

# Zimsko srečanje obrtnikov in podjetnikov z družinami

*Kope, 24. januar*

**Upravni odbor OZS**

*Decembrska seja  
v znamenju priprav  
na volilno leto*

Intervju

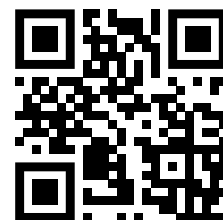
**Maja Pak Olaj**

direktorica Slovenske turistične organizacije



# Zavarovanje odgovornosti za podjetja

Zavarovanje vas ščiti pred zahtevki tretjih oseb za škodo, ki bi jo lahko povzročili pri izvajanju svoje dejavnosti.



Več informacij

**125 let**

Vse bo v redu.  
[triglav.si](http://triglav.si)

**MZAIK**  
PODJETNIH

# Z optimizmom in odločnostjo v novo leto



**S**poštovane obrtnice in obrtniki, podjetnice in podjetniki! Vstopili smo v novo leto. Januar je že tradicionalno čas, ko si zastavimo nove načrte in cilje, a letošnji januar je za našo zbornično družino še posebej pomemben. Pred nami je leto, ko ne bomo le kovali poslovnih strategij za svoje delavnice in podjetja, temveč bomo aktivno sooblikovali prihodnost naše zbornice. Leto 2026 je namreč za OZS volilno leto.

Ker so nekateri ključni projekti in pogajanja z državo glede boljših pogojev poslovanja še v polnem teku, verjamem, da sta stabilnost in kontinuiteta v tem trenutku ključni. Zato vas želim osebno seznaniti s svojo odločitvijo: na prihajajočih OZS volitvah bom ponovno kandidiral za mandat predsednika. Moja zaveza ostaja dokončati zastavljeno delo, še dodatno okrepiti vlogo naših območnih zbornic in strokovnih sekcij ter zagotoviti, da bo slovensko obrtništvo v prihodnjih letih manj obremenjeno in bolj cenjeno.

Preden pa se popolnoma posvetimo delovnim izzivom in volilnim procesom, vas vabim, da si vzamete čas za tisto, kar šteje največ. V soboto, 24. januarja 2026, se bomo ponovno srečali na Kopah na tradicionalnem Zimskem srečanju obrtnikov in podjetnikov z družinami. To ni zgolj športni dogodek; je eno naših največjih in najlepših srečanj, ki poveže stanovske kolegice in kolege ter družinske člane vseh generacij. Več informacij o dogodku in prijavnico najdete na spletni strani OZS.

Želim vam uspešen začetek leta, polnega modrih poslovnih in osebnih odločitev.

Naj bo leto 2026 leto povezovanja in skupnih zmag! Srečno in uspešno! Se vidimo na Kopah.

*Blaž Cvar, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije*

# 4

*Upravni odbor OZS*

## Decembrska seja v znamenju priprav na volilno leto

Upravni odbor Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije je na svoji decembrski seji, zadnji v letu, obravnaval več ključnih tem za nadaljnje delovanje zbornice ter članstvo seznanil z dejstvom, da bo leto 2026 tudi volilno leto v OZS.



# 16

*Intervju: mag. Maja Pak Olaj / direktorica Slovenske turistične organizacije*

## Trajnost ni več le izbira, ampak standard za zahtevne goste

Za slovenski turizem je bilo 2025 uspešno leto, v katerem se je utrdil kot eden ključnih stebrov nacionalnega gospodarstva. Slovenija se je v zadnjih letih preobrazila v globalni zgled trajnosti in butične ponudbe. Z direktorico STO mag. Majo Pak Olaj smo se pogovarjali o tem, kako blagovna znamka I feel Slovenia nagovarja vse čute, zakaj so Michelinove zvezdice pomembne za celotno panogo in kakšna je prihodnost turizma, ki ne meri le prenočitev, ampak tudi blaginjo vseh prebivalcev Slovenije.



# 22

*Od smučišča do blagovne znamke*

## OZS se januarja tradicionalno druži na Kopah

Gorsko letovišče Kope vsako leto privabi na tisoče obiskovalcev, ki jih na Pohorje ne pritegne le smučanje, temveč celovita izkušnja aktivnega oddiha v naravi – od zimskih športov do sproščenega druženja in družinskih doživetij skozi vse leto. Raznolikost vsebin, dostopnost in pristno gorsko okolje uvrščajo Kope med prepoznavnejše slovenske gorske destinacije za vse generacije.



32

Zlato in srebro v 2025  
ter pogled naprej v 2026

## Rekordno leto plemenitih kovin

Leto 2025 si bodo vlagatelji v plemenite kovine zapomnili kot eno najmočnejših v zadnjih desetletjih. Zlato in srebro nista le upravičila slovesa varnega zavetja v negotovih časih, temveč sta ponudila tudi izjemne donose. V času, ko so se finančni trgi spopadali z vprašanji obrestnih mer, dolga, inflacije in geopolitike, sta prav plemeniti kovini postali ena osrednjih naložbenih zgodb leta.



36

Digitalizacija v letu 2026

## Digitalna pismenost zaposlenih ključna konkurenčna prednost

Vstopili smo v leto 2026 in trend digitalizacije gospodarstva se nadaljuje. Treba se je zavedati, da je digitalna pismenost zaposlenih ena ključnih konkurenčnih prednosti podjetja. Podjetja, ki obvladajo digitalna orodja in jih znajo vključiti v svoje procese, lahko dosežejo hitre napredke in rast. Čeprav se zdi, da je digitalizacija predvsem tehnični izziv, je prav obvladovanje digitalnih kompetenc zaposlenih temelj, brez katerega spremembe ostanejo neizkoriščene.



46

Gostinci

## Gostilna Pri Hrastu odslej z znamko Gostilna Slovenija

Ob koncu lanskega leta je bil v Gostilni Pri Hrastu v Novi Gorici prav poseben kulinarichen dogodek, na katerem je imel glavno besedo »sukenski regut«. Z dogodkom so v gostilni obeležili pridobitev prestižne blagovne znamke Gostilna Slovenija in okoljskega certifikata Zeleni ključ. Obe priznanji potrjujeta zavezanost kakovostni slovenski kulinariki, sodelovanju z lokalnimi pridelovalci ter trajnostnemu in odgovornemu gostinstvu.



### Kolofon

Letnik LV, številka 1, januar 2026  
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  
**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:** Kope (arhiv smučišča)  
**Tisk:** Salomon, d.o.o., Vevška 52, 1260 Ljubljana-Polje  
ISSN 2385-9849

# Decembrska seja v znamenju priprav na volilno leto



*Upravni odbor Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije je na svoji decembrski seji, zadnji v letu, obravnaval več ključnih tem za nadaljnje delovanje zbornice ter članstvo seznanil z dejstvom, da bo leto 2026 tudi volilno leto v OZS.*

V sklopu tega je bila izpostavljena priprava na redne volitve v organe Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije. Skupščina OZS bo 15. januarja sprejela sklep o razpisu volitev v organe OZS za mandatno obdobje 2026–2030. Volitve bodo potekale v skladu s statutom in volilnimi akti zbornice ter bodo članom omogočile, da sooblikujejo prihodnje vodstvo in smer razvoja OZS.

Predsednik OZS **Blaž Cvar** je ob tem poudaril, da so volitve pomemben trenutek za celotno članstvo: »Volilno leto je priložnost, da obrtniki in podjetniki prevzamejo odgovornost za skupno prihodnost zbornice. OZS je lahko močna le toliko, kolikor so aktivni in povezani njeni člani.«

V nadaljevanju se je člani razpravljali o aktualnih izzivih obrtništva in podjetništva, prioritetah zastopanja interesov članov v dialogu z državo ter o nadaljnjem razvoju storitev in podpornih aktivnosti OZS v letošnjem letu. Poseben poudarek je bil namenjen vlogi zbornice kot sogovornika pri spremembah, ki neposredno vplivajo na poslovno okolje in konkurenčnost malega gospodarstva.

V okviru finančnih tem je upravni odbor obravnaval tudi vprašanje članarine. Predstavljena je bila uskladitev višine članarine s stopnjo inflacije. Generalni direktor OZS **Danijel Lamperger** je ob tem pojasnil: »Gre za nujno prilagoditev, s katero zagotavljamo stabilno delovanje zbornice in nemoteno izvajanje storitev za članstvo.«

Pomemben del razprave pa je bil namenjen delu z mladimi ter vključevanju mlajših podjetnikov in obrtnikov v članstvo zbornice. Člani upravnega odbora so se strinjali, da se OZS na tem področju sooča z vse večjimi izzivi, zato je potreben bolj sistematičen, dolgoročen in vsebinsko usmerjen pristop, ki presega zgolj projektno ali občasno delovanje.

Predsednik OZS **Blaž Cvar** je poudaril, da je dolgoročna moč zbornice neposredno povezana z uspešnostjo pri nagovarjanju mladih: »Če želimo, da bo OZS tudi v prihodnje močan in relevanten sogovornik, moramo mlade podjetnike pravočasno vključiti, jim ponuditi podporo in jim omogočiti, da v zbornici vidijo prostor za rast.«

Generalni direktor OZS **Danijel Lamperger** je ob tem dodal, da morajo biti aktivnosti za mlade vsebinsko jasne in praktično naravnane: »Mladi podjetniki pričakujejo konkretne odgovore na izzive, s katerimi se srečujejo na začetku svoje poti. Naša naloga je, da jim ponudimo uporabna znanja, mentorstvo in dostop do informacij ter da komunikacijo prilagodimo njihovim navadam in pričakovanjem.«

V razpravi je bil izpostavljen tudi pomen mentorstva, pri katerem bi izkušeni podjetniki sistematično prenašali znanje in dobre prakse na mlajše generacije, ter potreba po boljšem izkoriščanju dogodkov OZS kot priložnosti za konkretno vključevanje in včlanjevanje mladih. Člani so se strinjali, da je smiselno opraviti dodatno analizo učinkovitosti obstoječih programov za mlade ter preveriti razmerje med vloženi sredstvi in dejanskimi učinki, zlasti z vidika pridobivanja novega članstva in dolgoročne vključenosti mladih v delovanje zbornice. »Brez mladih ni prihodnosti,« je razpravo sklenil predsednik OZS.

Leto 2026 bo za OZS leto odločitev in priložnosti. Decembrska seja upravnega odbora je pokazala, da ima zbornica jasno vizijo, trdne temelje in zavedanje, da njena moč izhaja iz članov. Z vključevanjem mladih podjetnikov, krepitvijo mentorstva in aktivnim sodelovanjem članov OZS vstopa v volilno leto z jasnim ciljem – ostati močna, verodostojna in reprezentativna zbornica.

Špela Jurglič



# Delodajalci ostro nasprotujejo predlagani višini dviga minimalne plače



*Predstavniki petih reprezentativnih delodajalskih organizacij, članic Ekonomsko-socialnega sveta, so decembra na ministra Mescu naslovili odprto pismo, v katerem so ostro nasprotovali predlagani višini dviga minimalne plače, ki naj bi se po ministrovih napovedih zvišala na 1.000 evrov neto. Napovedali so, da bodo na januarskem posvetu socialnih partnerjev zagovarjali uskladitev minimalne plače z inflacijo, kot je bila praksa v preteklih letih.*

» **S**takšno – predvolilno obljubo – in javno objavo v medijih ste v vlogi skrbnika socialnega dialoga le-tega ponovno in v celoti zaobšli, prav tako pa tudi posvetovanje s socialnimi partnerji, ki vam ga nalaga Zakon o minimalni plači. Pričakovali bi najprej predstavitev vašega predloga na Ekonomsko-socialnem svetu, ki je bil tudi skladno z direktivo o minimalnih plačah potrjen kot posvetovalni organ za izvajanje direktive in usklajevanje minimalne plače. Dodatno bi moral vaš predlog temeljiti na vseh ovrednotenih kriterijih, kot jih določa Zakon o minimalni plači, ter na podrobni predstavitvi izračuna nove višine minimalnih življenjskih stroškov,« so zapisali v odprtem pismu.

Poudarili so, da podatki ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki jih je minister ob napovedi navedel, kažejo, da so se minimalni življenjski stroški v zadnjih treh letih povečali za 18 odstotkov, inflacija za okoli 17,5 odstotka, minimalna plača pa za 18,9 odstotka. To potrjuje, da je bila minimalna plača v tem obdobju že realno usklajena. Nadaljnji skokovit dvig tako ni utemeljen z gibanjem minimalnih življenjskih stroškov, saj so ga dosedanje uskladitve minimalne plače že »ujele«.

Ob tem so dodali, da se zavedajo rasti cen osnovnih življenjskih potrebščin, zato so pričakovali uskladitev minimalne plače v okvirih inflacije, to je med 2,5 in 3 odstotki. Predlagan dvig, ki pomeni 16,44-odstotno povečanje bruto minimalne plače, pa po mnenju delodajalcev pomeni ponoven administrativni in močno stroškovno obremenjujoč poseg, ki presega zmožnosti podjetij (ki so bila skoraj v istem času obremenjena še z nepričakovanim zimskim regresom). Pri tem pa opozarjajo še, da produktivnost dela ne sledi rasti plač.

V pismu so posebej izpostavili, da se je v obdobju 2023–2026 skupna davčna in prispevna obremenitev dela povečala za 3,2 odstotne točke in da so bili prav zaposleni z minimalno plačo med najbolj prizadetimi, saj so v tem obdobju zaradi davkov in prispevkov (vključno z dodatkom za dol-

gotrajno oskrbo) izgubili približno 2.100 evrov neto v treh letih. »Reševanje tega problema z dodatnim bremenom za podjetja, ki že težko poslujejo, ni vzdržno. Spomnimo, da so bile neto plače zaposlenih na minimalni plači od prejšnjega izračuna minimalnih življenjskih stroškov dodatno obremenjene še z obveznim zdravstvenim prispevkom in prispevkom za dolgotrajno oskrbo, hkrati pa se jim je povečalo davčno breme iz naslova dohodnine zaradi spremembe dohodninske zakonodaje in neusklajevanja dohodninske lestvice v letu 2023. Država je torej dodatno obremenila neto plače zaposlenih, hkrati pa od gospodarstva pričakuje nerazumno visoke dvige bruto plače, od katere pa bo imela največje korist ponovno spet ravno država,« so poudarili.

Opozorili so še, da je minimalna plača izhodišče celotne plačne strukture, vključno s pravico do poletnega in zimskega regresa, ter ima vpliv tudi na druge pravice, kot je npr. višina denarnega nadomestila za brezposelnost, določitev najnižje višine urne postavke za študentsko delo in še bi lahko naštevali. Takšen dvig bi, kot so navedli predstavniki delodajalskih organizacij sprožil pritisk na zvišanje vseh ostalih plač, povečal uravnilovko in povzročil resne motnje v gospodarstvu. Srednjeročno bi to lahko ogrozilo številna delovna mesta, saj gospodarstvo enostavno več ne bo zmožno pokrivati vseh novih bremen.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije in Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije pričakujejo umik predloga, spoštovanje postopkov posvetovanja s socialnimi partnerji, ki so določeni v zakonu o minimalni plači, ustrezne analize in spoštovanje osnovnih načel tripartitnega socialnega dialoga.

Predstavniki reprezentativnih delodajalskih organizacij bodo na januarskem posvetu socialnih partnerjev zagovarjali uskladitev minimalne plače z inflacijo, kot je bila praksa v preteklih letih, ter takšen

socialni dialog, ki bo upošteval stališča vse partnerjev, predvsem pa tudi realne zmožnosti gospodarstva, ki že dalj časa izgublja svojo konkurenčnost.

## **Dvig minimalne plače krepko nad stopnjo inflacije bo sprožil nov val podražitev**

V Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije so napoved ministra za delo Luke Mešca o zvišanju minimalne plače na 1000 evrov neto sprejeli z zaskrbljenostjo, saj je takšen dvig, ki bistveno presega stopnjo inflacije, ekonomsko neodgovoren in lahko povzroči resne ter trajne posledice za gospodarstvo.

Takšen ukrep bo po oceni OZS dodatno obremenil obrtnike in podjetnike, sprožil splošen dvig cen ter ponovno porušil plačna razmerja. Posebej opozarjajo na pojav ti. vertikalnega dviga plač. Dvig minimalne plače namreč nikoli ne ostane osamljen ukrep, saj mu morajo podjetja slediti s sorazmernim povišanjem vseh ostalih plač. Če želijo obrtniki in podjetniki ohraniti razumna razmerja med manj zahtevnimi deli in visoko usposobljenimi kadri, bodo prisiljeni dvigniti celotno plačno lestvico.

Dvig minimalne plače, ki krepko presega pričakovano stopnjo inflacije, bo po opozorilih OZS neizogibno vodil v vsesplošno draginjo. Ker podjetja nimajo več notranjih rezerv, bodo višje stroške dela prisiljena neposredno prenesti v cene svojih izdelkov in storitev.

To bo sprožilo novo inflacijsko spiralo, ki bo dolgoročno izničila realno vrednost plač in zmanjšala kupno moč prav tistih, katerim naj bi bil ukrep namenjen.

»Obrtniki in podjetniki nismo proti višjim plačam. Želimo si, da so naši zaposleni dobro in pošteno plačani, vendar mora biti rast plač ekonomsko vzdržna ter usklajena z rastjo produktivnosti in inflacijo. Če želi država delavcem zagotoviti 1.000 evrov neto, naj to stori z razbremenitvijo davkov in prispevkov, ne pa da celotno breme in odgovornost za vertikalni dvig vseh plač prevale na pleča podjetnikov,« pa je ob tem poudaril predsednik OZS Blaž Cvar.

*Eva Mihelič*

## PREGLED DOSEŽKOV in AKTIVNOSTI OZS v LETU 2025

- Na pristojna ministrstva smo posredovali predloge in pripombe na več kot 150 predpisov.
- Sodelovali smo v delovnih skupinah na ministrstvih in strokovnih odborih ter pogajalskih skupinah.

### 1. ZASTOPANJE

- **Spremembe pokojninske in invalidske zakonodaje** (najnižja zavarovalna osnova za s.p. ostaja 60 % povprečne plače (prvoten predlog je bil 90 %), zavarovalno osnovo še naprej predstavlja dobiček iz preteklega leta znižan za 25 % in ne za 14 %, najvišja zavarovalna osnova (kapica) ostaja 3,5 povprečne plače; višina prispevnih stopenj delodajalcev za PIZ ostaja nespremenjena 8,85 % (predlog je bil 12,175 %); ne bo samodejne vključitve v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje).
- **Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (črtanje vodenja odmora med delovnim časom, mesečno vodenje ur v posebnih pogojih dela ter seštevka ur, črtanje obveznosti vodenja evidence za poslovalne osebe, možnost odločitve delodajalca glede hranjenja evidence).
- **Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev:** sezonsko delo tudi v gostinstvu in turizmu, obvezna prijava čezmejnih storitev za prevoznike iz držav izven EU/EGP in Švice, ki opravljajo prevoze v RS; hitrejša zaposlovanje tujcev
- **Sprejeta shema skrajšanega delovnega časa** za primere izrednih razmer (aktivacija ukrepa za nekatere dejavnosti od 5. 12. 2025 do 5. 3. 2026).
- **Zakon o urejanju trga dela** (povišanje kvote upokojskega dela na 85 ur mesečno ter 3x letno na 125 ur, preprečili črtanje izjeme od varstva pred odpovedjo iz poslovnega razloga za delavce, ki do upokojitve prejema denarno nadomestilo na zavodu za zaposlovanje, preprečili, da bi bil institut 80/90/100 za delodajalce obvezen in preprečili uzakonitev obveznosti angleškega prevoda pogodbe o zaposlitvi za tujce).

