.220						

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 47/09).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 3. 2025 dalje	684,35	700,85	768,86	865,75	944,08	1.098,69	1.278,02	1.459,40	1.717,08

→ Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 6/15 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za kovinsko industrijo in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

25.110	25.120	25.210	25.290	25.300	25.400	25.611	25.619	25.620	25.710	25.720	25.731	25.732	25.910	25.920	25.930
25.940	25.990	27.520	28.110	28.120	28.130	28.140	28.150	28.210	28.220	28.230	28.240	28.250	28.290	28.300	28.410
28.490	28.910	28.920	28.930	28.940	28.950	28.960	28.990	29.100	29.200	29.320	30.110	30.120	30.200	30.300	30.400
30.910	30.920	30.990	33.110	33.120	33.150	33.160	33.170	33.190	33.200						

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 80/15).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 9. 2023 dalje	650,76	709,92	786,48	896,10	976,14	1.143,18	1.332,84	1.520,76	1.799,16
na uro	3,74	4,08	4,52	5,15	5,61	6,57	7,66	8,74	10,34

→ Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Ur. l. RS, št. 55/13 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za nekovine in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

08.110	08.120	08.910	08.930	08.990	23.110	23.120	23.130	23.140	23.190	23.200	23.310	23.410	23.420	23.430	23.440
23.490	23.910	23.990													

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 24/14).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI./1	VI./2	VII.	VIII.
od 1. 1. 2024 dalje	615,36	683,74	758,33	849,49	957,23	1.075,34	1.164,43	1.307,40	1.653,41

→ **Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 18/14 in nasl.)

Podpisniki: ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

13.100	13.200	13.300	13.910	13.920	13.930	13.940	13.950	13.960	13.990	14.110	14.120	14.130	14.140	14.190	14.200
14.310	14.390	15.110	15.120	15.200											

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 25/14).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 4. 2014 dalje	433,26	462,84	504,60	553,32	614,22	725,58	817,80

→ **Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije** (Ur. l. RS, št. 58/17 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje lesne in pohištvene industrije in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za vse delodajalce, ki so registrirani za opravljanje pretežne dejavnosti v lesarstvu.

16.100	16.210	16.220	16.230	16.240	16.290	31.010	31.020	31.030	31.090	32.200	32.300	32.400	32.910	32.990	95.240
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 7. 2019 dalje	477,92	521,76	574,94	637,26	712,24	831,92	937,07

→ **Kolektivna pogodba za cestni potniški promet** (Ur. l. RS, št. 197/20 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za promet, ZDS in OZS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 163/21)

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki opravljajo dejavnost 49.310 ali 49.391.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	Vozno osebje
od 1. 5. 2025 dalje	842,36	875,23	958,13	1.080,66	1.174,68	1.385,42	1.524,48	1.300,00

→ **Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva** (Ur. l. RS, št. 94/10 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Podjetniško trgovska zbornica

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: 85.530 Delno (Ur. l. RS, št. 4/18).

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

13.300	13.990	14.120	14.130	15.120	15.200	16.210	16.220	16.230	16.240	16.290	17.290	22.110	22.190	22.210	22.220
22.230	22.290	23.440	24.330	25.110	25.120	25.290	25.620	25.710	25.720	25.731	25.910	25.920	25.930	25.940	25.990
26.400	26.520	26.600	27.110	27.320	27.330	27.400	27.900	28.250	28.290	28.490	28.930	28.990	29.320	30.120	30.920
31.010	31.020	31.030	31.090	32.120	32.130	31.500	32.200	32.300	32.300	32.500	32.910	32.990	33.110	33.120	33.130
33.140	33.190	33.200	41.200	43.310	43.320	43.390	43.910	71.200	74.100	74.200	77.110	77.120	77.210	77.220	77.290
77.310	77.320	77.330	77.340	77.350	77.390	80.100	80.200	80.300	81.210	81.220	82.110	82.190	82.200	82.300	82.920
82.990	85.320	85.510	85.520	85.530	85.590	86.220	86.230	86.901	86.909	88.109	90.010	90.020	90.030	90.040	93.130
93.210	93.299	95.210	95.220	95.230	95.240	95.250	95.290	96.010	96.021	96.022	96.040	96.090			

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1.2.2025 dalje	709,27	808,57	907,83	1.021,33	1.141,91	1.361,80	1.546,20	1.844,07	2.212,89

→ Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS, št. 46/23 in nasl.)

Podpisniki: GIZ – Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS)

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: Ne.