### 2. IZBOLJŠANJE POGOJEV ZA POSAMEZNE DEJAVNOSTI

- Zakon o gostinstvu (umik člena o obvezni brezplačni postrežbi vode iz pipe in določil o obratovalnem čas);
- Zakon o medicinskih pripomočkih (čevljarji so oproščeni plačila tarif do praga 20.000 EUR);
- Zakon o potnih listih in Zakon o osebni izkaznici (obvezna le fotografija preko sistema za elektronski prenos fotografije);
- Uveljavitev uredbe EU o proizvodih, ki ne povzročajo krčenja gozdov za MSP je predstavljena na 30. 7. 2027;
- Posodobitev Pravilnika o podeljevanju Znaka odličnosti v gradbeništvu.

### 3. SVETOVANJE

V celotnem zborničnem sistemu smo opravili preko 11.000 individualnih svetovanj (gospodarsko, delovno in socialno pravo, civilno pravo, davki, računovodstvo, obračun plač, napotitve delavcev na delo v tujino, čezmejno opravljanje storitev, internacionalizacija, varstvo okolja, varstvo in zdravje pri delu, poklicno izobraževanje, krožno gospodarstvo).

### 4. IZOBRAŽEVANJE

#### Mojstrski izpiti

- V okviru 27. razpisa za vpis na mojstrske izpite je v letu 2025 oddalo prijavo 85 novih kandidatov za različne mojstrske nazive. Mojstrski naziv je pridobilo 65 novih mojstric in mojstrov za 12 različnih nazivov.
- Izvedene so bile 4 skupine Poslovodno-ekonomskih seminarjev (52 udeležencev).
- Za nazive zidarSKI mojster, tesarski mojster ter mojster klepar-krovec, smo izvedli 7 sklopov priprav na strokovno-teoretični del mojstrskega izpita.
- Organizacija in izvedba izpitov: poslovodno-ekonomski izpit je opravilo 65 kandidatov, pedagoško-andragoški izpit 72 kandidatov, strokovno-teoretični 56 kandidatov, praktični del pa je do konca leta opravilo 66 kandidatov.
- Prenovljene so bile izpitne pole za mojstra kozmetične nege in mizarskega mojstra.

#### Usposabljanje mentorjev

V okviru javnega razpisa zbornica izvaja brezplačna pedagoško-andragoška usposabljanja mentorjev dijakom oz. študentom v obratovalnicah in podjetjih. V okviru vodilnega partnerja BIC Ljubljana smo v letu 2025 uspešno izvedli vseh šest predvidenih usposabljanj (74 udeležencev), v okvirju partnerja ŠC Kranj pa pet usposabljanj (62 udeležencev).

#### Vajeništvo

V letu 2025 se je v 21 izobraževalnih programih izobraževalo 270 vajencev.

## 5. INFORMIRANJE / MARKETING

- Pripravili smo 80 sporočil za javnost in več sto odgovorov na novinarska vprašanja.
- Predsednik OZS Blaž Cvar in drugi funkcionarji so se redno pojavljali v osrednjih informativnih oddajah.
- Članom smo poslali več kot 60 e-novic z aktualnimi informacijami in napovednikom dogodkov.
- O aktivnostih zbornice smo člane in nečlane obveščali preko spletne strani in družbenih omrežij.
- Oblikovno in vsebinsko smo prenovili zbornično revijo Obrtnik podjetnik.
- V vseh številkah revije je izšla svetovalna priloga Obrtnikov svetovalec.
- Nudili smo podporo krovnim dogodkom v OZS, strokovnim srečanjem oz. kongresom sekcij pri pripravi marketinških materialov, oglaševanju in snemanju dogodkov.
- Nadaljevali smo digitalno promocijo zborničnih aktivnosti (Facebook in Instagram).
- Pripravljati smo začeli podkaste o strokovnih in aktualnih temah s področja zastopanja.
- Digitalizirali smo kartico Mozaik podjetnih – ugodnosti so članom na voljo preko mobilne aplikacije.
- Mozaiku podjetnih so se pridružili novi partnerji in članom zagotovili možnosti za še večje prihranke.

## 6. DOGODKI

- Forum obrti in podjetništva.
- Zimsko srečanje obrtnikov in podjetnikov z družinami 2025.
- Slavnostna podelitev zborničnih priznanj in podelitev mojstrskih diplom.
- Srečanje mladih podjetnikov.
- Nastop in predstavitev OZS na MOS z organizacijo mednarodnega poslovnega srečanja.
- Ulica obrti na MOS (promocija poklicev).
- Srečanje prevoznških družin in prevoznških podjetij Slovenije.
- Nacionalna strateška logistična konferenca.
- Strokovna srečanja in kongresi sekcij.
- Sekcijske humanitarne akcije.
- Interna izobraževanja za zbornično mrežo.
- Sodelovanje na zaposlitveno-karirernih sejmih.
- Več kot 30 mednarodnih dogodkov (gospodarske delegacije, obiski specializiranih sejmov, B2B dogodki, izobraževanja) z več kot 800 udeleženci.
- Dogodki Slovenskega centra za krožno gospodarstvo.
- Projekt DIGI INFO točke se je izvajal na več kot 160 točkah po vsej Sloveniji.
- Predavanja in mreženja v okviru priprav na prenos lastništva podjetij.
- Usposabljanja za izboljšanje poslovnih procesov v okviru projekta KCDM 4.0.
- Vzpostavitev inovativnih podpornih modelov za zagonska podjetja in MSP v okviru projekta A4SUSTINNO.
- Delavnice na temo krožnega gospodarstva v gradbeništvu.
- Dogodki v okviru projekta RECREATE (prehod v krožno gospodarstvo z izboljšanjem modela krožnega gospodarstva pri ravnanju s kompozitnimi materiali).



# Krepitev usposobljenosti in kompetenc socialnih partnerjev

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije od lani izvaja projekt z naslovom »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva PLUS (KRUSPOP PLUS)«. Projekt sodi v okvir javnega razpisa Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za krepitev socialnega dialoga, aktivnosti projekta pa se bodo izvajale do januarja 2028.

**N**amen javnega razpisa ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za krepitev socialnega dialoga je:

- krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za njihovo učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik, ki so pomembne za trg dela;

- krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za informiranje, svetovanje in usposabljanje deležnikov na trgu dela o obstoječih pravnih podlagah (predvsem predpisov na področju delovnih razmerij, študentskega dela, opravljanja dela na podlagi civilnih pogodb, inšpekcijskega nadzora, preprečevanja dela in zaposlovanja na črno, varnosti in zdravja pri delu ipd.), na katerih temelji opravljanje dela;

- dvigniti kompetence socialnih partnerjev pri mirnem reševanju sporov, z dodatnim ciljem krepitve pravne stroke in utrjevanja mehanizmov pravne države na zadevnih področjih;

- krepiti vlogo socialnih partnerjev na področju delovnopravne zakonodaje, vseživljenjskega učenja, mobilnosti oz. migracij delavcev, upravljanja raznolikosti delavcev, pridobivanja znanja na področju neformalnega in priložnostnega učenja, kariernega svetovanja, poklicnega usposabljanja, dokvalifikacij in prekvalifikacij, varnosti in zdravja pri delu ter na področju spodbujanja sodelovanja delavcev pri upravljanju;

- krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in pod-

jetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnimi partnerji na ravni EU;

- krepiti kompetence socialnih partnerjev s področja poznavanja najnovejših trendov na trgu dela ter z njimi povezane zakonodaje v primerjalnem kontekstu;

- krepiti vloge socialnih partnerjev pri obveščanju, usposabljanju in ozaveščanju zaposlenih.

## Aktivnosti projekta KRUSPOP PLUS

Aktivnosti projekta Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva PLUS med drugim vključujejo **pripravo predlogov in ukrepov za izboljšanje poslovnega okolja, z manjšimi administrativnimi obremenitvami, s ciljem povečanja konkurenčnosti slovenske obrti in malega gospodarstva**. Osrednja zbornična aktivnost na tem področju bo priprava Zahtev slovenske obrti in podjetništva in predstavitev na Forumu obrti in podjetništva, ki je že vrsto let osrednji dogodek Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije s področja zastopanja interesov.

Poleg tega bodo v projekt vključena **usposabljanja s področja mehkih veščin za socialni dialog** (javno nastopanje, pogajalske sposobnosti, uporaba umetne inteligence pri kreiranju vsebin), **strokovna**

**usposabljanja in izobraževanja, vezana na politiko trga dela** (čezmejno opravljanje storitev, družinsko podjetništvo in prenos podjetij na naslednike, s poudarkom na medgeneracijskem sodelovanju, delovnopravna zakonodaja, kakovost delovnega okolja in pogoji za delo, vseživljenjsko učenje), ter **študijski obiski in izmenjave dobrih praks**, tudi na ravni Evropske unije.

Ob vseh načrtovanih in izvedenih aktivnostih bo zbornica delodajalce in zaposlene obveščala o zakonodaji in pravicah iz dela ter pripravila različna tiskana gradiva in promocijske aktivnosti v povezavi s projektom.

Projekt KRUSPOP PLUS Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije izvaja v okviru PEKP 2021–2027, cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odziven trg dela«, specifičnega cilja ESO4.4 »Spodbujanje prilagajanja delavcev, podjetij in podjetnikov na spremembe, aktivnega in zdravega staranja ter zdravega in dobro prilagojenega delovnega okolja, ki obravnava tveganja za zdravje (ESS+)«.

mag. Maja Rigač, vodja projekta



# Zakoni, pomembni za obrt in malo podjetništvo

## V javni razpravi:

- Predlog Uredbe o spremembah in dopolnitvah Uredbe o odpadni električni in elektronski opremi (do 12. 1. 2026)

## Končane javne razprave:

- Predlog Pravilnika o obratovalnem času gostinskih obratov
- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o cestninjenju

## V pripravi na ministrstvih:

- Predlog zakona o varstvu okolja
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju
- Predlog Zakona o potrošniških kreditih
- Predlog Zakona o učinkoviti rabi energije
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o podpornem okolju za podjetništvo
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja
- 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 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 premičnih 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 udeležbi delavcev na dobičku
- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Predlog zakona o konoplji za omejeno osebno uporabo
- Predlog zakona o kavcijskem sistemu embalaže pijač
- Predlog zakona o inštitutu za medicinsko in drugo izvedenstvo na področju socialne varnosti
- Predlog Zakona o spremembah zakona o prispevkih za socialno varnost
- Predlog Zakona o davku od dobička iz odsvojitve kriptosredstev

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

## Sprejeto v državnem zboru:

- Zakon o dodatnih interventnih ukrepih na področju zdravstva

# Prva konferenca povezala ključne akterje krožnega prehoda

Novembra lani je v Mariboru potekala prva letna konferenca Slovenskega centra za krožno gospodarstvo (SCKG), ki je pod sloganom »Povezani v krožno – od zakonodaje do dobrih praks« združila predstavnike gospodarstva, lokalnih skupnosti, raziskovalne sfere in države. Organizatorji so poudarili, da so z odzivom udeležencev izjemno zadovoljni ter da je povezovanje ključni pogoj za pospešitev krožnega prehoda v Sloveniji.

Konferenca je naslovila izzive, ki spremljajo prehod v krožno gospodarstvo, ter priložnosti, ki jih prinašajo nove zakonodajne spremembe, tehnološke rešitve in dostopni finančni in-

strumenti. Kot osrednji cilj dogodka so organizatorji navedli povezovanje malih in srednje velikih podjetij, občin ter oblikovalcev politik v skupno razpravo o tem, kako okrepiti sodelovanje, industrijsko

simbiozo in sistemsko podporo. »Ponosni smo, da smo kot vodilni akter krožnega prehoda v Sloveniji na prvi konferenci uspeli povezati tako raznolik nabor deležnikov. Le s celovitim sodelovanjem



med podjetji, lokalnimi skupnostmi, komunalnimi službami, socialnimi podjetji in oblikovalci politik lahko ustvarjamo rešitve, ki resnično podpirajo prehod v krožno gospodarstvo. Srečanje je pokazalo, kako pomembno je graditi mostove med različnimi sistemi, saj lahko le skupaj oblikujemo prehod, ki je učinkovit, trajnosten in dolgoročno vzdržan,« so ob uspešno zaključeni konferenci delili organizatorji dogodka.

Konferenco je slavnostno odprl **Saša Arsenovič**, župan Mestne občine Maribor. V kratkem video nagovoru je delil izkušnje in izzive, s katerimi se Maribor kot lokalna skupnost srečuje na poti v krožno gospodarstvo. Skoraj 100 prisotnih v dvorani sta nato pozdravila predstavnika odločevalcev in gospodarstva. **Mag. Matej Skočir** z Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport je predstavil vlogo ministrstva, ki s svojimi politikami in usmeritvami podpira podjetja pri prehodu v krožno gospodarstvo ter krepi mednarodno povezovanje. **Vesna Nahtigal** iz GZS pa je v svojem nagovoru poudarila, da je krožno gospodarstvo edina logična pot naprej, pri čemer je izpostavila trojno planetarno krizo, izzive kritičnih materialov in potrebo po novih poslovnih modelih. Oba sta poudarila, da morajo odločevalci, gospodarstvo in lokalne skupnosti za uspešen prehod na krožno gospodarstvo uspešno sodelovati pri razvoju krožnih modelov ter da je za to potreben stabilen okvir, ki povezuje lokalno, nacionalno in podjetniško vizijo.

### Kritični materiali, reciklaža in vloga SCKG

Po pozdravnih nagovorih so obiskovalci lahko prisluhnili uvodnem predavanju **dr. Andreja Kržana** s Kemijskega inštituta, ki je izpostavil, da bo prihodnost plastike

odvisna od sposobnosti njene vključitve v zaprt materialni krog. Ob tem pa je poudaril, da je za to potrebna tehnološka nadgradnja, a predvsem sistemska zasnova, ki bo omogočila kakovostne tokove sekundarne plastike.

Sledil je kratek moderiran pogovor, v katerem so sodelovali **dr. Andrej Kržan** in **Marija Čebular Zajec** (MGTS), **Jure Fišer** (Surovina d.o.o.) ter **Matjaž Fingušt** (Bran grupa d.o.o.). Pogovor je tekel okrog ključnih ovir krožnega prehoda v Sloveniji – od zakonodajnih izzivov in bremena za mala podjetja, do pomanjkljive infrastrukture za reciklažo ter materialnih izzivov, pri čemer so sogovorniki poudarili tudi nujno vlogo raziskovalne sfere pri razvoju rešitev.

### Uredbe, financiranje in dobre prakse

V sklopu kratkih predavanj »Krožnost, ki se spleča« so govorniki osvetlili konkretne spremembe, ki lahko podjetjem ustvarijo nove priložnosti. **Tinkara Kopar** (Zavod za gradbeništvo Slovenije) je predstavila vpliv nove EU uredbe o gradbenih proizvodih na slovensko gradbeništvo in nujnost uvajanja krožnih materialov v gradbene verige, **Alenka Marovt** (MGTS) pa finančne instrumente za podjetja, s poudarkom na tem, da je za uspeh ključna pravočasna priprava projektov. Sledili sta predstavitvi dobrih praks na področju krožnega gospodarstva v Sloveniji. **Dr. Tanja Bagar** (CEROP) je pokazala, kako komunalno podjetje uvaja načela krožnosti v praksi, ter izpostavila največje izzive pri zapiranju lokalnih materialnih tokov, **Ana Oštrbenk** (Willy Stadler) pa je predstavila rezultate testiranja novih embalaž ter opozorila na pomen sodelovanja med proizvajalci, zbiralci in predelovalci za izboljšanje reciklažnih stopenj.

### Krožni preboji na lokalni ravni

Skupinski del dogodka se je zaključil z okroglo mizo z naslovom »Krožni preboji na lokalni ravni ali kako povezati vizijo, prakso in politiko«. Na njej so sodelovali **mag. Tanja Bolte**, direktorica direktorata za okolje (MOPE), **dr. Tanja Bagar**, CEROP, **Mojca Žganec Metelko**, direktorica socialnega podjetja KNOF in **dr. Vito Martinčič**, direktor Snage Maribor.

Govorniki so poudarili, da se krožno gospodarstvo začne lokalno – tam, kjer nastajajo materiali, storitve in odločitve. Osvetlili so, kako lahko komunalna podjetja s svojo infrastrukturo, znanjem in lokalno vpetostjo pospešijo razvoj učinkovitih krožnih modelov in kaj še potrebujejo za večjo operativno uspešnost – od kadrovske do zakonodajnih podpor.

V popoldanskem delu dogodka so udeleženci lahko sodelovali še na šestih delavnicah.

### O SCKG

Slovenski center za krožno gospodarstvo (SCKG) je nacionalni projekt, ki ga financirata Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport ter Evropski regionalni razvojni sklad. Njegovo poslanstvo je pospešiti prehod Slovenije v krožno gospodarstvo s sistemsko podporo podjetjem, lokalnim skupnostim in drugim deležnikom pri učinkoviti rabi virov, razvoju trajnostnih poslovnih modelov in uvajanju inovacij. Center krepi znanje, spodbuja povezovanje ter ustvarja sinergije med gospodarstvom, raziskovalnimi institucijami, javnim sektorjem, NVO in civilno družbo. Skozi svetovanja, izobraževanja, organizacijo dogodkov in pripravo baz znanja bo SCKG tudi v prihodnje pomembno utrjeval razvoj krožnega gospodarstva v Sloveniji.

*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

# Vabljeni na proste termine Modula 3 in 4

V okviru projekta ESG pospešek so po vsej Sloveniji organizirana specializirana brezplačna usposabljanja, namenjena predvsem mikro, malim in srednje velikim podjetjem (MSP), ki želijo razumeti pomen prostovoljnega trajnostnega poročanja, spoznati aktualne zakonodajne zahteve ter vzpostaviti sisteme za zbiranje potrebnih podatkov. Gre za ukrep »Trajnostno poročanje MSP« Ministrstva za okolje, podnebje in energijo (MOPE) in Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport (MGTS), ki ga Slovenski podjetniški sklad (SPS) izvaja preko Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) s partnerji iz sredstev Podnebnega sklada.«

**B**rezplačna usposabljanja sicer sestavljajo štirje moduli. Medtem ko sta modula 1 in 2 že končana, je trenutno možna prijava na modula 3 in 4.

### Modul 3: Trajnostna strategija in akcijski načrt

Omejitve: **do 2 udeleženca iz podjetja, namenjeno MSP**

Način izvedbe: **v živo, lokacije po Sloveniji, od 9. do 14. ure**

Lokacije: termini in lokacije po Sloveniji

- **21. januar 2026 (OOZ Koper)** – prijava odprta do 19.1.
- **22. januar 2026 (OOZ Celje)** – prijava odprta do 20.1.
- **28. januar 2028 (OZS Ljubljana)** – prijava do 26.1.