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki so člani pogodbene stranke (**ZDOPS**) in ki kot glavno dejavnost opravljajo obrtno dejavnost po Uredbi o obrtnih dejavnostih in Listi dejavnosti, ki se po Obrtnem zakonu običajno opravljajo na obrtni način.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
1.3.2025	834,38	959,42	1.012,55	1.072,30	1.147,55	1.200,67	1.229,44	1.375,51

→ Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti (Ur. l. RS, št. 105/21 in nasl.)

Podpisniki: GZS – Zbornica komunalnega gospodarstva in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za določen čas do 26. 6. 2026.

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 106/23).

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki opravljajo kot glavno dejavnost eno od dejavnosti, razvrščenih v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

35.220	35.300	36.000	37.000	38.110	38.120	38.210	38.220	38.310	38.320	39.000	81.210	81.220	81.290	81.300	96.030
--------	--------	---------------	---------------	---------------	--------	--------	---------------	--------	---------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 1. 2025 dalje	654,78	713,36	789,50	924,24	1.006,23	1.334,25	1.650,57	2.119,20	2.529,19

→ Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Ur. l. RS, št. 43/00 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev

Časovna veljavnost: Vsako leto se podaljša še za eno leto, če ni sklenjena nova tarfna priloga.

Razširjena veljavnost: Ne.

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo časopisnoinformativno, založniško in knjigotrško dejavnost, z naslednjimi šiframi podrazreda dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti

58.110	58.120	58.130	58.140	58.190	59.200	47.610	47.621	47.622
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za **založniško** in **knjigotrško dejavnost** za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 1. 2025 dalje	658,96	722,73	786,50	850,27	967,18	1.169,12	1.371,06	1.689,92	1.923,74

→ Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa št. 171-2/24-2023 (Ur. l. RS, št. 83/23)

Podpisniki: Javno podjetje Kontrola zračnega prometa Slovenije, d.o.o.

Časovna veljavnost: Nedoločen čas

Stvarna veljavnost: za delodajalce, ki opravljajo dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa, ki je po standardni klasifikaciji dejavnosti navedena kot ena od dejavnosti pod šifro 52.230 - Spremljajoče storitvene dejavnosti v zračnem prometu

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: določene v PKP.

→ Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Ur. l. RS, 16/05 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za gozdarstvo Slovenije in ZDS

Časovna veljavnost: Vsako leto se podaljša še za eno leto, če ni odpovedana najkasneje tri mesece pred potekom njene veljavnost

Stvarna veljavnost: Ta pogodba velja za vse delodajalce, člane GZS – Združenja za gozdarstvo Slovenije, ki na pridobiten način po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07) opravljajo eno od navedenih dejavnosti, kot glavno dejavnost:

02.100 02.200 02.400

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 25/14)

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: Najnižje osnovne bruto plače iz 41. člena Kolektivne pogodbe za gozdarstvo so, po posameznih tarifnih razredih ločeno za tipična (B) in netipična (A) gozdarska dela, naslednje:

A	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 6. 2015	690,78	709,92	727,32	772,56	870,00	1.024,86	1.153,62	1.365,90	1.628,64
RR	1,00	1,03	1,05	1,12	1,26	1,48	1,67	1,98	2,36
na uro	3,97	4,08	4,18	4,44	5,00	5,89	6,63	7,85	9,36

B	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 6. 2015	690,78	802,14	908,28	969,18	1.019,64	1.066,62	1.311,96	1.555,56	1.854,84
RR	1,00	1,16	1,31	1,40	1,48	1,54	1,90	2,25	2,69
na uro	3,97	4,61	5,22	5,57	5,86	6,13	7,54	8,94	10,66

→ Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Ur. l. RS, št. 67/16 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica za poslovanje z nepremičninami, in ZDS

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki so domače in tuje pravne in fizične osebe, so člani podpisnikov te kolektivne pogodbe, ki na trgu kot pretežno dejavnost praviloma opravljajo naslednje dejavnosti po SKD 2008:

41.100 68.100 68.200 68.310 **68.320** 81.100

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 38/17). **Označena**

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1.7.2025 dalje	Skupina I.	510,75 €	555,12 €	612,78 €	714,83 €	776,93 €	1.025,36 €	1.264,90 €	1.619,82 €	1.930,35 €
	Skupina II.	544,02 €	591,71 €	653,71 €	763,37 €	830,14 €	1.097,20 €	1.354,71 €	1.736,22 €	2.070,04 €
	Skupina III.	577,29 €	628,30 €	694,63 €	811,97 €	883,41 €	1.169,08 €	1.444,60 €	1.852,74 €	2.209,85 €