Prijavite se na spletni strani [www.esgpospesek.si](http://www.esgpospesek.si).

### Modul 4: Upravljanje ESG dejavnikov za dolgoročno uspešnost

Omejitve: **brez omejitev števila udeležencev, za vsa podjetja**

Način izvedbe: **preko spleta, od 9. do 13. ure**  
Termini izvedbe:

- **14. januar 2026** – prijava odprta do 12. 1.
  - **3. februar 2026** – prijava odprta do 30. 1.
  - **12. februar 2026** – prijava odprta do 10. 2.
- Prijavite se na spletni strani [www.esgpospesek.si](http://www.esgpospesek.si).

Vabljeni, da čim prej rezervirate termine za modula, saj je število mest za modul 3 omejeno glede na velikost dvorane na posamezni lokaciji.

### Zakaj se udeležiti?

- Spoznali boste osnove trajnostnega poročanja in koristi za MSP.
- Predstavljene bodo aktualne zahteve EU (CSRD, ESRS, VSME).

• Slišali boste primere dobrih praks in pridobili orodja za hitro implementacijo trajnostnih ukrepov.

• Prisotni bodo tudi predstavniki bank in podjetij, ki so uspešno uvedla trajnostno poročanje.

• Po uspešno zaključenem posameznem modulu prejmete potrdilo o udeležbi.

• Ob opravljenih vseh štirih modulih udeleženci pridobijo certifikat ESG Pospešek.

Ne zamudite priložnosti za brezplačno pridobitev znanj, ki bodo vašemu podjetju omogočila konkurenčno prednost.

Spremljajte spletno stran [www.esgpospesek.si](http://www.esgpospesek.si) za več informacij in aktualne novice o projektu.

### Dodatne informacije:

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



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA OKOLJE,  
PODNEBJE IN ENERGIJO



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,  
TURIZEM IN ŠPORT



»Gre za ukrep »Trajnostno poročanje MSP« Ministrstva za okolje, podnebje in energijo (MOPE) in Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport (MGTS), ki ga Slovenski podjetniški sklad (SPS) izvaja preko Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) s partnerji iz sredstev Podnebnega sklada.« Projekt financira Podnebni sklad.«

# KARTICA MOZAIK PODJETNIH, ŠE VEČ UGODNOSTI ZA VAS!



## **Namestite aplikacijo**

Preprosto **skenirajte QR kodo**  
in odkrijte, koliko lahko pridobite  
kot član OZS.

# Trajnost ni več le izbira, ampak standard za zahtevne goste

*Za slovenski turizem je bilo 2025 še eno uspešno leto, v katerem se je utrdil kot eden ključnih stebrov nacionalnega gospodarstva. Slovenija se je v zadnjih letih preobrazila v globalni zgled trajnosti in butične ponudbe, kar je rezultat aktivnosti Slovenske turistične organizacije (STO) in vseh deležnikov v turizmu in gostinstvu, ki si prizadevajo za dvig ravni slovenske turistične ponudbe. Z direktorico STO mag. Majo Pak Olaj smo se pogovarjali o tem, kako blagovna znamka I feel Slovenia nagovarja vse čute, zakaj so Michelinove zvezdice pomembne za celotno panogo in kakšna je prihodnost turizma, ki ne meri le prenočitev, ampak tudi blaginjo vseh prebivalcev Slovenije.*

### **Kakšno turistično leto je za nami?**

Turizem ostaja ena ključnih panog slovenskega gospodarstva. Ustvarja več kot 5 odstotkov BDP, zaposluje skoraj 60.000 ljudi in pomembno prispeva k razvoju lokalnih skupnosti. Leto 2025 v turizmu ocenjujemo kot uspešno, saj se nadaljuje trend zmerne, a stabilne rasti turističnih prihodov in prenočitev v skladu z zastavljeno strategijo.

Slovenija ostaja privlačna destinacija na ključnih tujih trgih. Še naprej prevladujejo gostje iz Nemčije, Italije in Avstrije.

Spodbudni so premiki v smeri desezonalizacije, saj se obisk podaljšuje v jesen.


Pozitiven ton potrjuje tudi turistično gospodarstvo, ki leto 2025 kljub res številnim izzivom, kot so ohlajanje gospodarstva in višji stroški poslovanja, v večini ocenjuje kot uspešno.

### **Ali turisti »čutijo« Slovenijo, kot to sugerira nacionalna znamka I Feel Slovenia?**

I feel Slovenia je naša skupna, nacionalna znamka. Že 18 let odraža identiteto Slovenije ne le kot turistične destinacije,

temveč kot države, ki temelji na vrednotah, kot so stik z naravo, toplina ljudi, trajnost, varnost, avtentičnost, inovativnost, marljivost in tako naprej. Državno znamko soustvarjamo vsi – prebivalci, gospodarstvo, umetniki, športniki in mnogi drugi.

Da gostje Slovenijo danes ne le obišejo, ampak res začutijo, potrjujejo številni kazalniki. Povprečna spletna ocena turistične ponudbe Slovenije za lani je visokih 8,9 od 10. Narava, varnost, gostoljubje ter številne možnosti za počitek, sprostitve in rekreacijo so najbolj ocenjeni vidiki



*V času globalizacije so tako domači kot tuji gosti željni domače, tradicionalne ponudbe, ki je sicer lahko postrežena tudi na sodoben način. Gostilna Slovenija odlično odgovarja na to povpraševanje.*

dopustovanja pri nas. Mnogi gostje se, kot kaže anketa o tujih turistih, v Slovenijo tudi vračajo.

Na STO želimo potencialne obiskovalce pritegniti skozi vse čute. Primer so Zvočne zgodbe Slovenije, ki na Spotifyju in na našem spletnem portalu radovedneže vabijo k sanjarjenju o Sloveniji ob poslušanju njenih zvokov – denimo ob udarjanju kopit lipicancev, šumenju morja v Mesečevem zalivu ali pripravljanju mize v gostilni. Za Zvočne zgodbe je STO v letu 2025 prejela nagrado Zlati sempler.

### **Se je strategija promocije slovenskega turizma kot trajnostnega, zelenega in butičnega izkazala kot prava?**

Eden naših največjih dosežkov je, da smo se v Sloveniji poenotili o tem, kakšen turizem želimo razvijati: trajnosten, nemnožičen in kakovosten. Da je to prava pot, potrjujejo tako kazalniki obiska kot tudi odzivi obiskovalcev in mednarodne strokovne javnosti.

Slovenija je vodilna evropska destinacija na področju trajnostnega turizma in tudi zato je po pandemiji okrevala hitreje od globalnega in evropskega povprečja. Zelena shema slovenskega turizma, ki smo jo na STO razvili pred več kot 10 leti, je naše najpomembnejše orodje na področju trajnosti. Vključuje že več kot 280 destinacij in ponudnikov.

Slovenija je leta 2016 postala prva zelena država na svetu po mednarodnih standardih Green Destinations. Redno se uvrščamo na najuglednejše sezname v odmevnih tujih medijih, kot sta National Geographic in Condé Nast Traveller. To Sloveniji prinaša dragoceno medijsko izpostavljenost in utrjuje njen ugled v svetu.

### **Aktualna strategija slovenskega turizma 2028 je usmerjena predvsem v dvig kakovosti in dodane vrednosti. Katere so najpomembnejše aktivnosti, ki pripomorejo k tem ciljem?**

Eden ključnih stebrov za uresničevanje ciljev strategije je Zelena shema slovenskega turizma, ki spodbuja trajnost na vseh ravneh, od destinacij do ponudnikov.

Izrednega pomena je tudi lani vzpostavljeno Nacionalno informacijsko središče za turizem (NiST). Slovenski turizem je z

njim dobil težko pričakovano bazo vseh za turizem relevantnih podatkov, ki omogočajo spremljanje uspešnosti turizma s kar 70 kazalniki, boljše načrtovanje razvoja in še učinkovitejšo promocijo.

V zadnjih letih smo veliko vložili v digitalizacijo; od vsebinskega digitalnega marketinga in AI-asistentke Alme, ki obiskovalcem portala slovenia.info odgovarja 24 ur na dan in vse dni v tednu v kar sedmih jezikih, do Akademije za trženje v turizmu, ki pokriva področja upravljanja, digitalizacije in podatkovno podprtega odločanja.

Ponosni smo tudi na zbirko Edinstvena doživetja Slovenije (Slovenia Unique Experience), ki združuje certificirane, trajnostne produkte z izrazitim lokalnim značajem.

### **V strategiji slovenskega turizma ima gastronomija pomembno mesto. Kakšno vlogo ima po vašem mnenju gostinstvo pri preoblikovanju Slovenije v butično destinacijo?**

Gastronomija ni le del ponudbe, ampak eden ključnih gradnikov identitete Slovenije kot butične, avtentične in trajnostne destinacije. Gostinstvo je eden najpomembnejših stikov gosta z lokalnim okoljem, kulturo in ljudmi. Prav kulinarčna doživetja pogosto ustvarjajo najtrajnejše spomine.

V Sloveniji se na področju gostinstva srečujeta tradicija in sodobna ustvarjalnost, začinjena z močno zavezo trajnosti. Gostinci s skrbno izbranimi lokalnimi in sezonskimi sestavinami, osebnim pristopom, inovativnostjo ter povezovanjem z dobavitelji soustvarjajo izkušnje, ki so nepogrešljiv del visoke kakovosti slovenskega turizma.

### **Prihod Michelinovega vodnika in utrditev Gault&Millau sta Slovenijo postavila na svetovni zemljevid vrhunske kulinarike. Ali opazate dvig kakovosti in ambicij tudi pri gostinski ponudbi, ki ne cilja nujno na zvezdice?**

Priznanja slovenskim chefom in restavracijam z vključitvijo v mednarodno priznane kulinarične vodnike, kot sta Michelin in Gault&Millau, dokazujejo, da lahko Slovenija uspešno nagovarja najzahtevnejše ljubitelje dobrih jedi in pijač.

Tovrstna priznanja močno povečujejo prepoznavnost Slovenije kot vrhunskega gastronomske destinacije in spodbujajo obisk gostinskih obratov. Hkrati motivirajo celotno panogo k dvigu kakovosti, ustvarjalnosti in profesionalnosti. Dvig ambicij zato ni opazen le v vrhu, temveč tudi v srednjem delu piramide slovenskega gastronomske ponudbe, ki je ključen za višanje dodane vrednosti celotnega turizma.

### **STO je pod svoje okrilje vzela kolektivno blagovno znamko Gostilna Slovenija. Kako pomembna je ta znamka in ohranjanje tradicije, ki jo predstavlja?**

S Sekcijo za gostinstvo in turizem pri OZS delamo z roko v roki. Na STO podpiramo projekt Gostilna Slovenije, ki ga sicer upravlja Sekcija, s tem pa zaokrožujemo strateški okvir razvoja in promocije celovite gastronomske ponudbe Slovenije. Imamo vse tipe ponudbe; tako za najbolj zahtevne gurmane kot za tiste, ki imajo najraje gostilne, ki gradijo na bogatih družinskih tradicijah in hkrati zagotavljajo vrhunsko kakovost.

V času globalizacije so tako domači kot tuji gosti željni domače, tradicionalne ponudbe, ki je sicer lahko postrežena tudi na sodoben način. Gostilna Slovenija odlično odgovarja na to povpraševanje. Znamka ohranja ključne vrednote slovenske gostilniške kulture, kot so pristnost, gostoljubje, sezonskost in povezanost z okoljem, in s tem pomembno soustvarja avtentično izkušnjo Slovenije. Verjamem, da jo bomo skupaj s Sekcijo še nadgradili ter pridobili nove člane.

### **Slovenija stavi na trajnost. Tudi z znakom Slovenia Green. Gostinci to dojemajo kot birokratsko oviro ali kot konkurenčno prednost, ki jo tuji gostje zahtevajo?**

V preteklosti so nekateri podjetniki in gostinci trajnostne certifikate res videli kot dodatno administrativno breme, a danes se ta pogled spreminja. Trg jasno kaže, da trajnost ni več le dodatek, temveč vse bolj osnovno pričakovanje gosta.

Znaki, kot sta Slovenia Green in zelene Michelinove zvezdice, gostincem omogočajo boljše pozicioniranje in višjo prepoznavnost. So priznanje, da ponudnik razmišlja dolgoročno – o kakovostnih se-

stavinah, spoštovanju okolja in odgovornem odnosu do skupnosti.

Goste danes vse bolj zanimajo izvor hrane, način priprave, zgodbe za krožnikom in odtis, ki ostane za njimi. Trdno verjamem, da trajnost postaja standard za zahtevnejše, odgovornejše in spoštljive goste. Goste, ki si jih v Sloveniji želimo. Na nas pa je, da standardi sledijo mednarodnim smernicam in odsevajo lokalne specifičnosti ter da v dobi digitalizacije in tehnološkega napredka skušamo postopke poenostavljati in omogočati merjenje učinkov.

### **Gostinstvo se sooča z akutnim pomanjkanjem kadra. Kako lahko STO v sodelovanju z državo in zbornicami pomaga, da bo kader v gostinstvu in turizmu sposoben zagotavljanja storitev na nivoju petih zvezdic?**

Pomanjkanje kadra je res eden večjih izzivov. Na drugi strani je dejstvo, da ima Slovenija talentirane mlade, ki so lahko navdih in zgled. Če izpostavim samo nekaj primerov: na tekmovanju European Young Chef je slovenska kandidatka Pija Frešer letos dosegla izvrstno drugo mesto. Boštjan Volk je bil zmagovalec izbora leta 2023, na tem tekmovanju je 2017 sodeloval tudi Filip Matjaž, ki se danes ponaša z Michelinovo zvezdico.

Naša ključna pobuda na tem področju je partnerska kampanja Kariera v turizmu, katere cilj je dvig ugleda poklicev v turizmu in gostinstvu ter motivacija mladih, pa tudi starejših, za vstop v to panogo. Kampanjo pod sloganom Ustvarjam doživetja izvajamo skupaj z MGTŠ, OZS in TGZS.

Na portalu [www.karieravturizmu.si](http://www.karieravturizmu.si) so zbrane informacije o poklicnih poteh, študentskih, podjetništvu, šolanju in dogodkih. Poseben poudarek dajemo sodobni, mladim prilagojeni komunikaciji – kampanja je močno prisotna tudi na TikToku, kjer z avtentičnimi zgodbami ljudi, ki s strastjo ustvarjajo doživetja, dosegamo milijonske ogledane.

Zavedamo pa se, da je za kompetence kadra potreben čim boljši izobraževalni sistem in nenehno usposabljanje, za kar skrbijo številne izobraževalne institucije s področja turizma in gostinstva. STO bo z JRE leta 2026 sodelovala tudi pri JRE Aka-

demiji, ki se je lahko udeležijo vsi zainteresirani v gostinskem sektorju.

### **Na kakšen način je STO drugačna kot pred 10 ali 20 leti?**

STO je v lanskem letu praznovala 30 let obstoja in ob tem jubileju smo se ozrli na tri desetletja sistematičnega trženja slovenskega turizma. Ponosna sem, da sem bila del prve ekipe Centra za promocijo turizma Slovenije, kjer smo s skromnimi sredstvi in veliko predanosti postavili temelje sistematične promocije pod znamko šopka rožic.

Po letu 2010, ko sem prevzela vodenje STO, smo skupaj z ekipo in v tesnem partnerstvu z gospodarstvom in institucijami zgradili temelje trajnostnega turizma z Zeleno shemo, v vse aktivnosti dosledno vpekljali znamko I feel Slovenia, se podali v svet digitalnega marketinga ter razvili strateška partnerstva z globalno uveljavljenimi imeni, kot sta National Geographic in Michelin. Dosegli smo objave v najuglednejših svetovnih medijih ter prejeli številna priznanja, med drugim naziv prve zelene države po Green Destinations leta 2016.

V zadnjem desetletju smo naredili velik korak na področju digitalizacije: vzpostavili smo NiST, uvedli AI-asistentko Almo, okrepili izobraževanja za deležnike v turizmu ter povezali turizem s športom. Z znamko I feel Slovenia smo bili prisotni na številnih odmevnih dogodkih, naši ambasadorji pa so postali vrhunski športniki, kot so Luka Dončić, Tadej Pogačar, Janja Garnbret, Primož Roglič in drugi prepoznani obrazi.

STO je danes organizacija z močno ekipo odličnih strokovnjakov, pogosto je primer dobre prakse na mednarodni ravni.

Slovenija se je v tem obdobju razvila v eno najbolj vznemirljivih evropskih turističnih zgodb. V 30 letih se je število turističnih sob skoraj potrojilo, prenočitve in izvoz potovanj sta zrasla za štirikrat. V tem času smo s partnerji predstavili Slovenijo na več kot 4000 dogodkih po svetu, gostili več kot 7000 tujih novinarjev in izvedli kampanje z milijonskimi dosegi.

Če smo torej pred leti svetu morali pokazati, kje Slovenija sploh leži, lahko danes samozavestno rečemo, da navdihujemo goste z vsega sveta.

### **Na katerem segmentu gostinsko-turistične ponudbe se bomo morali v prihodnje še bolj potruditi oziroma nas čaka največ dela?**

V prihodnje bo ključno, da zagotavljamo kakovostno storitev na vseh ravneh – ne le v vrhunskih restavracijah in hotelih, temveč tudi v lokalnih gostilnah, manjših nastanitvah in pri vsakem stiku gosta z destinacijo, tudi na področjih, ki so posredno povezana s turizmom.

Sodobni gost hitro prepozna pristnost – in prav v času globalizacije postajajo avtentičnost, posebnosti in lokalna izkušnja največja konkurenčna prednost. Zato je izjemno pomembno, da ohranjamo in spodbujamo tradicionalne domače gostilne ter lokalno, sezonsko pridelavo. Turizem pa ne ustvarja zgolj priložnosti znotraj panoge, ampak odpira vrata širšemu gospodarstvu. Privlačna destinacija je privlačna tudi za poslovanje, investiranje in ustvarjanje drugih lokalnih poslovnih zgodb.

Pomemben izziv, in hkrati priložnost, bo učinkovita komunikacija koristi turizma širši družbi. Le če bodo ljudje razumeli, kako turizem prispeva k razvoju njihovega kraja, delovnim mestom, infrastrukturi in ponudbi, bomo ohranili njihovo podporo ter z njo značilno toplino slovenskega gostoljubja.

### **V zadnjem obdobju je delo STO in tudi vaše osebno delo prepoznano kot zelo uspešno, kar dokazuje tudi več priznanj. Kako jih sprejemate?**

Vsako priznanje, ki ga prejme STO ali jaz osebno, sprejemam z iskreno hvaležnostjo. Zame so predvsem potrditev dobrega skupnega dela – tako ekipe STO kot številnih partnerjev po vsej Sloveniji, s katerimi vsa leta odlično sodelujemo. Trdno partnerstvo med javnim, zasebnim in civilnim sektorjem je supermoč slovenskega turizma. Zato z velikim veseljem in ponosom spremljam tudi številne nagrade, ki jih prejema naše destinacije, podjetja in drugi deležniki, saj kažejo, da skupaj ustvarjamo zgodbo uspeha.

Nagrade so dragocena spodbuda za zaposlene in odgovornost, da upravičimo zaupanje naših partnerjev. A najlepše priznanje ostaja zadovoljstvo gostov, navdušenje domačinov in občutek, da turizem prispeva k skupni blaginji.

Eva Mihelič

# Ljudje so največji kapital

*Zgodba podjetja GHS Projekt d. o. o. se je začela pisati februarja 1979, ko je Srečko Skubic postavil temelje družinske obrti. Danes, po več kot 45 letih neprekinjenega delovanja, podjetje stopa v novo obdobje. Mlajši rod s spoštovanjem do preteklosti prevzema krmilo in pelje zgodbo naprej s svežo energijo in prilagajanjem sodobnim časom.*

Tako kot na drugih področjih so razmere v gradbeništvu drugačne kot pred desetimi ali celo štiridesetimi leti in več. Ves čas se je treba prilagajati, pri čemer so izkušnje iz preteklosti izredno koristne. Tako razmišljata tudi Anja Skubic in njen partner Žane Trontelj, ki nadaljujeta pot, ki jo je začel Anjin oče Srečko Skubic.

GHS Projekt je danes ekipa 14 predanih strokovnjakov, ki poskrbijo za celostno izvedbo objektov: od prvega izkopa in temeljev pa vse do zaključne strehe. Poleg novogradenj so specializirani za zahtevne

preнове, adaptacije in sanacije. Večino njihovih projektov (okoli 70 %) predstavlja gradnja za znane naročnike in lastne investicije, preostalih 30 % pa predstavljajo dela za upravnike večstanovanjskih stavb.

Sicer so danes največji izziv v gradbeništvu kadri. Slovenija se sooča s pomanjkanjem domače delovne sile, zato v GHS Projekt stavijo na dobre odnose. Verjamejo, da je z zaposlenimi treba delati z občutkom – z razumevanjem, spoštovanjem in posluhom za njihove potrebe. To kulturo negovanja odnosov so prevzeli od očeta in

tasta in jo danes še nadgrajujejo. Zavedajo se namreč, da če izgubiš zanesljivega sodelavca, ga je v današnjih razmerah skoraj nemogoče nadomestiti.

Čeprav so časi nepredvidljivi, ostajajo v podjetju GHS Projekt optimistični. Plaćilna disciplina se je izboljšala, investitorji so prisotni, podjetje pa ostaja majhno in prilagodljivo. Prepričani so, da bo strokovno in pošteno opravljeno delo tudi v prihodnje garancija za uspešno poslovanje.

*Eva Mihelič*



# Mojstri hotelskega in poslovnega interierja

*Hit Presless d. o. o. je podjetje s skoraj 40-letno tradicijo, ki ga uspešno vodita brata Roman in Jurij Pregrad, v domači posel pa se tudi vključuje že mlajša generacija. Skozi desetletja rasti in prilagajanja trgu se je podjetje iz mizarske delavnice razvilo v vrhunskega ponudnika celostnih rešitev za opremo hotelskih interierjev in poslovnih prostorov.*

Začetki poslovanja družinskega podjetja Hit Presless d. o. o. so sicer povezani s serijsko proizvodnjo pisarniškega pohištva, po kriznem obdobju leta 2009 pa so svojo pot ambiciozno usmerili v svet notranje opreme in hotelirstva. Svoje kompetence na tem področju so predstavili v butičnem hotelu NOX v Ljubljani, ki je hkrati razstavni salon za najzahtevnejše naročnike. Hotel NOX ima namreč 34 unikatno opremljenih sob, ki so jih oblikovali različni slovenski oblikovalci, hkrati pa z lesom bogato opremljen hotelski interier ponuja edinstveno izkušnjo hotelskega bivanja.

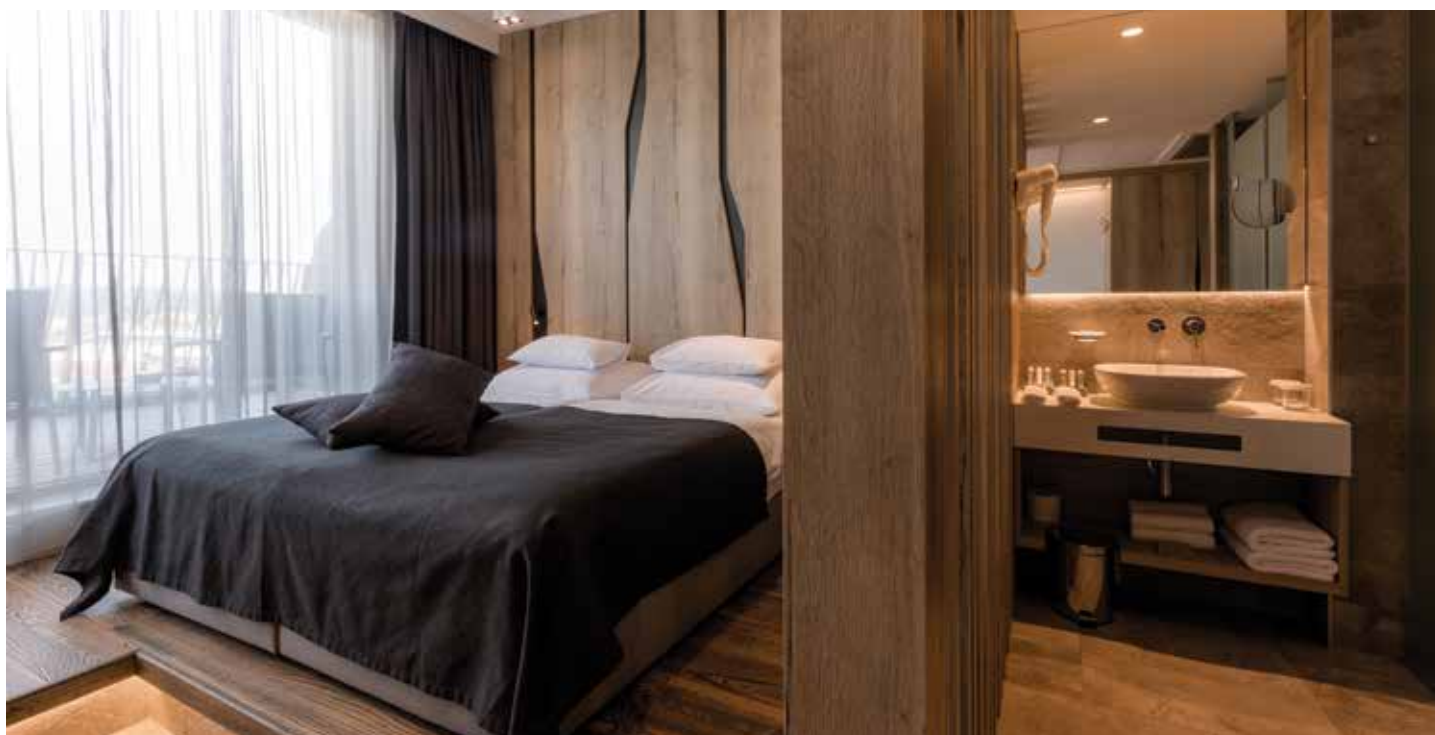
Sčasoma so v podjetju ugotovili, da je domači trg premajhen, in se usmerili na tuje trge, predvsem na nemškega, kjer so za nemoteno poslovanje ustanovili tudi podružnico podjetja.

Večinoma delajo po naročilu, na podlagi posameznih projektov. Kar 90 % izdelkov izdelajo sami v sodobnem proizvodnem obratu v bližini Medvod, ki vključuje tudi lastno tapetništvo. Ker projektno delo pomeni tudi nihanja v zasedenosti proizvodnje, za obvladovanje konic sodelujejo s preverjenimi podizvajalci. Za brezhibno montažo po celotni Evropi skrbijo izkušene zunanje ekipe pod vodstvom vodij

projektov. Sicer pa v družinskem podjetju Hit Presless d. o. o. vselej stavijo na točnost, prilagodljivost in zanesljivost, kar cenijo številni poslovni partnerji po vsej Evropi.

Poleg hotelskih interierjev razvijajo še dve lastni blagovni znamki. HEKA Interier predstavlja sodobno, ergonomsko pisarniško pohištvo, izdelano po meri, ki vključuje tudi dvižne mize in unikatne stole z logotipi naročnikov, medtem ko NOX Interier nudi arhitekturno svetovanje in izvedbo bivanjskih prostorov.

*Eva Mihelič*



# OZS se januarja tradicionalno družijo na Kopah

*Gorsko letovišče Kope vsako leto privabi na tisoče obiskovalcev, ki jih na Pohorje ne pritegne le smučanje, temveč celovita izkušnja aktivnega oddiha v naravi – od zimskih športov do sproščenega druženja in družinskih doživetij skozi vse leto. Raznolikost vsebin, dostopnost in pristno gorsko okolje uvrščajo Kope med prepoznavnejše slovenske gorske destinacije za vse generacije.*

**K**ope tako že dolgo niso več zgolj smučarsko središče, temveč prepoznavna blagovna znamka, ki združuje turizem, podjetništvo in družinske vrednote. V času, ko se gorski centri soočajo s podnebnimi, kadrovskimi in drugimi izzivi, Kope dokazujejo, da je z jasno vizijo, premišljenimi investicijami in tesnim sodelovanjem z lokalnim okoljem mogoče graditi uspešen in trajnostno naravnani poslovni model. Hkrati so primer dobre prakse, kako lahko lokalna pobuda preraste v regionalni razvojni motor, ki povezuje obrtnike, podjetnike in njihove družine, ter gradi konkurenčno ponudbo za domače in tuje goste.

Smučanje na Kopah je nepozabno zimsko doživetje za vse smučarske navdušence. Smučišče ponuja raznolike možnosti za smučanje in deskanje na snegu, ne glede na stopnjo izkušenosti. Z več kot 12 kilometrov urejenih smučarskih prog Kope omogočajo, da tako začetniki kot zahtevnejši smučarji najdejo proge po svojem okusu, hkrati pa ostajajo pregledne in prijazne do družin z otroki.

## Investicije kot osnova dolgoročnega razvoja

Priprave na zimsko sezono na Kopah niso prepuščene naključju. Kot poudarja direktor Kop **Boštjan Paradiž**, so letošnje

novosti rezultat večletnih vlaganj v infrastrukturo, tehnologijo in storitve.

»V letošnjo zimsko sezono vstopamo z jasno razvojno usmeritvijo. V zadnjih letih smo veliko vlagali v posodobitev smučišča, infrastrukture in spremljevalnih storitev, kar se postopno odraža tudi v boljši uporabniški izkušnji za goste,« je povedal Paradiž.

Poseben poudarek je bil namenjen optimizaciji delovanja smučišča: investiciji v novo črpališče, nakupu dodatnih topov za umetno zasneževanje in celoviti posodobitvi sistema smučarskih vozovnic. Pomembna pridobitev letošnje sezone je tudi Hotel Panorama Kope 4\*, ki bo lahko gostil do 200 gostov in pomembno dvignil raven namestitvene ponudbe. Sočasno se nadaljujejo izboljšave urejenosti prog, logistike ter storitev za družine in mlajše obiskovalce.

## Sneg, energija in odgovorno upravljanje

Vprašanje snega je dandanes neločljivo povezano z energetske učinkovitostjo in odgovornim ravnanjem z viri. Na Kopah k temu pristopajo sistematično. Paradiž: »Na Kopah že več let sistematično vlagamo v posodobitev zasneževalnih sistemov, ki omogočajo večjo učinkovitost ob nižji porabi energije in vode. Umetno zasne-

ževanje izvajamo premišljeno, glede na vremenske razmere in takrat, ko so pogoji optimalni.«

Izkušnje zadnjih sezon kažejo, da je ob dobrem načrtovanju in sodobni tehnologiji mogoče zagotoviti kakovostne smučarske pogoje tudi v bolj nepredvidljivih zimah. Pričakovanja so realna in zmerno optimistična, ob tem pa ostajata fleksibilnost in hitro prilagajanje ključna elementa upravljanja.

## Kadri in poslovno okolje

Tudi Kope se soočajo s pomanjkanjem delovne sile, ki je eden največjih izzivov turizma in na sploh storitvene dejavnosti.

»Gradimo dolgoročne odnose z zaposlenimi, se opiramo na stalne kadre in vračajoče se sezonske delavce ter vlagamo v usposabljanje in jasno organizacijo dela,« je recept Boštjana Paradiža za zadovoljen kader, kar pomeni tudi zadovoljne goste.

Kot največjo skrb direktor izpostavlja nepredvidljivo okolje – zlasti na področju energetike, omrežnin in delovne zakonodaje –, ki otežuje dolgoročno načrtovanje: »V Sloveniji imamo nepredvidljivo politično okolje z nenehnimi nihanjem na področju energetske politike, omrežnin, nenehne spremembe na področju delovnih regulativ, ki onemogočajo jasno planiranje in načrtovanje procesov dela.« Hkrati pa vidi

priložnost v spodbudah za celoletno delovanje gorskih centrov, katerih pozitivni učinki so se že pokazali v poletni sezoni.

### **Pogled naprej: celoletni gorski center**

Razvoj Kop v naslednjih petih letih je usmerjen v utrjevanje položaja sodobnega, celoletnega gorskega centra z močno lokalno identiteto Koroške. »Naš cilj je butični center z občutkom domačnosti in visoko ravno kakovosti storitev. Ključne bodo naložbe v nastanitve, wellness in dodatne vsebine, ki omogočajo celoletno poslovanje,« je povedal Paradiž.

Leto 2026 bo v tem pogledu prelomno, saj je predvideno dokončanje wellness centra pri Grmovškovem domu, wellness in family hotela Panorama ter Kampa Pri Divjem Petelinu, ki bo kot kamp najvišje kategorije dodatno razširil ponudbo destinacije. »Načrtujemo postopne nadgradnje infrastrukture, širitev celoletnih vsebin ter dodatno povezovanje zimskih in poletnih programov,« je dodal.

### **Zgled dobre prakse**

Kope tako danes niso več le zaspano smučarsko središče, temveč primer dobre prakse, kako lahko premišljeno vodenje, sodelovanje z lokalnimi obrtniki in jasno zastavljena dolgoročna vizija ustvarijo trajnostno zgodbo. Dokazujejo, da se uspešen razvoj začne lokalno – s povezovanjem, zaupanjem in skupno vizijo – ter da so prav ti elementi ključni za prihodnost slovenske obrti in podjetništva. »Sodelovanje z lokalnim okoljem je za Kope izjemno pomembno. V veliki meri sodelujemo z lokalnimi obrtniki, ponudniki storitev, kmetijami in manjšimi podjetji – od gradbenih del, vzdrževanja in opreme do dobave hrane, pijače in drugih storitev. Verjamemo v sinergijo: uspeh turističnega centra mora pomeniti tudi razvoj širše regije. Ko lokalni obrtniki rastejo z nami, raste tudi kakovost ponudbe in zaupanje gostov. To je dolgoročni model, ki ga želimo ohranjati in nadgrajevati. Predvsem pa želimo ustvariti miselnost, da je skupni uspeh vezan na sodelovanje med ključnimi deležniki,« zaključuje pogovor direktor Boštjan Paradiž.



### **Kope kot stičišče obrtnikov in podjetnikov**

Na Kopah že tradicionalno poteka tudi **Zimsko srečanje obrtnikov in podjetnikov z družinami**. Letos bo dogodek potekal **z soboto, 24. januarja 2026**. Dogodek organizira Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije v sodelovanju z območnimi zbor-

nicami. Srečanje v sproščenem gorskem okolju povezuje šport, rekreacijo, kulinariko in druženje ter predstavlja pomembno priložnost za neformalno povezovanje, izmenjavo izkušenj in krepitev stanovskih vezi. Se vidimo na Kopah!

Špela Jurglič

# 28. razpis za mojstrske izpite

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije skladno s 7. členom Pravilnika o mojstrskih izpitih (Uradni list RS, št. 101/2004) objavlja razpis za opravljanje mojstrskega izpita za naslednje mojstrske nazive

avtokleparski mojster	avtokleparska mojstrica	mojster strojnih instalacij	mojstrica strojnih instalacij
mojster avtomehanik	mojstrica avtomehaničarka	mojster biromechanik	mojstrica biromechaničarka
frizerski mojster	frizerska mojstrica	slaščičarski mojster	slaščičarska mojstrica
mojster elektronik	mojstrica elektroničarka	mojster tapetnik in dekorater	mojstrica tapetničarka in dekoraterka
mojster strojne mehanike	mojstrica strojne mehanike	elektroinštalaterski mojster	elektroinštalaterska mojstrica
mojster kozmetične nege	mojstrica kozmetične nege	mojster telekomunikacij	mojstrica telekomunikacij
mizarski mojster	mizarska mojstrica	slikopleskarski mojster	slikopleskarska mojstrica
tesarski mojster	tesarska mojstrica	fotografski mojster	fotografska mojstrica
zidarski mojster	zidarska mojstrica	mojster klepar-krovec	mojstrica kleparka-krovka
mesarski mojster	mesarska mojstrica	zlatarski mojster	zlatarska mojstrica
mojster avtoelektrikar	mojstrica avtoelektričarka	kamnoseški mojster	kamnoseška mojstrica
mojster toplotne obdelave kovin	mojstrica toplotne obdelave kovin	avtoličarski mojster	avtoličarska mojstrica
mojster oblikovalec kovin	mojstrica oblikovalka kovin	pečarski mojster	pečarska mojstrica
orodjarski mojster	orodjarska mojstrica	mojster polagalec keramičnih oblog	mojstrica polagalka keramičnih oblog
čevljarški mojster	čevljarska mojstrica	cvetličarski mojster	cvetličarska mojstrica
mojster preoblikovalec kovin	mojstrica preoblikovalka kovin	vrtnarski mojster	vrtnarska mojstrica
mojster vzdrževanja tekstilij	mojstrica vzdrževanja tekstilij	kuharski mojster	kuharska mojstrica
mojster splošne elektromehanike	mojstrica splošne elektromehanike	mojster strežbe	mojstrica strežbe
mojster stavbni steklar	mojstrica stavbna steklarka	čebelarski mojster	čebelarska mojstrica
pekovski mojster	pekovska mojstrica	mojster suhomontažne gradnje	mojstrica suhomontažne gradnje
dimnikarski mojster	dimnikarska mojstrica	mojster polagalec talnih oblog	mojstrica polagalka talnih oblog

**RAZPISNI ROK ZAČNE TEČI 5. JANUARJA 2026 IN TRAJA DO 31. DECEMBRA 2026.**

## Pogoji za opravljanje mojstrskega izpita

V skladu z določili 28. člena Obrtnega zakona (Uradni list RS, št. 40/2004 – UPB 102/07) ima pravico do opravljanja mojstrskega izpita, 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.

Delovne izkušnje niso vezane na redno delovno razmerje, kandidat za pristop k mojstrskemu izpitu pa je dolžan obvezno k vlogi priložiti potrdilo delodajalca oziroma delodajalcev, iz katerega bo razvidno obdobje pridobivanja izkušenj ter dela in naloge, ki jih je kandidat pri njem opravljal.