→ Kolektivna pogodba dejavnosti za storitvene dejavnosti v kopenskem prometu (Ur. l. RS, št. 200/20)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za promet in ZDS

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost:

52.210: Spremljajoče storitvene dejavnosti v kopenskem prometu

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 33/21)

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: jih ni

→ Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (Ur. l. RS, št. 192/21), nova (96/2024)

Podpisniki: Slovensko zavarovalno združenje

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za stranke te kolektivne pogodbe in za tiste delodajalce, člane podpisnika, ki kot glavno dejavnost skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti opravljajo L65:

65.110 65.120 65.200 65.300

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.- IV.	V.	VI./1	VI./2	VII.	VIII.
od 1. 1. 2025 dalje (nova)	1.100	1.200	1.300	1.500	1.700	2.100

Plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja

LESTVICA ZA ODMERO DOHODNINE IN OLAJŠAVE ZA LETO 2025

Obvestilo FURS z dne 20. 12. 2024

Stopnje dohodnine

Če znaša neto letna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	9.210,26		16 %
9.210,26	27.089,00	1.473,64	+ 26 % nad 9.210,26
27.089,00	54.178,00	6.122,11	+ 33 % nad 27.089,00
54.178,00	78.016,32	15.061,48	+ 39 % nad 54.178,00
78.016,32		24.358,43	+ 50 % nad 78.016,32

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2025 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica preračunana na 1/12 leta:

Če znaša neto mesečna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	767,52		16 %
767,52	2.257,42	122,8	+ 26 % nad 767,52
2.257,42	4.514,83	510,18	+ 33 % nad 2.257,42
4.514,83	6.501,36	1.255,12	+ 39 % nad 4.514,83
6.501,36		2.029,87	+ 50 % nad 6.501,36

Davčne olajšave

1. Splošna olajšava

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2025:

Če znaša skupni dohodek v evrih		Znaša splošna olajšava v evrih
nad	do	
	16.832,00	$5.260,00 + (19.736,99 - 1.17259 \times \text{skupni dohodek})$
16.832,00		5.260,00

Pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja se upošteva:

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v evrih		Znaša splošna olajšava v evrih
nad	do	
	1.402,67	$438,33 + (1.644,75 - 1.17259 \times \text{bruto dohodek})$
1.402,67		438,33

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava (o čemer obvesti delodajalca) se davčna osnova zmanjša za 438,33 eura.

2. Osebnolajšave

Namen	Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
invalidu s 100% telesno okvaro	19.134,42	1.594,54
zavezancu po dopolnjenem 70. letu	1.578,00	131,50
zavezancu, ki prostovoljno in nepoklicno opravlja operativne naloge zaščite, reševanja in pomoč nepretrgoma najmanj 10 let	1.578,00	131,50

3. Posebna osebna olajšava za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, znaša 3.682 evrov.

Za rezidenta, prejemnika dohodka iz delovnega razmerja, do dopolnjenega 29. leta, znaša 1.367,60 evra. Olajšava se prizna na letni ravni, sorazmerno glede na število mesecev delovnega razmerja v davčnem letu, pri čemer se upošteva vsak polni mesec zaposlitve.

4. Posebna olajšava za vzdrževane otroke:

	Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
za prvega vzdrževanega otroka	2.838,30	236,53
za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	10.285,40	857,12
za drugega vzdrževanega otroka	3.085,52	257,13
za tretjega vzdrževanega otroka	5.146,39	428,87
za četrtega vzdrževanega otroka	7.207,26	600,61
za petega vzdrževanega otroka	9.268,12	772,34
Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 2.060,87 evra (mesečno za 171,74 evra)		

za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana:

Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
2.838,30	236,53

5. Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko

Največ do zneska premije, ki je enak 24% obveznih prispevkov za PIZ za zavarovance oziroma 5,844% pokojnine zavarovanca in ne več kot 3.054,65 eurov letno.