## Prijava k opravljanju mojstrskega izpita

Pisne prijave za pristop k opravljanju mojstrskega izpita kandidati pošljejo skupaj z dokazili o izpolnjevanju pogojev in ostalo zahtevano dokumentacijo, na predpisanem obrazcu, ki ga dobijo na območnih obrtno-podjetniških zbornicah, Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije ali na spletni strani OZS.

Vlogo za pristop k mojstrskemu izpitu lahko kandidati od **5. januarja 2026** dalje pošljejo na Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije, Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana, s pripisom 'Mojstrski izpiti' ali jo prinesejo osebno. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije najkasneje v tridesetih dneh po vložitvi **popolne prijave** obvesti kandidata o izpolnjevanju pogojev za pristop k mojstrskemu izpitu z določitvijo pristopnega roka.

## Prijavnina

Kandidat mora ob vložitvi prijave na razpis za opravljanje mojstrskega izpita poravnati prijavnino za opravljanje mojstrskega izpita, ki znaša 430,00 €. Dokončni obračun stroškov kandidati prejmejo skupaj z obvestilom o izpolnjevanju razpisnih pogojev. Cenik mojstrskega izpita je za vsak naziv objavljen na spletni strani OZS ter na vseh območnih obrtno-podjetniških zbornicah.

## Pristopni roki na 28. razpisu za mojstrske izpite

okviru 28. razpisa sta določena dva pristopna roka, in sicer:

- prvi pristopni rok je **3. marec 2026** (rok za oddajo popolnih vlog je do 13. februarja 2026),
- drugi pristopni rok je **13. oktober 2026** (rok za oddajo popolnih vlog je do 18. septembra 2026).

### Dodatne informacije

Vse dodatne informacije lahko kandidati dobijo na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije, pri **Suzani Kljun**, telefon: **01/58 30 574**, e-naslov: **suzana.kljun@ozs.si** in **Niki Mal**, telefon: **01/58 30 509**, e-naslov: **nika.mal@ozs.si**.

# Zimsko srečanje obrtnikov in podjetnikov z družinami 2026

Pridružite se nam na zimskem **športno-družabnem** srečanju,  
kjer boste lahko tekmovali v veleslalomu, smučali,  
se družili in uživali v družbi obrtnikov in podjetnikov.

Za več informacij in  
prijavo na dogodek  
skenirajte QR kodo.



Dogodek organizira **Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)**  
v sodelovanju z **Območnimi obrtno-podjetniškimi zbornicami (OOZ)**.  
K sodelovanju vabljeni tudi vsi, ki želite biti **POKROVITELJ** našega dogodka.  
Kontakt: Jana - 01/58 30 553, 051/301 735, jana.golic@ozs.si

*Povezani  
Ismo močnejši*

(2. del)

# Oblikovanje družinske ustave

*Družinska ustava je interni dokument, ki zajema vse družinske dogovore. Vanjo se lahko vključi tudi načrt, komu in kdaj bodo starši podarjali zasebno premoženje. Določa lahko tudi potrebno sestavo oporok in drugih zavezujočih dokumentov.*



Bigstock

Če podjetje prevzema več naslednikov, se lastniški dogovori zapišejo v razširjeno Družbeno pogodbo. Starše oziroma preno-

snike največkrat zanimajo davčne posledice. Vendar je nujno najprej doreči vsebino. Torej, kdaj in komu kaj pripada. Sproti pa se

že ukvarjamo tudi z davčnimi posledicami.

To včasih našim strankam težko razložimo. Če bi svetovanje prilagajali njih-

vim vprašanjem, bi pojasnjevanje trajalo zelo dolgo. Zato je nujno najprej nastaviti ustrezne dogovore in izhodišča. Šele na teh temeljih se potem preverjajo davčne posledice, ki jih običajno sploh ni.

Podaritev premoženja v 1. dedni red je neobdavčeno. Renta za starše je druga zгода. Potrebno je ugotoviti najbolj primeren način izplačila, ki je najmanj obdavčen. Zagotovo so obdavčena izplačila preteklih dobičkov. Ne glede na čas imetništva deležev, je potrebno plačati kapitalni davek.

To se v praksi večkrat zamenjuje. Prodaja podjetja je neobdavčena, če so lastniki v podjetju več kot petnajst let. Niso pa neobdavčeni dobički, če jih po petnajstih letih začnemo izplačevati. Ker je to zapleteno, davke pojasnjujemo celostno. V skladu z dogovori, ki jih pred tem zapišemo v družinsko ustavo.

## Dva brata naslednika

Srednje veliko avtoprevozniško podjetje naj bi prevzemala sinova. Oba sta bila zaposlena v podjetju. Ko smo se začeli konkretno pogovarjati o prevzemu odgovornosti, je mlajšega postalo strah. Po nekaj usklajevalnih srečanjih se je odločil, da lastništva ne bo sprejel. Želel je ohraniti varno službo.

Oče je bil zelo presenečen. Pojasnili smo mu, da ga nima smisla siliti. Na koncu smo se dogovorili, da bo starejši sin postal 100-odstotni lastnik podjetja. Oče mu bo postopno v treh korakih podaril delež. S tem smo nastavili varovalko, da bo oče še sedem let lahko nadziral poslovanje. Do formalne upokojitve je takrat imel še 5 let.

Starejši sin je najprej prejel 24-odstotni delež. Oče bo še tri leta samostojno odločal, ker ima več kot 75-odstotni delež. Po treh letih bo sin postal imetnik 70-odstotnega deleža. Oče bo imel vsaj še nekaj nadzora, ker je za samostojno odločanje potrebna absolutna 75-odstotna večina. Če bo vse potekalo nemoteno, bo starejši po sedmih letih postal 100-odstotni lastnik.

Oče bo od takrat naprej prejemal rento do konca življenja. Mlajši bo najprej prejel v last vikend. Po smrti staršev tudi družinsko hišo. S tem sta se strinjala oba brata. Davkov od podaritve premoženja ne bo.

Pomembno je, da je družina popolnoma pomirjena z doseženimi dogovori.

## Brat in sestra sta prevzela odgovornost

Oba potomca sta že leta prispevala k poslovanju domačega podjetja. Suvereno sta se odločala o vseh operativnih poslovnih odločitvah. Starša sta bila pri dobrih sedemdesetih še vedno večinska lastnika. Potomca sta imela vsak po 12% delež. S tem sta starša imela popoln lastniški nadzor nad podjetjem.

Klical nas je sin. S sestro sta se strinjala, da bi želela prevzeti podjetje v celoti. Sinu smo pojasnili naš način dela. Tako se je strinjal, da naredimo brezplačni informativni sestanek s celotno družino. Na srečanje so prišli vsi štirje.

Že na tem srečanju sva s sodelavcem prepričala starše, da bosta podarila celoten delež podjetja. Obenem smo tudi dogovorili višino rente, ki jo bosta potomca oz. podjetje plačevala staršem. Kljub najnemu pojasnjevanju, da je že sedaj smiselno doseči še celostne lastniške dogovore med naslednikoma, se za ta del svetovanja niso odločili.

Odšli so do notarja. Starša sta razdelila deleže enakovredno. Potomca sta postala lastnika vsak 50-odstotnega deleža podjetja. V Družbeni pogodbi je notar zapisal klasične dikcije. Med drugim zakonodaja veleva, da se ob izstopu ali dedovanju celoten delež vrednoti po tržni vrednosti. Izplačilo je potrebno izvesti v treh letih. Smrt za podjetje! Mi to zavezujoče zapišemo popolnoma drugače.

Pred kratkim nas je klicala sestra. Pojasnjevala je, da se je brat po sedmih letih dobrega skupnega dela, odločil izstopiti. K temu ga je nagovarjala žena. Menila je, da je preveč vpet v podjetje. Posledično ni imel dovolj energije za družinsko življenje.

Pri pravniku se je žena pozanimala o pravicah. Zahtevala je cenitev podjetja in celotno izplačilo v treh letih. Mož je očitno dovolj pod njenim vplivom, da se nima moči braniti. Tudi sicer se počuti izgorelo. Vse to botruje temu, da sedaj na pobudo žene izsiljujeta sestro.

Sestra je obupana. Pojasnjevala nam je, da so bili tik pred tem, da zgradijo nov poslovni objekt. Povpraševanja in posla ima-

jo veliko. Načrtovali so širitev in ključnim kupcem tudi obljubljali, da bodo v kratkem poskrbeli za vse dobave.

Kakšna je trenutna situacija:

1. Iz podjetja odhaja ključen človek, ki ga bo zelo težko nadomestiti.

2. Obljube kupcem ne bodo mogli izpolniti.

3. Namesto investicije, bo treba izplačati brata.

Sestra nas je spraševala za pravno varstvo. Kako lahko pravno ustavi pričakovanja bratove žene? Ne more! Glede na njene apetite, bi bilo še najbolje podjetje prodati. Vendar pozor. Trenutno podjetje zaradi celotne situacije in odhoda ključnega kadra na trgu ne bi doseglo realne tržne vrednosti.

Ko smo vse to razložili, nas je začela rotiti, naj najdemo neko rešitev. Pojasnili smo ji, da v resnici obstaja oziroma je obstajala pred sedmimi leti v obliki ponudbe našega inštituta.

Takrat bi v Družbeno pogodbo zapisali, da se izplačilo ne izvaja v tako kratkem obdobju. Potrebno je najmanj sedem let, da lahko podjetje izplača tak delež. Pa še to je vprašljivo. Če ni podjetje v veliki ekspanziji, je še v tem obdobju to težko zagotoviti.

Največkrat se tudi dogovorimo, da se delež ne vrednoti po tržni vrednosti. Cilj je zaščititi poslovanje in tiste, ki ostajajo. V večini primerov tudi dorečemo pogoje, da se nasledniki zavežejo nekaj časa skupaj doprinositi podjetju. Zapišemo, da se npr. nasledniki zavežejo v podjetje doprinositi naslednjih 12 let (o tem smo pisali v članku v decembrski številki revije).

V praksi seveda ni absolutne varovalke. Vendar **z unikatnim načinom dosežemo bistveno večjo varnost za podjetje**. To velja tako v primeru izstopov družbenikov. Kot tudi v primeru dedovanja. Več o potrebnih družinskih dogovorih izveste na brezplačni Zoom delavnici **Prenos družinskega podjetja**, ki bo **29. januarja**. Pomembno je, da delavnico poslušajo tudi potomci. Še posebej, če jih več prevzema družinski posel. Več o vsebini in prijavi na most-delavnice.si.

Uroš Kavš, MoST inštitut,  
[www.most-institut.com](http://www.most-institut.com)

# Ko vedenje ni izbira



*V organizacijah se že desetletja ukvarjamo z vedenjem ljudi. Zakaj nekateri zamujajo, čeprav vedo, da to ni sprejemljivo. Zakaj nekateri ne zaključujejo nalog, čeprav imajo znanje in izkušnje. Zakaj nekateri molčijo, ko jasno vidijo, da stvari ne gredo v pravo smer. Zakaj nekateri vse delajo sami, dokler ne pregorijo. Najpogostejše razlage so hitro pri roki: pomanjkanje motivacije, slaba organizacija, neodgovornost, odpor do sprememb. V praksi pa se vedno znova pokaže, da te razlage ne zadenejo bistva.*



Bigstock

Ljudje v določenih situacijah ne izbirajo vedenja zavestno. Delujejo avtomatsko. Še posebej takrat, ko so pod pritiskom – zaradi rokov, konfliktov, odgovornosti ali strahu pred napako. Takrat se ne aktivira razmislek, temveč notranji program, katerega osnovna naloga ni učinkovitost, temveč psihološka varnost. Namen teh programov ni doseganje ciljev organizacije, temveč ohranjanje notranjega ravnovesja posameznika. Ravno zato se vedenje pogosto ponavlja, tudi kadar ima posameznik dovolj informacij, znanja in izkušenj, da bi ravnal drugače.

V prejšnjih razmislekih o prepričanjih smo ugotovili ključno stvar: prepričanja niso mnenja. So notranja pravila, po katerih posameznik presoja sebe, druge in situacije. Ne odgovarjajo več na vprašanje, kaj je res, temveč na vprašanje, kaj moram narediti, da je tako, kot mislim da je res. Ko je to prepričanje stabilno in neogroženo, ostaja v ozadju. Ko pa se pojavi pritisk, se ne izrazi več kot misel, temveč kot vedenje – hitro, samodejno in brez premisleka.

Na tej točki prepričanja dobijo svojo operativno obliko. V transakcijski analizi to obliko imenujemo driverji. Driver ni novo prepričanje, temveč njegov izvedbeni mehanizem. Je način, kako se prepričanje pokaže navzven – v tempu dela, odnosih, odločanju, komunikaciji in vodenju. Zato v organizacijah ne vidimo ljudi, ki bi se »slabo odločali«, temveč ljudi, ki pod pritiskom delujejo predvidljivo enako. Ne zato, ker ne bi znali drugače, temveč zato, ker njihov notranji sistem sporoča, da je to edini varen način delovanja.

### **Prepričanja kot izhodišče delovanja**

Vsak driver ima v ozadju specifično prepričanje o lastni vrednosti. Ne gre za racionalno misel, temveč za globoko ponotranjeno sporočilo: v redu sem, če ... Če sem hiter. Če ne delam napak. Če so drugi zadovoljni. Če se trudim. Če sem močan. Ta prepričanja se oblikujejo zgodaj in delujejo kot notranji kriterij sprejetosti in varnosti.

Dokler okolje tega prepričanja ne ogroža, driver ostaja v ozadju. Ko pa se pojavi pritisk (rok, napaka, konflikt, odgovornost, pričakovanje nadrejenega, neprimerna komunikacija) se sproži vedenje. Ne kot

zavestna odločitev, temveč kot avtomatski odziv. Zato v organizacijah pogosto vidimo ljudi, ki znova in znova reagirajo enako, tudi kadar vedo, da tak način delovanja ni učinkovit.

**Vzpostavi se jasna veriga: prepričanje sproži driver, driver sproži vedenje, vedenje ustvari rezultat.**

V organizacijskem okolju driverjev ne razumemo kot osebnostnih lastnosti v smislu »takšen pač je«, temveč kot delovne sloge. To pomeni, da gre za načine, kako ljudje običajno delujejo pri delu. Ti vzorci so opazni, ponavljajoči in relativno stabilni.

Za laika je pomembno razumeti, da driverji sami po sebi niso slabi. Nasprotno, vsak driver ima svojo pozitivno plat. Nekdo je hiter in odziven, drugi natančen in zanesljiv, tretji skrben do odnosov, četrti poln zagona, peti miren v krizah. Prav zaradi teh pozitivnih lastnosti so takšni delovni slogi v organizacijah pogosto nagrajeni, spodbujeni in celo zaželeni.

Težava nastane takrat, ko posameznik pod pritiskom ne zna več delovati drugače. Ko isti način odzivanja uporablja v vseh situacijah, tudi tam, kjer ni več primeren. Takrat driver iz prednosti postane omejitev. Hitrost začne povzročati napake, natančnost zavlačevanje, skrb za odnose neodločnost, zagon nedokončane naloge, moč pa zapiranje vaze.

Ko driver postane edini možni odziv, začne omejevati ne le posameznika, temveč tudi učinkovitost tima in celotne organizacije.

### Vsak driver ima svoje prednosti in pasti

Ko driverje razumemo kot delovne sloge in ne kot osebnostne oznake, postane jasno, zakaj jih je smiselno obravnavati posamezno. Vsak driver ima svojo notranjo logiko, svoje prednosti in svoje pasti. Prav zato ni dovolj, da govorimo o driverjih na splošno. Če želimo razumeti konkretno vedenje zaposlenih in vodij, moramo pogledati, kako se posamezen driver kaže v praksi, kdaj je koristen in kdaj začne omejevati učinkovitost. Šele ko razumemo logiko posameznega driverja, lahko razumemo tudi, zakaj se nekdo pod pritiskom vede tako, kot se – in kaj lahko

vodja ali posameznik naredi, da ta način delovanja ne postane avtomatski in edini možni odziv.

**Pohiti – hitrost kot nadomestek varnosti:** Driver Pohiti temelji na prepričanju, da je vrednost posameznika povezana s hitrostjo. Ti ljudje so odzivni, energični in učinkoviti v krizah. Ko je pritisk velik, delujejo odlično. Ko pritiska ni, se pogosto pojavi odlašanje. Delo se začne šele, ko napetost doseže kritično točko.

V praksi to pomeni nenehno delovanje na robu rokov, preskakovanje korakov, slabšo pripravo in več napak. Vodja pogosto vidi le končni rezultat, zamudo ali napako, ne vidi pa notranje logike: hitrost ni usmerjena v cilj, temveč v pomiritev notranje napetosti. Organizacije, ki stalno delujejo v režimu nujnosti, ta driver dodatno krepijo in s tem dolgoročno znižujejo stabilnost sistema.

**Bodi popoln – kakovost brez zaključka:** Driver Bodi popoln izhaja iz prepričanja, da napaka pomeni ogroženost vrednosti. Ti ljudje so natančni, zanesljivi in odgovorni. Pogosto postanejo stebri kakovosti v organizaciji. Hkrati pa težko zaključujejo, težko delegirajo in težko zaupajo drugim. Popolnost nadomesti odločitev.

Organizacija pogosto dobi visoko kakovost, izgubi pa pretočnost. Vodje v takih primerih pritiskajo na hitrost, kar poveča stres in še okrepi potrebo po kontroli. Ti posamezniki ne potrebujejo več zahtev, temveč jasno mejo, prioritete in dovoljenje za dovolj dobro.

**Ustrezi drugim – odnosi brez realnosti:** Driver Ustrezi drugim gradi prijaznost, empatijo in sodelovanje. Ekipa deluje usklajeno, konflikti so redki, komunikacija je korektna. Cena te harmonije je pogosto visoka. Neizrečene informacije, neizzване odločitve in zamolčani problemi dolgoročno oslabijo organizacijo.

Prepričanje v ozadju je preprosto: v redu sem, če so drugi zadovoljni z mano. Zato se posameznik izogiba tveganju, da bi koga zmotil, tudi če vidi, da gre organizacija v napačno smer. Navidezni mir se dolgoročno spremeni v slabo odločanje in sistemsko neučinkovitost.

**Trudi se – energija brez rezultata:** Driver Trudi se prinaša zagon, motivacijo in pripravljenost prevzemati nove naloge. Ti ljudje so pogosto zelo cenjeni, saj dajejo vtis visoke zavzetosti. Težava nastane, ko trud postane cilj sam po sebi. Začetki so močni, zaključki šibki. Projekti se kopičijo, odgovornost za dokončanje pa pogosto prevzame nekdo drug.

Vodje pogosto zamenjajo trud za učinkovitost. Brez jasnih kriterijev zaključevanja pa se energija razprši, frustracija pa se kopiči tako pri posamezniku kot v ekipi.

**Bodi močan – stabilnost, ki skriva tveganja:** Driver Bodi močan pomeni, da posameznik vrednost povezuje z neodvisnostjo in čustveno kontrolo. V krizah so ti ljudje nepogrešljivi. Ostanejo mirni, racionalni in zanesljivi. Dolgoročno pa ne prosijo za pomoč, ne delijo bremena in težave rešujejo sami.