6. Minimalna plača

Minimalna plača	v eur
1.1.2025 - 31.12.2025	1.277,72

Najnižje osnove za plačilo prispevkov za delavce v delovnem razmerju

osnova	znesek PLP v eur	znesek v eur	velja za izplačila
60% PLP	2.394,92	1.436,95	od 1.3.2025 do 28.2.2026

Prispevki za socialno varnost samozaposlenih – avgust 2025

Bruto zavarovalna osnova (BZO) v EUR			60 % PP**	3,5 PP***
2.394,92			1.436,95	8.382,22
	Prehodni davčni podračun	Referenca		
Prisp. zavarovanca za PIZ	15,50%		222,73	1.299,24
Prisp. delodajalca za PIZ	8,85%		127,17	741,83
Skupaj prispevki za PIZ	SI56 011008882000003	SI19 DŠ-44008	349,9	2.041,07
Prisp. zavarovanca za ZZ	6,36%		91,39	533,11
Obvezni zdravstveni prispevek*	pavšalni znesek		37,17	37,17
Prisp. delodajalca za ZZ	6,56%		94,26	549,87
Prisp. za poškodbe pri delu	0,53%		7,62	44,43
Skupaj prispevki za ZZ	SI56 011008883000073	SI19 DŠ-45004	230,44	1.164,58
Prispevek za dolgotrajno oskrbo*	2,00%		28,74	167,64
Skupaj prispevki za ZZ in za DO	SI56 011008883000073	SI19 DŠ-45004	259,18	1.332,22
Prisp. zavarovanca za starš. var.	0,10%		1,44	8,38
Prisp. delodajalca za starš. var.	0,10%		1,44	8,38
Skupaj prispevki za starš. var.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-43001	2,88	16,76
Prisp. zavarovanca za zaposl.	0,14%		2,01	11,74
Prisp. delodajalca za zaposl.	0,06%		0,86	5,03
Skupaj prispevki za zaposl.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-42005	2,87	16,77
Skupaj drugi prisp.			5,75	33,53
PRISPEVKI SKUPAJ			614,83	3.406,82

DŠ pomeni davčna številka zavezanca

* Povprečna mesečna bruto plača za leto 2024 (PP): 2.394,92 EUR

** Minimalna osnova za prispevke samozaposlenih v letu 2025 znaša 60 % zadnje znane povprečne letne plače: 60 % od 2.394,92 EUR = 1.436,95 EUR

*** Najvišja možna zavarovalna osnova: zavezanec lahko prispevke plača največ od osnove, ki znaša 3,5 PP (v skladu s petim odstavkom 145. člena ZPIZ -2): 2.394,92 x 3,5 = 8.382,22 EUR

* Višina OZP od 1.3.2025 dalje je določena v višini 37,17 eur (Uradni list RS, št. 12/25).

* Prispevek za DO se plačuje za obdobje od 1. 7. 2025 dalje

Davčni organ bo sestavil predizpolnjen obračun prispevkov za socialno varnost (POPSV) in ga najpozneje do 10. dne v mesecu za pretekli mesec vročil zavezancu elektronsko prek portala eDavki.

Če podatki v POPSV niso pravilni in/ali popolni, ali če POPSV ni bil odložen, mora zavezanec v sistem eDavki sam predložiti OPSV najpozneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec. Prispevki morajo biti plačani najpozneje do 20. dne v mesecu za pretekli mesec.

Vir: FURS

Prispevki za socialno varnost družbenikov (zav. podlaga 040) – avgust 2025

Bruto zavarovalna osnova (BZO) v EUR			90 % PP**	3,5 PP***
2.394,92			2.155,43	8.382,22
	Prehodni davčni podračun	Referenca		
Prisp. zavarovanca za PIZ	15,50%		334,09	1.299,24
Prisp. delodajalca za PIZ	8,85%		190,76	741,83
Skupaj prispevki za PIZ	SI56 011008882000003	SI19 DŠ-44008	524,85	2.041,07
Prisp. zavarovanca za ZZ	6,36%		137,09	533,11
Obvezni zdravstveni prispevek*	pavšalni znesek		37,17	37,17
Prisp. delodajalca za ZZ	6,56%		141,4	549,87
Prisp. za poškodbe pri delu	0,53%		11,42	44,43
Skupaj prispevki za ZZ			327,08	1.164,58
Prispevek za dolgotrajno oskrbo*	2,00%		43,11	167,64
Skupaj prispevki za ZZ in za DO	SI56 011008883000073	SI19 DŠ-45004	370,19	1.332,22
Prisp. zavarovanca za starš. var.	0,10%		2,16	8,38
Prisp. delodajalca za starš. var.	0,10%		2,16	8,38
Skupaj prispevki za starš. var.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-43001	4,32	16,76
Prisp. zavarovanca za zaposl.	0,14%		3,02	11,74
Prisp. delodajalca za zaposl.	0,06%		1,29	5,03
Skupaj prispevki za zaposl.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-42005	4,31	16,77
Skupaj drugi prisp.			8,63	33,53
PRISPEVKI SKUPAJ			903,67	3.406,82