Organizacija pogosto vidi stabilnost, ne vidi pa tveganja izgorelosti, zakasnelih napak in izolacije posameznika. Kultura vzdržljivosti brez podpore dolgoročno oslabi sistem.

### Razumevanje driverjev je prvi korak

Driverji nam pomagajo razumeti, zakaj se ljudje v organizacijah pod pritiskom vedejo predvidljivo enako. Ne zato, ker ne bi znali drugače, temveč zato, ker njihov notranji sistem v stresu izbere tisto, kar jim je najbolj znano in varno. Ko driverje prepoznamo, vedenje dobi smisel. Ko jih ne razumemo, jih lahko hitro zamenjamo za pomanjkanje motivacije, discipline ali odgovornosti.

Razumevanje driverjev je prvi korak. A samo razumevanje še ne spremeni delovanja organizacije. Ključno vprašanje namreč ni več, zakaj se ljudje tako vedejo, temveč kaj se zgodi, ko ti avtomatski odzivi začnejo voditi odnose, odločitve in rezultate. In prav tu se začne vloga vodje.

*Denis Hilčer, poslovni trener in coach,  
denis.hilcer@first-class.si*

# Iščete dolgoročno financiranje za naložbe ali obratna sredstva?

*Obrnite se na SID banko, saj ni običajna banka.*



# Rekordno leto plemenitih kovin

*Leto 2025 si bodo vlagatelji v plemenite kovine zapomnili kot eno najmočnejših v zadnjih desetletjih. Zlato in srebro nista le upravičila slovesa varnega zavetja v negotovih časih, temveč sta ponudila tudi izjemne donose. V času, ko so se finančni trgi spopadali z vprašanji obrestnih mer, dolga, inflacije in geopolitike, sta prav plemeniti kovini postali ena osrednjih naložbenih zgodb leta.*



Zlato je lani doseglo več zaporednih rekordov in se proti koncu leta povzpelo visoko nad mejo 4.000 ameriških dolarjev za unčo. Srebro pa je šlo še korak dlje – tako po intenzivnosti rasti kot po volatilnosti – in se uveljavilo kot ena najbolj donosnih surovin leta.

Vsi vlagatelji, ki so v preteklih letih razpršili del svojega portfelja v sektor plemenitih kovin, tako zlata kot srebra, so bili lani lahko zelo zadovoljni, saj sta obe kovini nudili primerno zaščito premoženja in nadpovprečne donose. In seveda, trend rasti

se še ni ustavil, zato bosta obe plemeniti kovini ključni tudi za portfelje v letu 2026.

### **Od osnovne zaščite do enega najdonosnejših naložbenih razredov**

Gibanje cene zlata v letu 2025 je bilo postopno, a se je cena vztrajno vzpenjala vse mesece. Leto se je začelo v okolju povečane previdnosti, ko so se finančni trgi še vedno prilagajali posledicam večletnega obdobja visoke inflacije in restriktivne denarne politike. Čeprav se je inflacijski

pritisk umirjal, je ostajala negotovost glede dolgoročne stabilnosti javnih financ, zlasti v razvitih gospodarstvih.

Preboj ključnih cenovnih ravni v prvi polovici leta je imel izrazit psihološki učinek. Zlato ni več delovalo zgolj kot defenzivna naložba za krizne scenarije, temveč kot sredstvo, ki lahko v določenih okoliščinah aktivno prispeva k rasti vrednosti portfelja. Pomembno je poudariti, da rast ni potekala v obliki kratkih, sunkovitih skokov, temveč v obliki zaporednih faz.

Spomladi 2025 je zlato prebilo simbol-



Bigstock

no mejo 3.000 dolarjev za unčo – dogodek, ki je imel močan psihološki učinek. Ta preboj ni sprožil le kratkoročnega skoka, temveč je pomenil začetek nove faze. Vsaka večja korekcija je naletela na nove kupce, kar je kazalo na to, da zlato ne privlači več zgolj kratkoročnih špekulantov, temveč tudi dolgoročneje vlagatelje, podjetnike in institucionalne kupce.

V drugi polovici leta se je cena zlata dodatno okrepila zaradi sprememb v pričakovanih glede obrestnih mer. Zmanjševanje realnih donosov je povečalo relativno privlačnost zlata v primerjavi z obveznicami, hkrati pa je naraščajoča razprava o dolgoročni vzdržnosti trenutnega svetovnega dolga okrepila zanimanje za sredstva, ki niso neposredno vezana na obljube izdajateljev.

Pomembno vlogo so igrale tudi centralne banke, ki so še naprej kupovale zlato kot del dolgoročne strategije razpršitve rezerv. Ta institucionalna komponenta je delovala kot stabilna podlaga cene in okrepila zaupanje, da so visoke ravni lahko tudi dolgoročno vzdržne.

### Investicijska priložnost ali industrijsko povpraševanje?

Če je bilo zlato zgodba stabilnosti in postopnega utrjevanja zaupanja, je bilo srebro zgodba dinamike in prepletanja finančnega ter realnega gospodarstva. Rast cene srebra v letu 2025 je bila izrazitejša, a tudi bistveno bolj volatilna, kar je posledica njegove dvojne narave.

Po eni strani srebro deluje kot plemenita kovina in zato pridobi v časih negotovosti. Po drugi strani pa je ključen industrijski material – uporablja se v elektroniki, energetiki, medicini in zlasti v sončnih panelih ter elektrifikaciji. Prav ta kombinacija investicijskega in industrijskega povpraševanja je v 2025 ustvarila močan cenovni pritisk.

V tem trenutku je izjemno pomembno razumeti, da gibanje srebra ni zgolj odsev razpoloženja na finančnih trgih, temveč tudi pokazatelj realnih sprememb v industrijski strukturi in energetskega prehodu, kjer se po srebru povprašuje veliko več, kot se je v preteklosti.

Trg srebra se že več let sooča s strukturnim primanjkljajem. Poraba presega

proizvodnjo, zaloge pa se postopno zmanjšujejo. Ko se v takšnem okolju pojavi močnejši investicijski interes, se to hitro pozna na ceni. V 2025 so se temu pridružili še kapitalski tokovi, s čimer je srebro v 2025 doseglo več kot 100-odstotno rast v enem letu.

### Zakaj je bilo leto 2025 tako posebno in kaj pričakovati v letu 2026?

Rekordno leto 2025 je rezultat sovpadanja več dejavnikov, ki se redko pojavijo hkrati. Prvi je monetarni: prehod iz obdobja restriktivne politike v bolj uravnotežen pristop je spremenil razmerja med različnimi razredi naložb. Drugi je fiskalni: visoka raven dolga in proračunskih primanjkljajev je povečala zanimanje za sredstva, ki niso neposredno izpostavljena kreditnemu tveganju držav in delujejo kot zaščita pred nepredvidenimi tveganji.

Tretji dejavnik je geopolitični. V svetu, kjer se povečujejo trgovinske napetosti, politična fragmentacija ter vojna tveganja, ima varnost premoženja ponovno večjo težo. Plemenite kovine so v takšnem okolju delovale kot univerzalno razumljivo zavarovanje, neodvisno od posameznih jurisdikcij in seveda kot zaščita pred prihodnjimi, negotovimi časi.

Takšna kombinacija dejavnikov se ne pojavi pogosto, zato leto 2025 upravičeno velja za prelomno in prav tako bo posebno tudi letošnje leto, zato je dejstvo, da morajo biti plemenite kovine nujen del portfelja vsakega investitorja.

Za leto 2026 so izhodišča bistveno drugačna kot leto prej. Cene zlata in srebra so visoke, pričakovanja pa razdeljena. Osnovni scenarij predvideva obdobje večje volatilitnosti in morebitne konsolidacije, saj bo del vlagateljev novčeval dobičke, trgi pa bodo iskali nove signale.

Pri zlatu bo ključno vprašanje ravnovesja med inflacijo, gospodarsko rastjo in obrestnimi merami. Če se bo negotovost glede dolga, valut in geopolitike nadaljevala, bo zlato verjetno ohranilo svojo vlogo strateškega sidra portfeljev. V primeru hitrejše stabilizacije pa je možen daljši stranski trend.

Srebro ostaja bolj odprto za nihanja. Njegova prihodnja pot bo v veliki meri od-

visna od realnega gospodarskega cikla in tempa industrijskega povpraševanja. To pomeni večji potencial, a tudi večjo potrebo po aktivnem upravljanju tveganj. V vsakem primeru se trend rasti cen plemenitih kovin še ni končal in imata obe kovini še vedno prostor za rast – posebej ob špekulacijah prihoda nove krize in poviševanju inflacije v prihodnje.

### Kaj to pomeni za vlagatelje?

Leto 2025 je potrdilo, da plemenite kovine niso zgolj zavarovanje za »slabe čase«, temveč aktiven del sodobnih portfeljev. Zlato se je izkazalo kot stabilizator in dolgoročni hranilec vrednosti, srebro pa kot priložnost z večjim potencialom in večjim tveganjem.

Zlato je v tem procesu potrdilo vlogo temeljnega zavarovanja pred sistemskimi tveganji in monetarno negotovostjo. Njegova rast ni bila impulzivna, temveč podprta z dolgoročnimi odločitvami institucionalnih kupcev in centralnih bank, kar kaže na globljo spremembo v razumevanju varnosti in vrednosti. Srebro pa je razkrilo drugo plat iste zgodbe – kako se finančni in industrijski cikli lahko združijo v močan, a nestanovitni cenovni premik, ki nagrajuje potrpežljive in kaznuje nepremišljene.

Za vlagatelje in podjetja je ključno spoznanje, da plemenite kovine niso namenjene napovedovanju prihodnjih rekordov, temveč upravljanju negotovosti. Njihova vloga ni v tem, da nadomestijo produktivne naložbe, temveč da jih dopolnijo – kot stabilizacijski element v svetu, kjer se ekonomska pravila vse pogosteje spreminjajo.

Leto 2025 je tako manj zgodba o cenah plemenitih kovin trenutno in veliko bolj zgodba o padcu zaupanja. O zaupanju v denar, institucije in dolgoročno stabilnost sistema, ki je trenutno resnično na trhljih nogah. Prav zato bosta zlato in srebro tudi v letu 2026 in naprej ostala v središču strateških razmislekov – ne kot spomin na izjemno leto, temveč kot aktivni del odločitev v času, ko negotovost postaja nova stalnica.

*Matjaž Štamulak, neodvisni finančni svetovalec, investitor in predavatelj, [www.cresus.si](http://www.cresus.si)*

# SAMO-ZAVEST

## je zavest o meni

O samozavesti je bilo in verjetno še bo veliko napisanega. Čemu bi brali in poslušali, če nič ne ukrenemo? Zakaj bi sploh utrujali svoje lepe oči in ušesa? Beremo iz navade. Ker nas globoko znotraj v resnici zanima ta tematika. Kar zadeva samozavest na različne načine nabiramo znanje na zalogo. Kaj je v resnici znanje na zalogo?

Če si ob udeležbi webinarja ali kakšne delavnice ne zapisujete, pozabite večino stvari. Koliko si zapomnimo glede na način učenja?

Z nekaterimi načini veliko, z drugimi solidno, obstajajo pa tudi tisti, ki se nikjer ne zasedajo. In žal je teh največ. Samo poslušanje ali branje je najslabša oblika za dolgoročni spomin. Le od 20 odstotkov si zapomnimo na ta način. **Največ si zapomnimo z aktivnim sodelovanjem in pogovorom (približno 70 %) ter učenjem z uporabo in razlago drugim (med 80 in 90 %).**

Kaj se zgodi, če si zapisujemo? Um se uči drugačnega načina delovanja. Ob tem popravlja stare zapise, ki so že dolgo le ovira za napredek in dobro samozavest. Splošno počutje se izboljša, saj se dvigne nivo motivacije in občutek, da smo naredili nekaj zase.

Po raziskavah sodeč že osnovni zapiski povečajo pomnjenje za 2 do 3-krat, zapis z lastnimi besedami (ne prepis!) pa je ključen. Zapis aktivira razumevanje, povezovanje in dolgoročni spomin.

### Štiri preproste vaje za samozavest

1. **Zjutraj in zvečer** vsaj trikrat recite: »Sem to, kar sem, in to je povsem v redu.« (Vaja, ki omehča primerjanje z drugimi.)
2. Kadarkoli opazite, da **razmišljate negativno**, se namerno začnite spominjati **lepih trenutkov**. (Naj um vadi ustvarjati dobro počutje.)
3. Iz slabega trenutka, ko ste v **vlogi žrtve**, se postavite v **vlogo opazovalca**. Predstavlajte si, kot da se to dogaja tisti verziji

vas, ki misli, da ni dovolj. Tako boste videli, koliko neresnice je v tem, in pokazala se vam bo jasnost o naučenem negativnem načinu razmišljanja.

4. Bolj pogosto začnite **izražati svojo resnico** oziroma tisto, kar si v resnici mislite.

### SAMO-ZAVEST | Samorefleksija

Pred vami so življenjska vprašanja, ki prinašajo odgovore iz vaše notranjosti. Pomembna in čuteča, zato si vzemite nekaj trenutkov in si zapišite polne odgovore na list papirja. Iskreni odgovori vas bodo presenetili.

- Koliko zavesti imam o sebi? Kaj vem o sebi? Koliko se poznam? Koliko mi je znana o meni?
- O čem mi nenehno govori notranji glas?
- Koliko si zaupam? Ali pogosto dvomim o sebi? Ali bolj verjamem drugim ali sebi?
- Ali znotraj sebe zaznavam nemir?
- Sem pogosto osredotočen na druge?
- V katerih situacijah in pri kom si dovolim biti jaz – JAZ?
- Komu ne bi bilo prav, če bi bil samozavesten?

### Začnimo skupaj – z 10 na 60 odstotkov

1. **Izbor** – izberite eno vajo iz tega zapisa. Tisto, ki vas je ustavila.
2. **Zapis** – zapišite si jo z lastnimi besedami.
3. **Ritem** – vajo izvajajte 7 dni zapored.
4. **Opazovanje** – samo opazujte, kaj se začne spreminjati v vas in okoli vas – v samozavesti in v počutju.

**SAMO-ZAVEST = ZAVEST O MENI**

**SLIŠIM** (slišim, ne na zalogo)  
- pozornost  
- razumevanje

**ZAPISEM** (zapišem, iz lastnimi besedami)  
- jasnost  
- redarje

**RAZLOČIM** (kaj je moje in kaj ni)  
- ločevanje  
- odgovornost

**UPORABIM** (v našem življenju)  
- majhen korak  
- praksa

**SPLETNA DELAVNICA | 11.2.2026**  
Od 10% znanja  
do 60% uporabne samozavesti

5. **Odziv** – po sedmih dneh mi napišite, kaj se z vami dogaja.

Če želite iti dlje, se mi pridružite 90-minutni spletni delavnici, kjer znanje postane praksa.

### Motivacija za samo-zavest

Dobro se je zavedati sebe, saj prav to zavedanje prinaša samozavest. V resnici vam ni treba narediti veliko – le začeti je treba. Novi začetki so lahko malce nerodni in negotovi, a nagrada je dobro počutje.

Večina naših življenjskih »doktrin« nas usmerja v zunanji svet – v svet primerjav, doseganja rezultatov za vsako ceno ter ignoriranja svojega telesa in intuicije.

Za dobro samozavest ne potrebujete fakultete, magisterija ali kakšne druge diplome. Potrebujete le željo po grajenju ljubezni do sebe.

Znanje ste se do sedaj naučili kopiciti. Samozavest pa nastane šele, ko se začnete zavedati sebe in delovati iz tega zavedanja.

Armina Džafić

# Digitalna pismenost zaposlenih je ena ključnih konkurenčnih prednosti podjetja

Vstopili smo v leto 2026 in trend digitalizacije gospodarstva se nadaljuje. Treba se je zavedati, da je digitalna pismenost zaposlenih ena ključnih konkurenčnih prednosti podjetja. Podjetja, ki obvladajo digitalna orodja in jih znajo vključiti v svoje procese, lahko dosežejo hitre napredke in rast. Tehnologija omogoča optimizacijo dela, boljše spremljanje rezultatov, izboljšano sodelovanje in uvajanje novih poslovnih modelov. Čeprav se zdi, da je digitalizacija predvsem tehnični izziv, je prav obvladovanje digitalnih kompetenc zaposlenih temelj, brez katerega spremembe ostanejo neizkoriščene.

Da bi podjetja lahko posvojila digitalna orodja, morajo najprej poskrbeti, da so zaposleni pripravljene na tovrstno tranzicijo. Digitalizacija ni zgolj naloga IT oddelka, temveč zahteva aktivno vključevanje vseh zaposlenih, saj samo tehnično upravljanje sistemov ne prinese poslovne vrednosti, če uporabniki ne znajo podatkov razumeti, interpretirati in uporabiti za sprejemanje odločitev.

## Demografski izzivi slovenskega trga

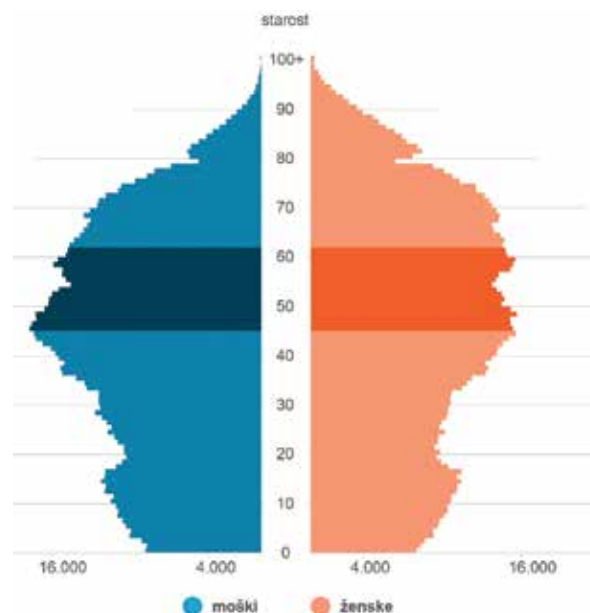
Slovenija se zaradi demografskih trendov ne more zanesti samo na mlade, ki so že del kadrovske strukture, in na mlade, ki vstopajo na trg dela. Po podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti se rodnost zmanjšuje in pomanjkanje mlade delovne sile ni oddaljen koncept, ampak dejansko stanje. Velik del zaposlenih v podjetjih je starejših od 45 let. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bila oktobra 2024 naj-

večja starostna skupina zaposlenih stara med 45 in 49 let. Ta skupina je predstavljala 14,9 odstotka vseh zaposlenih oziroma 141.300 oseb.