DŠ pomeni davčna številka zavezanca

* Povprečna mesečna bruto plača za leto 2024 (PP): 2.394,92

** Minimalna osnova za prispevke za družbenike v letu 2025 znaša 90 % zadnje znane povprečne letne plače: 90 % od 2.394,92 = 2.155,43 EUR

*** Najvišja možna zavarovalna osnova: zavezanec lahko prispevke plača največ od osnove, ki znaša 3,5 PP (v skladu s petim odstavkom 145. člena ZPIZ -2): 2.394,92 x 3,5 = 8.382,22 EUR

* Višina OZP od 1.3.2025 dalje je določena v višini 37,17 eur (Uradni list RS, št. 12/25).

* Prispevek za DO se plačuje za obdobje od 1. 7. 2025 dalje

Davčni organ bo sestavil predizpolnjen obračun prispevkov za socialno varnost (POPSV) in ga najpozneje do 10. dne v mesecu za pretekli mesec vročil zavezancu elektronsko prek portala eDavki.

Če podatki v POPSV niso pravilni in/ali popolni, ali če POPSV ni bil odložen, mora zavezanec v sistem eDavki sam predložiti OPSV najpozneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec. Prispevki morajo biti plačani najpozneje do 20. dne v mesecu za pretekli mesec.

Vir: FURS

Minimalna bruto urna postavka za začasno in občasno delo upokoјencev in študentskega dela

Začasno in občasno delo upokoјencev	Leto	MIN bruto urna postavka v EUR	MAX bruto dohodek v EUR
	od 1.3.2025 do 28.2.2026	7,35	10.985,91

Študentsko delo	Veljavnost od	MIN bruto urna postavka v EUR
	od 8.2.2025	7,34

Drugi osebni prejemki in povračila stroškov avgust 2025

Vrsta prejema	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)
1. Prehrana med delom	
1.1. če delojemalec dela vsaj 4 ure na dan	7,96 EUR na dan
1.2.	če je delojemalec na delu deset ur ali več, se za ta dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom (7,96 EUR) prišteje še 0,99 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu
2. Prevoz na delo in z dela	
2.1.	v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti na delu
2.2.	do višine 140 eur, če je delavec prisoten najmanj en dan na delu in oddaljen najmanj 1 km od mesta opravljanja dela
3. Dnevnica za službena potovanja v RS	
3.1. nad 6 do 8 ur nad 8 do 12 ur nad 12 ur	9,69 EUR 13,88 EUR 27,81 EUR
3.2. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 8 do 12 ur	se znesek dnevnice zmanjša za 15 %
3.3. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 12 do 24 ur	se znesek dnevnice zmanjša za 10 %
4. Dnevnice za službena potovanja v tujini so določene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini - Uredba za tujino (UL št. 76/2019)	
4.1. nad 6 do 8 ur	25% dnevnice
4.2. nad 8 do 14 ur	75% dnevnice
4.3. nad 14 do 24 ur	cela dnevnic
4.3.1. Nemčija, Avstrija, Italija, Francija	55 EUR
4.3.2. Hrvaška, BiH, Srbija, Črna gora, Madžarska, Makedonija, Slovaška, Češka, Poljska, Bolarija, Romunija	40 EUR
4.4. če stroški prenočevanja vključujejo tudi plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 8 do 14 ur	75 % zneska po Uredbi za tujino, zmanjšano za 15%
4.5. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 14 do 24 ur	90% zneska po Uredbi za tujino
5. Prevoz na službenem potovanju	
5.1. povračilo stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi	do višine dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi
5.2. v primeru, da delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo	0,43 EUR za vsak prevožen kilometer
6. Prenočevanje na službenem potovanju	
prenočevanje na službenem potovanju	do višine dejanskih stroškov za prenočevanje, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi
7. Terenski dodatek	
terenski dodatek	5,84 EUR na dan
8. Nadomestilo za ločeno življenje	
nadomestilo za ločeno življenje	434 EUR na mesec