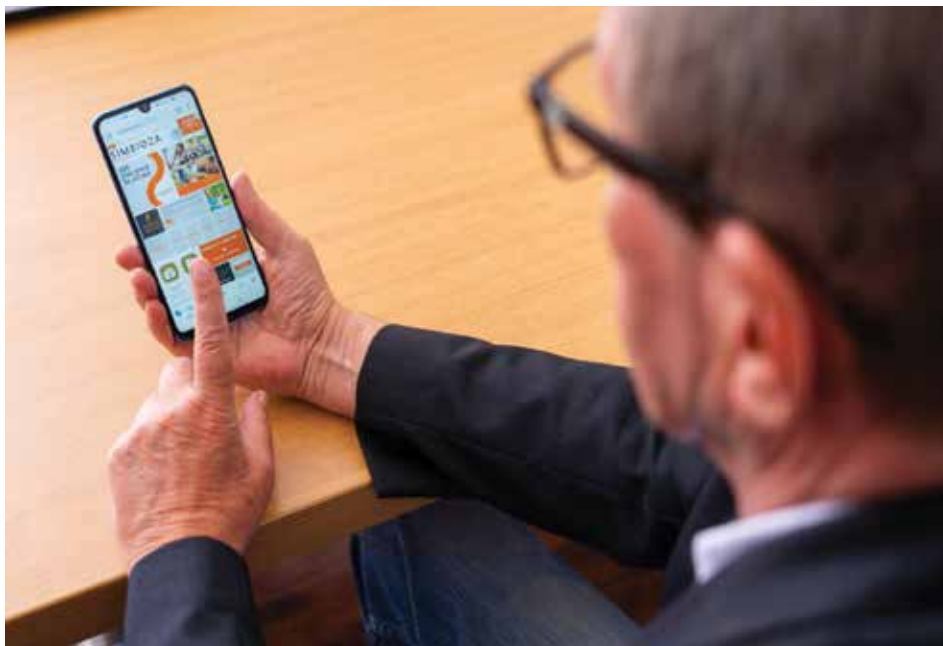
Čez deset let bo na trg dela vstopil nov val mladih, starih med 25 in 30 let, ki bo dopolnil delovno silo. Kljub temu pa je nujno, da se osredotočimo na trenutno realnost in izzive starostne skupine med 45 in 49 let. Ti zaposleni večinoma nimajo težav s tehnologijo, vendar za osvajanje novih digitalnih orodij morda potrebujejo več časa in podpore kot mlajši zaposleni, ki so odraščali z digitalnimi tehnologijami.

Poleg tega obstaja ključni segment zaposlenih, ki ga pogosto spregledamo. Zaposleni, stari med 50 in 60 let, predstavljajo pomemben del slovenskega gospodarstva. V tej skupini je približno 330.000 prebivalcev. Če upoštevamo razmerje med številom prebivalcev in delovno aktivnimi ter pogostejše zdravstvene omejitve in predčasne izhode s trga dela, lahko ocenimo, da je še vedno delovno aktivnih okoli

200.000 oseb. Pri tej skupini se pogosto srečujemo z manjšim poznavanjem digitalnih kompetenc, ki pa so nujne za razvoj in rast podjetij.



Piramida prebivalstva v Sloveniji po starosti v letu 2025 (vir: SURS).



## Izzivi uvajanja digitalnih orodij

Demografska slika Slovenije jasno kaže, da starejši zaposleni niso obrobni del trga dela, temveč eden njegovih ključnih stebrov. Če želi podjetje konkurenčno rasti in ohraniti svoj uspeh, mora vlagati v izobraževanje teh zaposlenih. Zdaj je kritičen čas, da podjetja osredotočijo sredstva in energijo v razvoj digitalnih kompetenc. Velik del zaposlenih bo še naslednjih deset let pripadal generaciji X, ki bo morala nenehno nadgrajevati svoja znanja, da bo podjetje ostalo konkurenčno. Ključnega pomena je, da podjetja danes zagotovijo, da zaposleni obvladajo današnja orodja in bodo pripravljene na tehnologije prihodnosti.

## Temeljne digitalne kompetence za konkurenčno rast

V sodobnem delovnem okolju so temeljne digitalne kompetence ključne za konkurenčnost podjetij in učinkovitost zaposlenih. Osnovno digitalno pismenost in pripravo na napredne tehnologije zagotavljajo:

- digitalna pismenost in razumevanje digitalnega okolja po DigiComp modelu 2.2;
- obvladovanje osnovnih pisarniških orodij, kot so Microsoft: Word, Excel, PowerPoint; Google: Docs, Sheets, Slides; LibreOffice: Writer, Calc, Impress ipd.;
- učinkovita raba orodij za digitalno sodelovanje in delo na daljavo, na primer Microsoft Teams, Google Meet, Zoom, Webex;

- učinkovita raba obstoječih internih sistemov in programov, kot so Vasco, CRM, ERP;

- poznavanje osnov kibernetike varnosti, vključno z varnimi gesli, prepoznavanjem prevar in varovanjem podatkov;

- razumevanje in osnovna uporaba umetne inteligence pri vsakodnevnem delu;

- sposobnost iskanja, vrednotenja in uporabe digitalnih informacij;

- digitalna komunikacija in sodelovanje v spletnih okoljih;

- osnovno razumevanje avtomatizacije in digitalizacije delovnih procesov.

## Strategije izobraževanja in vključevanja zaposlenih

Podjetja morajo pripraviti strukturirane programe usposabljanja, ki vključujejo delavnice, mentorstvo in praktične primere. Starejši zaposleni potrebujejo počasnejše, večkrat ponovljene vsebine z jasnimi praktičnimi primeri, mlajši pa bolj napredne vsebine, ki jih povezujejo z realnimi poslovnimi izzivi. Interaktivne delavnice so učinkovite metode za vse starostne skupine. Izobraževanje povečuje motivacijo, zvestobo podjetju in zmanjšuje odhode starejših zaposlenih.

## Prihodnji trendi in priprava na Gospodarstvo 4.0

Prihodnost prinaša vse močnejšo integracijo umetne inteligence, avtomatizacijo, IoT in digitalne transformacije poslov-

nih procesov. Podjetja, ki danes vlagajo v digitalno pismenost in kompetence zaposlenih, bodo pripravljena na prihodnje izzive in konkurenčna v Gospodarstvu 4.0. Usposobljeni kadri omogočajo hitrejšo implementacijo novih tehnologij, večjo fleksibilnost in boljše odločanje na podlagi podatkov.

## Simbioza Akademija kot praksa in rešitev

Pri Simbiozi se že več kot deset let formalno ukvarjamo s podajanjem digitalnih kompetenc različnim starostnim skupinam. Skozi ves ta čas smo si pridobili izkušnje in znanje o tem, kako najbolje podajati znanje tako tistim, ki potrebujejo pomoč pri usvajanju osnovnih kompetenc, kot tudi tistim skupinam, ki so sposobne sprejeti naprednejša in zahtevnejša znanja glede uporabe digitalnih orodij. Vsi, ki bi jih zanimala naša ponudba, si lahko ogledajo spletno stran [www.simbioza-akademija.eu](http://www.simbioza-akademija.eu).

Na spletni strani poleg delavnic objavljamo tudi novice o digitalizaciji, praktične trike in namige za uporabo digitalnih orodij ter še mnogo več. S projektom Simbioza Akademija želimo znanje o uporabi digitalnih naprav, predvsem IKT orodij in programov, približati vsem, ki to potrebujejo. Gospodarstvo kot celota mora biti na tekočem z znanjem, zaposleni pa opremljeni z vsemi veščinami, potrebnimi za učinkovito delo. Le tako lahko prispevajo k temu, kar je resnično potrebno, podjetje raste in prispeva tako svojim zaposlenim kot celotni družbi.

## Investicija v kompetence kot strateška prednost

Digitalizacija in digitalne kompetence niso samo tehnološki izziv, temveč strateška prednost podjetja. Demografska realnost Slovenije jasno kaže, da so starejši zaposleni ključni del delovne sile. Podjetja, ki vlagajo v njihove kompetence, zagotavljajo dolgoročno konkurenčnost, večjo produktivnost in pripravljenost na prihodnje tehnologije. Sedanja tehnologija mora biti obvladana danes, da bo podjetje lahko uspešno posvojilo tehnologije jutrišnjega dne.

*Christijan Mastnak,  
Simbioza Genesis, socialno podjetje*



# Za varnejše in stabilnejše poslovanje

Vodenje podjetja je preplet odgovornosti, nešteti nalog in nepredvidljivih izzivov. Vsak podjetnik se vsakodnevno srečuje s situacijami, ki lahko močno zamajajo poslovanje: od zahtev strank in vedno strožjih zakonodajnih okvirov do škode na opreми, ki lahko nastane v trenutku. Na nepričakovane dogodke sami ne morete vplivati, lahko pa se z dobro pripravo izognete hudim posledicam, ki bi ogrozile nadaljnji razvoj podjetja.

**P**ravočasno sklenjena in preiščljeno izbrana zavarovanja so zato pomemben del stabilnega poslovanja. Omogočajo vam, da obvladujete pravna in materialna tveganja, hkrati pa se posvetite tistemu, kar ustvarja vrednost: inovacijam, razvoju in novim priložnostim.

Zavarovalnica Triglav podjetjem nudi širok nabor rešitev, zasnovanih za različne dejavnosti, obseg poslovanja in posebnosti posameznih panog.

## Za odgovoren odnos pri poslovanju

Ne glede na vrsto dejavnosti ste kot podjetnik odgovorni do strank, poslovnih partnerjev in širšega okolja. Napake se zgodijo: oseba se lahko poškoduje, nastane materialna škoda ali se zgodijo strokovne napake pri delu. Posledice pa so lahko za podjetje izjemno obremenjujoče, sploh, če je manjše ali v zgodnji fazi razvoja.

Zavarovanje splošne odgovornosti kri-

je škodo povzročeno tretjim osebam bodisi da gre za poškodbe ali uničenje njihovega premoženja. Za določene dejavnosti pa je smiselno izbrati zavarovanje poklicne odgovornosti. Tako so lahko zaščiteni denimo projektanti, odvetniki, notarji in drugi strokovnjaki, pri katerih lahko že droben strokovni spodrsel privede do visokih zahtevkov.

V nekaterih dejavnostih je zavarovanje odgovornosti celo obvezno. Zakon natanč-

no določa minimalne zavarovalne vsote in vrsto kritja, podjetnik pa lahko te meje prostovoljno razširi. Primer: izvajalci dimnikarskih storitev morajo imeti sklenjeno zavarovanje odgovornosti za škodo, ki bi lahko nastala uporabnikom ali tretjim osebam.

Za podjetja na terenu, gradbenike, monterje, svetovalce, trgovce in številne druge je zavarovanje odgovornosti praktično nepogrešljivo, ne le zaradi zakonskih obvez, ampak tudi zato, ker varuje njihov ugled in likvidnost. Poleg osnovnega kritja so na voljo tudi razširitve, ki se prilagodijo posebnostim vaše dejavnosti. Med pomembnejšimi so tudi zavarovanje odgovornosti proizvajalca za izdelke, odgovornosti prevoznikov in špediterska zavarovanja.

Tudi če vaša dejavnost ne sodi med tiste, kjer je zavarovanje obvezno, je smiselno premisliti o njem. Gre za zaščito pred zahtevki, ki lahko nastanejo nenadoma in so pogosto finančno izredno zahtevni.

## Poskrbite za varnost poslovnih prostorov, opreme in zaloge

Požar, poplava, udar strele, vihar, vlom ... to niso nevarnosti, ki ogrožajo le domove, ampak lahko resno ogrozijo tudi podjetja. V nekaj minutah lahko nastane škoda, ki presega večletni dobiček. Da tak dogodek ne postane usoden, je smiselno razmisliti o ustreznem premoženjskem zavarovanju.

Kot podjetnik ste pri svojem delu lahko odvisni od posebnega orodja, računalnika, morda imate v lasti tudi pisarno ali poslovni prostor, v katerem hranite zalogo. Premoženjska zavarovanja zajemajo zaščito poslovnih prostorov, opreme, specialnih strojev, zalog in drugega ključnega premoženja podjetja. Med najpogostejšimi vrstami so:

- **Požarno zavarovanje:** krije škodo zaradi požara, udara strele, eksplozije, neurja, toče in drugih elementarnih nesreč. Možno ga je razširiti tudi na poplavo, potres in izliv vode.

- **Strojelomno zavarovanje:** je namenjeno zaščiti strojev, industrijskih naprav in instalacij pred mehanskimi ali električnimi okvarami.

- **Vlomsko zavarovanje:** krije škodo zaradi vloma, ropa ali njihovega poskusa.

- **Zavarovanje elektronskih naprav:** je

namenjeno računalniški in drugi tehnični opremi, tudi prenosni.

Zavarujete lahko tako objekt, v katerem delujete, kot tudi opremo v njem ali na prostem. S tem si zagotovite, da vas okvare in nesreče ne bodo presenetile.

## Ne spreglejte zaščite za primer izgube dobička

Uničena delavnica ali pisarna ne predstavlja le materialne škode. Prekinitev poslovanja zaradi požara ali druge nezgode lahko povzroči velik izpad prihodkov, zamude pri projektih in motnje v odnosih s strankami.

Zavarovanje obratovalnega zastoja omogoča, da podjetje ohrani finančno stabilnost tudi v obdobju, ko zaradi škodnega dogodka začasno ne more poslovati. Kritje zajema izpad prihodka, stroške nadomestnih prostorov in nemoteno izplačilo plač zaposlenim. V proizvodnih dejavnostih je mogoče zavarovanje skleniti tudi za primer strojeloma.

To obliko zaščite pogosto prezremo, a v praksi se prav ta izkaže kot odločilna pri ohranjanju poslovanja in ugleda podjetja.

## Zavarujte tudi vozni park podjetja

Če vaše podjetje uporablja službena vozila, je pomembno, da so ustrezno zavarovana. Obvezno zavarovanje avtomobilske odgovornosti krije škodo, ki jo povzročite drugim udeležencem v prometu.

Za celovito varnost pa je priporočljivo vključiti še:

- **zavarovanje avtomobilskega kaska,**
- **zavarovanje voznika za telesne poškodbe (AO plus),**
- **avtomobilsko asistenco,** ki omogoča hitro pomoč na cesti.

Tako so zaščiteni tako avtomobili kot tudi zaposleni, ki jih uporabljajo.

## Ne pozabite na ljudi

Zaposleni so temelj vsakega uspešnega podjetja. Zato je pomembno, da zanje poskrbite tudi z ustreznimi zavarovanji:

- **Z nezgodnimi zavarovanji** zaposlenim omogočite zavarovalno zaščito v času opravljanja rednega dela in v prostem času.

- **Z življenjskimi zavarovanji** v primeru smrti zaposlenega zagotovite podjetju

ali svojem ustrezna finančna sredstva, zaposlenim pa z dodatnimi zavarovanji za primer nezgode in hude bolezni finančno pomoč in osebno varnost ter s pokojninskimi zavarovanji dodatni prihodek za leta, ko ne bodo več delovno aktivni.

- **Z zdravstvenimi zavarovanji** imajo zaposleni in njihovi družinski člani na voljo hiter dostop do zdravstvene obravnave brez dodatnih stroškov, drugo zdravniško mnenje in dodatno finančno varnost, kadar jo potrebujejo.

- **Z zavarovanjem potovanj v tujino** poskrbite, da gre lahko vsak zaposlen brez skrbi na poslovno potovanje ali daljše delo v tujino.

Urejena kadrovska zavarovanja so hkrati odraz odgovornosti podjetnika in pomemben element dobrih delovnih razmer.

## Preventiva kot temelj dolgoročne stabilnosti

Ustrezna zavarovanja za podjetnike niso le finančna zaščita, temveč pomemben del preventivnega pristopa k upravljanju tveganj. Podjetnik, ki razume svoje izpostavljenosti, lažje sprejema premissljene odločitve, zmanjšuje možnost škodnih dogodkov in krepi zaupanje svojih strank.

V sodobnem poslovnem svetu je varnost eden od temeljev konkurenčnosti. Podjetje, ki ima urejena zavarovanja, lažje pridobiva zaupanje partnerjev, hitreje okrevaja po nepredvidenih dogodkih in se lahko bolj samozavestno usmerja v rast.



# Prevozniki preboj zahtev dosegli z uskladitvijo dnevnic za potovanja v tujino

Po jesenskem ultimatu vladi in sistematično urejenih zahtevah s predlaganimi rešitvami, ki so jih pripravili slovenski prevozniki, se že kažejo prvi rezultati njihovega aktivnega dela z ministrstvi. Ena od zahtev je bila tudi dvig prenizkih dnevnic za potovanja v tujino, kar je prevoznikom in njihovim voznikom onemogočalo pokrivanje tudi že najnižjih možnih stroškov v tujini.

## Uskladitev višine dnevnic za tujino

Prevozniki so pobudo za spremembo višine dnevnic za tujino podali večkrat, a je ta bila vsakič znova zavrnjena že na načelni ravni. Argumenti, s katerimi je ministrstvo za javno upravo zavračalo uskladitev dnevnic, ki so bili vezani na poplave, spremembo plačnega sistema v javnem sek-

torju in podobno, jih niso prepričali.

Vedeti je treba, da se povračila stroškov prehrane za službene poti v tujino ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine iz Uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino. Če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti oziroma ne obstaja primerljiva in zato uporabljiva kolektivna

pogodba dejavnosti, predstavlja ta uredba tudi delovnopравни akt, ki določa višino povračila stroškov prehrane pri opravljanju službenih poti oz. napotjenih delavcev v tujini.

Uskladitev višine neobdavčenih dnevnic za službena potovanja v tujino se je nazadnje opravila že v letu 2019, res dolga neuskklajenost višine dnevnic pa je že



Razprava hrvaških in slovenskih prevoznikov o izkušnjah s platformo Uber.

močno višala stroške in s tem nižala konkurenčnost naših podjetij, hkrati pa tudi motivacijo zaposlenih za delo v tujini ter tako omejevala internacionalizacijo slovenskega gospodarstva.

Slovenski prevozniki s to zahtevo in končno vsaj delno uskladitvijo dnevnic za tujino niso pomagali samo sebi, temveč tudi številnim drugim podjetjem, ki delujejo v tujini. Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino je bila objavljena 5. decembra 2025 v Uradnem listu RS, št. 102/2025, veljati pa je začela z novim letom.

### Izkušnje z Ubrom na Hrvaškem

Slovenski in hrvaški taksisti so se srečali na pogovoru o aktualnih izzivih na področju taksi prevozov v povezavi z delovanjem platforme, kot je Uber.

Hrvaški kolegi so izpostavili težave, s katerimi se soočajo taksisti zaradi vpliva platforme Uber. Pojasnili so, da je ta platforma povzročila veliko gospodarsko škodo tako sektorju taksi prevozov, kot tudi državi. Vožnje preko Uberja lahko opravlja praktično vsakdo, brez posebnih pogojev, kar izkrivlja konkurenco na področju taksi storitev. Trenutno stanje ni več vzdržno, zato se zavzemajo za nujne zakonske spremembe, ki bi uredile to področje.

Slovenski model, ki vključuje jasnejšo zakonsko ureditev taksi prevozov in poslovanje platform, kot je Uber, je bil omenjen kot primer uspešne integracije digitalnih platform v tradicionalne prevozniške storitve, slovenski prevozniki pa vseeno opozarjajo, da je treba razvoj tega področja še

naprej podrobno spremljati in prilagajati zakonodajo, da bo zagotavljala pošteno konkurenco ter predvsem pričakovano varnost in kakovost storitev za uporabnike.