Vrsta prejemka	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)		
9. Regres za letni dopust			
regres za letni dopust	Neobdavčen in neprispevčen: regres za letni dopust, ki je določen kot pravica iz delovnega razmerja v skladu z zakonom, ali vsebinsko primerljiv dohodek iz tujine, in sicer do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.		
10. Jubilejne nagrade			
jubilejne nagrade			
za 10 let delovne dobe	30% PLP	718,48 EUR	
za 20 let delovne dobe	45% PLP	1.077,71 EUR	
za 30 let delovne dobe	60% PLP	1.436,95 EUR	
za 40 let delovne dobe	75% PLP	1.796,19 EUR	
11. Odpravnina ob upokojitvi			
odpravnina ob upokojitvi	300% PLP	7.184,76 EUR	
12. Solidarnostna pomoč			
v primeru smrti delavca	5.000 EUR		
v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca	5.000 EUR		
v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče, ki prizadene delavca	2.000 EUR		
13. Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo			
dijaki in študenti	15% PLP	359,24 EUR	
14. Plačila vajencem			
Do višin, ki jih kot minimalno višino vajeniške nagrade določa Zakon o vajeništvu			

Osnove za izračun prejemkov		
Plače v RS (vir: SURS)	Bruto plača	Povprečna letna plača zaposlenih v RS (PLP)
junij 2025	2.540,80	2.394,92 EUR

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne določa pravic delavcev, torej višine povračil stroškov do katerih je delavec upravičen z delovnopravno zakonodajo, temveč le neobdavčeno višino povračila.

Opozarjamo na sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 26/2022 z dne 29. 11. 2022. Sodišče je v navedeni sodbi odločilo, da se v pravni praznini, davčna Uredba uporabi kot relevantna pravna podlaga za določitev višine povračil stroškov, če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, niti ne obstaja morebitna primerljiva in zanj uporabljiva druga kolektivna pogodba.

Pavšalni prispevki za zavezance, ki opravljajo dejavnost kot postranski poklic-pavšalisti

Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Od 1. 4. 2025 dalje znaša 49,15 EUR. Zavezanci plačajo polovico navedenega zneska prispevka za mesec, v katerem opravljajo dejavnost 15 dni ali manj. Prispevek plačujejo mesečno do 20. v mesecu za pretekli mesec.

Prispevek za zdravstveno zavarovanje

Znesek prispevka za obdobje **od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025** znaša **50,63 EUR** (12,66 EUR + 37,97 EUR). Prispevek plačujejo zavezanci

mesečno **do 20. v mesecu** za pretekli mesec, ne glede na dejansko število dni opravljanja dejavnosti v mesecu.

Prispevek za dolgotrajno oskrbo

Prispevek za dolgotrajno oskrbo za obdobje od 1. 7. 2025 do 31.12.2025 se plačuje mesečno v višini 5,97 EUR. Prispevek zavezanci plačujejo mesečno do 20. v mesecu za pretekli mesec, ne glede na dejansko število dni opravljanja dejavnosti v mesecu.

Na mobilni telefon si naložite novo spletno stran **ozs.si**



Operacijski sistem iOS (iPhone):

1. odprite spletno stran **www.ozs.si** v aplikaciji Safari
2. na dnu zaslona izberite ikono za deljenje vsebine

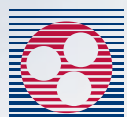
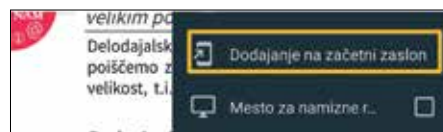


3. izberite Add to Home screen



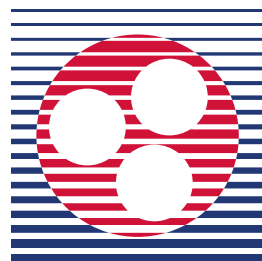
Operacijski sistem Android in drugi:

1. odprite spletno stran **www.ozs.si** v brskalniku
2. izberite ikono za izbor več možnosti
3. izberite možnost Dodajanje na začetni zaslon/ Add to home screen



**OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE**

Že od leta 1969



OBRNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA
SLOVENIJE

Ambicioznim podjetjem
pomagamo inovirati in
rasti na **mednarodni ravni**



#EENCanHelp

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
een@ozs.si | www.ozs.si



»Samo pogledat
grem.«

57. MOS

**17.-21.
SEPTEMBER 2025**

 **Celjski sejem**



A K C I J A

*Plačate
eno vstopnico,
prejmete dve!*

**1+1
GRATIS**



*Akcijska velja do 16. 9. 2025 preko spletne prodaje www.shop.ce-sejem.si.