### Čezmejno opravljanje storitev

Trenutno potekajo pogajanja o spremembi zakona, ki ureja čezmejno opravljanje storitev, kar je tudi najpomembnejša zahteva slovenskih prevoznikov. Zaradi trenutne ureditve se je moralo zapreti že kar nekaj naših prevozniških podjetij, saj niso mogli pridobiti potrdila A1.

Prevozniki so zato že septembra na ministrstvo za infrastrukturo poslali obrazložitev zahtev glede predloga sprememb Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, ki so vezane predvsem na neutemeljene interpretacije kršitev z naslova pravic delavcev, nesorazmernosti sankcij, agregiranja kršitev, specifičnost malih podjetij v dejavnosti, neenakopravnega položaja na evropskem trgu in neustrezne vloge inšpekcijskih organov.

### Cestnina Škofije – Koper – Izola

Po prekategorizaciji cest Škofije – Koper in Koper – Izola, vključno s predorom Markovec, kjer z novim letom za osebna vozila cestninska vinjeta ni več potrebna, plačilo cestnine za vozila z največjo dovoljeno maso nad 3,5 tone še vedno ostaja.

Takšna dvojna ureditev se zdi prevoznikom nerazumna in neprimerna, zato so pristojno ministrico s pismom pozvali k razmisleku in opustitvi cestninjenja na omenjenih odsekih tudi za tovorna vozila

in avtobuse. S tem stremijo k skupnemu cilju, da se promet preusmeri na varnejši in bolj pretočen koridor ter se hkrati razbremenijo tudi naselja.

### Izobraževanja mladih voznikov

Prevozniki so ministrstvu za infrastrukturo zagotovili tudi podrobnejše informacije o sistemu usposabljanja voznikov na Hrvaškem. Če želi Slovenija slediti zahtevam avtoprevoznikov oz. zelo uporabnemu hrvaškemu modelu, bo potrebno prilagoditi zakonodajne omejitve in posledično vstopne pogoje, kar bo omogočalo izvajanje izobraževalnega programa tudi za mladino, pred 18. oz. 21. letom starosti, kar je s stališča promocije poklica in pridobivanja kadra ključnega pomena.

### Mešana komisija v Maroku

Decembra je v Maroku potekala mešana komisija prevoznikov potnikov in blaga, ki so se je poleg predstavnikov ministrstva za infrastrukturo udeležili tudi predstavniki prevoznikov obeh naših stanovskih organizacij.

Beseda je tekla predvsem o možnostih tesnejšega sodelovanja pri transportu med državama, predvsem pri prevozu potnikov na relaciji Maroko, Italija, Slovenija, kjer maroški kolegi na naši strani iščejo poslovne partnerje, ter o prevozu blaga, kjer pa se za povečanje kvot zaenkrat še niso dogovorili.

*Anton Šijanec*

**SCKG** 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

REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,  
TURIZEM IN ŠPORT

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira  
Evropska unija

# Druženje, čestitke in zahvale

*Pred koncem leta so se na tradicionalnem srečanju zbrali člani Sekcije polagalcev talnih oblog pri OZS. Srečanje, na katerem so se zbrali strokovnjaki, kolegi in prijatelji, je potekalo v izjemno prijetnem vzdušju ob izmenjavi izkušenj, pogledov in idej. Gre za dogodek, ki je že postal tradicija, saj članom sekcije omogoča, da se še tesneje povežejo in podpirajo pri razvoju stroke.*

**K**ot vselej so takšna srečanja priložnost za izmenjavo strokovnih mnenj, še posebej, ker sproščeno vzdušje omogoča bolj sproščene pogovore ne le o vsakodnevni nalogah, pač pa tudi o širših izzi-  
vih panoge. Zbrani so ob tem ponovno podarili, kako dragoceno je imeti priložnost za tovrstne pogovore.

Ob koncu srečanja so se z globokim spoštovanjem poklonili dvema izjemni-  
ma posameznikoma. **Franc Ribič** in **Aleksander Podlesnik** sta že dolga leta ne-

pogrešljiva člana sekcije, ki sta s svojim nesebičnim delom pomembno prispevala k dvigu ugleda in prepoznavnosti poklica. Franc Ribič že od samega začetka aktivno sodeluje pri dobrodelnih akcijah parketarjev, udeležil se je vseh petnajstih doslej. S svojim delom, predanostjo in nesebično pomočjo je pomembno prispeval k temu, da so številne ustanove, šole in vrtci danes lepši in prijetnejši prostori. Aleksander Podlesnik aktivno sodeluje na Ulici obrti, kjer obiskovalcem predstavlja poklic par-

ketarja na dostopen, zanimiv in strokoven način. S svojo energijo in pristnim pristopom pomaga mladim ter širši javnosti bolje razumeti zahtevnost, lepoto in pomen tega poklica. Ob podelitvi priznanj so jima predsednik sekcije Vladimir Černe in kolegi izrekli iskrene čestitke in zahvalo za njuno predanost, strokovnost in nenehno prizadevanje za izobraževanje mlajših generacij ter izboljšanje našega poklica.

*Alma Močilnikar*



Franc Ribič se je udeležil vseh petnajstih dobrodelnih akcij sekcije.



Aleksandru Podlesniku so se zahvalili za sodelovanje na Ulici obrti v času sejma v Celju, kjer poskrbi za zanimivo in strokovno predstavitev poklic parketarja.

# Obisk proizvodnje profesionalne pralniške opreme

Konec lanskega novembra je Sekcija vzdrževalcev tekstilij pri OZS organizirala dvodnevno strokovno ekskurzijo v Italijo. Gostitelj članov sekcije je bilo podjetje Grandimpianti, ki v Sospirolu pri italijanskem Bellunu izdeluje visokokakovostno profesionalno pralniško opremo, namenjeno sodobnim komercialnim in industrijskim pralnicam.

Udeležencem so se v okviru strokovne ekskurzije predstavili trije ključni partnerji, ki pomembno oblikujejo evropski pralniški trg, in sicer proizvajalec naprednih profesionalnih pralnih in sušilnih strojev ter likalnih sistemov **Grandimpianti**, svetovno priznani ponudnik pralne kemije s slovenskim nacionalnim zastopnikom **Ecolab** in italijanski proizvajalec likalne opreme za profesionalno rabo **Battistella**.

Stroje Grandimpianti odlikujejo napredne funkcije, pomembne za vsakodnevno delo v profesionalni pralnici. Med drugim omogočajo dodajanje perila ali pralnih sredstev med samim postopkom, funkcijo zamika ali prekinitve programa, povezljivost med pralnimi in sušilnimi stroji za bolj tekoč delovni proces, pameten digitalni nadzor ter številne dodatne funkcije, ki zmanjšujejo porabo energije in vode ter izboljšajo kakovost obdelave tekstila.

Udeleženci ekskurzije so si ogledali tudi proizvodnjo profesionalnih pralnih strojev, sušilnikov in likalnih valjev – od načrtovanja in konstrukcije do končne montaže in testiranja kakovosti.

Predstavniki podjetja Ecolab so udele-



žencem predstavili sodobne pralne kemikalije, ki so zasnovane za učinkovito pranje pri nižjih temperaturah. Kljub manjši toplotni obremenitvi imajo kemikalije enak čistilni in dezinfekcijski učinek kot pranje pri visokih temperaturah, kar pomeni prihranek energije, manjšo obremenitev tekstilij, daljšo življenjsko dobo oblačil in nižje obratovalne stroške.

Ob predstavitvi profesionalnih likalnih postopkov podjetja Battistella, ki je prikazalo delo z likalno pupo, profesionalno likalno mizo ter pravilne postopke likanja različnih vrst oblačil, je največ pozornosti požela demonstracija čiščenja čevljev, pri kateri so

udeleženci spoznali postopke in opremo za učinkovito obnavljanje in higienizacijo obutve – segment, ki v profesionalnem čiščenju postaja vse pomembnejši.

Strokovna ekskurzija je ponudila dragocen vpogled v najnovejše tehnologije pranja, sušenja, likanja in obdelave tekstilij ter pokazala, kako sodobne rešitve izboljšujejo učinkovitost, trajnost in kakovost storitev v profesionalnih pralnicah. Dogodek je hkrati okreplil sodelovanje med slovenskimi in italijanskimi strokovnjaki ter odprl prostor za nadaljnje povezave in izmenjavo znanja.

Adrijana Poljanšek

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

# Usposabljanja za pridobitev naziva Priznani rokodellec

*Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije izvaja naloge javnega pooblastila na področju rokodelstva, med njimi so tudi izdaja listine Priznani rokodellec, določitev vsebin usposabljanj po rokodelski shemi za posamezne rokodelske panoge in izvajanje usposabljanj po rokodelski shemi. Rokodelska shema je oblika usposabljanja za pridobitev naziva Priznani rokodellec in je sestavljena iz pedagoško-andragoških vsebin, praktičnega dela usposabljanja iz posamezne rokodelske panoge ter praktičnega preverjanja usposobljenosti rokodelca.*



*Potek praktičnega dela usposabljanja za pridobitev listine Priznani rokodellec/rokodelca.*

**R**okodellec lahko pridobi naziv Priznani rokodellec, ki potrjuje, da rokodellec obvlada določeno rokodelsko panogo in je usposobljen za prenos rokodelskega znanja. Naziv Priznani rokodellec se izkazuje z listino in njeno prilogo. Naziv se lahko

upoštevata pri dodeljevanju sredstev za projekte, s katerimi se uresničujejo ukrepi za ohranjanje in razvoj rokodelstva v skladu z zakonom.

### Usposabljanje po rokodelski shemi

Rokodelska shema je oblika usposabljanja za pridobitev naziva Priznani rokodellec in je sestavljena iz pedagoško-andragoških vsebin, praktičnega dela usposabljanja iz posamezne rokodelske

panoge ter praktičnega preverjanja usposobljenosti rokodelca. Rokodelsko shemo izvajajo ustrezni in izbrani rokodelci v sodelovanju z OZS, ki lahko k sodelovanju povabi še druge subjekte in nosilce rokodelskega podpornega okolja.

Vsebine rokodelske sheme po posameznih rokodelskih panogah, trajanje usposabljanja iz pedagoško-andragoških vsebin, trajanje praktičnega dela usposabljanja in merila praktičnega preverjanja usposobljenosti rokodelca je določila OZS,



soglasje pa je dal tudi pristojni minister. Vsebina rokodelske sheme vključuje zlasti uporabo različnih tradicionalnih znanj, spretnosti in veščin za pretežno ročno izdelovanje, obdelovanje ali popravljanje rokodelskih izdelkov po posameznih rokodelskih panogah.

Rokodelec se prijavi na usposabljanje pri OZS, opravi določeno število ur iz posameznih znanj in pridobi pozitivno oceno pri praktičnem preverjanju usposobljenosti ter o tem prejme ustrezno listino.

## Povabilo rokodelcem k usposabljanju

Naziv Priznana rokodelka/Priznani rokodelec se podeljuje rokodelki/rokodelcu, ki v skladu z Zakonom o ohranjanju in razvoju rokodelstva (ZORR, Uradni list RS, št. 78/2023, z dne 19. 7. 2023) obvlada rokodelsko panogo in je usposobljen za prenos rokodelskih znanj.

Izpolnjevanje pogojev za pridobitev naziva kandidat dokazuje z uspešno opravljenim usposabljanjem po rokodelski shemi za določeno rokodelsko panogo, ki

je sestavljena iz pedagoško-andragoških vsebin, praktičnega dela usposabljanja in praktičnega preverjanja usposobljenosti rokodelca. K usposabljanju vabimo že delno izkušene rokodelce.

## Letos 13 novih rokodelskih shem

V letu 2026 bo na voljo 13 novih rokodelskih shem za panoge apneničarstvo, čipkarstvo, izdelovanje trniča, intarzerstvo in rezbarstvo, medicarstvo, lectarstvo in svečarstvo, kotlarstvo, svilarstvo, slikanje slik na steklo, sodarstvo, suhozidna gradnja, peka bogoslužnih oblatov, skodlarstvo in umetniško livarstvo.

## Več in prijave na usposabljanje

Pedagoško-andragoško usposabljanje je enotno za vse rokodelske panoge, kriteriji za praktično preverjanje usposobljenosti pa so določeni za vsako rokodelsko panogo posebej. Vsebina oz. kriteriji praktičnega preverjanja vsebujejo zlasti uporabo različnih tradicionalnih znanj, spretnosti in veščin za pretežno ročno izdelovanje, obdelovanje in popravljanje izdelkov po

posameznih panogah. Predavanja bodo potekala štirikrat letno in enkrat na sezono. Usposabljanje je brezplačno.

Več o postopku usposabljanj in pridobitvi listine preberite na spletni strani <https://www.rokodelstvo.si/naziv-priznani-rokodelec>, kjer OZS oz. Sekcija DUO zbira tudi obvezne spletne prijave. Vsa dodatna pojasnila glede pedagoško-andragoškega in praktičnega dela usposabljanja bodo kandidati prejeli po oddaji vloge.

Anton Šijanec



Več in prijave na usposabljanja Priznani rokodelec



Več o delovanju rokodelstva po novem zakonu

**OBRNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE**

# Kongres sekcij gradbincev, kleparjev in krovcev ter instalaterjev energetikov

30.–31. januar 2026 | GH Bernardin, Portorož

Na kongresu bomo predstavili **aktualne teme**, **zakonodajne novosti**, **tehnične in razvojne trende** ter druge **zanimivosti**, ki bodo vplivale na prihodnost vseh treh strok. V sklopu kongresa bo potekala tudi Konferenca sekcije instalaterjev energetikov.

**REZERVIRAJTE SI TERMIN!**  
Poslikajte kodo za program in prijavo.

Generalni sponzor dogodka **Alpacem**

Sponzorji posameznih sekcij:  
Wienerberger d.o.o., Knäuf Insulation d.o.o. Škofja Loka, Vitaneš d.o.o., Weishaupt d.o.o. Celje, Nanoten d.o.o., Geberit prodaja d.o.o., Swisspearl Slovenija d.o.o., Epro d.o.o., Gramint d.o.o., Baumit d.o.o., Velux d.o.o., Kronoterm d.o.o.

V okviru kongresa bo potekala tudi strokovna **Konferenca instalaterjev energetikov**, namenjena inštalaterskim podjetjem, vodjem del, monterjem in serviserjem, ki delujejo na področju ogrevanja, hlajenja, prezračevanja in vodovodnih instalacij.

Več informacij in prijave

# Gostilna Pri Hrastu odslej z blagovno znamko Gostilna Slovenija in Zelenim ključem



Ob koncu lanskega leta je bil v Gostilni Pri Hrastu v Novi Gorici prav poseben kulinaričen dogodek, na katerem je imel glavno besedo »sukenski regut«. Z dogodkom so v gostilni obeležili pridobitev prestižne blagovne znamke Gostilna Slovenija in okoljskega certifikata Zeleni ključ. Obe priznanji potrjujeta zavezanost kakovostni slovenski kulinariki, sodelovanju z lokalnimi pridelovalci ter trajnostnemu in odgovornemu gostinstvu.

**V**Gostilni pri Hrastu negujejo tradicijo priprave jedi s solkanskim radičem (sukenskim regutom), ki velja za kralja zime.

Zgodba sukenskega reguta sega globoko v preteklost, kjer se je skozi generacije

ohranil edinstven in zahteven postopek pridelave. Siljenje radiča namreč zahteva posebne vremenske pogoje, zato je tudi letos radič še posebej lep in okusen – pravi »goriški cvet«. V Gostilni pri Hrastu sukenski regut uporabljajo v raznolikih kulina-

ričnih kreacijah – od hladnih predjedi, do glavnih jedi z mesom in ribami, v katerih njegova značilna aroma in nežna tekstura zaokrožita vsako jed.

V imenu Območne obrtno-podjetniške zbornice Nova Gorica je zbrane nagovoril



I FEEL  
SLOVENIA

predsednik **Primož Černic** in **Milano Stjepanovič** z ekipo iskreno čestital za potrditev njihove vrhunske kulinarike, znak Gostilna Slovenija pa mu je podelila predsednica Sekcije gostincev pri OZS **Patricija Furlan**.

Predsednik Sekcije gostincev pri OZS Nova Gorica **Saša Golob** in novinar **Toni Gomišček** sta ob tej priložnosti predstavila zgodovino in pomen **sukanskega** reguta ter njegovo vpetost v kulinariko in okolje.

Podpredsednik Sekcije gostincev pri OZS Nova Gorica **Aleksander Mladovan** je prisotne seznanil s prihajajočimi projekti povezanimi s ponudbo in promocijo lokalnega gostinstva, članica upravnega odbo-



ra sekcije gostincev pri OZS Nova Gorica **Katjuša Batistič** iz Gostilne Bric iz Mirna pa je kot prva nosilka blagovne znamke Gostilna Slovenija na Goriškem z zbranimi delila svoja razmišljanja o njej in posebej

poudarila pomen znamke in ohranjanja domače družinske gostinske dejavnosti z avtentično in kakovostno ponudbo.

*Eva Mihelič,  
sliki: Peter Irman*

**OBRATNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE**

## 16. državno prvenstvo mladih kleparjev in krovcev Slovenije

26.–27. marec 2026 | Sejem Megra, Gornja Radgona

Objavljen je razpis za sodelovanje na 16. državnem prvenstvu mladih kleparjev in krovcev Slovenije. **Tekmovanje v pokrivanju poševnih streh** bo potekalo na sejmu MEGRA v Gornji Radgoni, 26. do 27. 3. 2026.

Prijave zbiramo do 20. 1. 2026  
Poslikajte kodo za prijavo vaše ekipe.

# Mesec lokalnih okusov in kulinarčnih doživetij

Škofjeloško območje bo tudi letos znova zaživelo kot prepoznavno kulinarčno središče. Ves mesec januar namreč poteka kulinarčni festival Okusi Škofjeloškega, ki že peto leto zapored povezuje izbrane gostinske ponudnike, lokalne sestavine ter sodobne kulinarčne pristope.

Festival izpostavlja bogato kulinarčno dediščino območja in jo nadgrajuje z ustvarjalnimi interpretacijami, ki temeljijo na svežih, sezonskih in lokalno pridelanih sestavinah. Obiskovalcem ponuja priložnost, da v enem mesecu spoznajo raznolikost okusov Škofjeloškega ter delo gostincev, ki s svojo ponudbo pomembno prispevajo k razvoju lokalnega okolja.

V letošnji izvedbi festivala sodeluje **12 ponudnikov** - 11 izbranih gostiln in 1 turistična kmetija, ki bodo ves mesec obiskovalcem ponujale posebej pripravljene menije po **enotni ceni 29 evrov**. Vsak ponudnik v svoj meni vključuje prepoznavne lokalne sestavine ter jih predstavlja na na-

čin, ki združuje tradicijo in sodobno kulinarijo.

Sodelujoči ponudniki so: **Danilo gostilna & vinoteka, Gostilna Inglič, Gostilna Lipan, Gostilna Pr' Pepet, Gostilna Starman, Gostišče Tolc, Penzion in gostišče Lajnar, Restavracija Na vasi, Taverna Petra, Dvorec Visoko, Hiša kulinarike Freising in Turistična kmetija Jamnk.**

Pomemben del festivala ostajajo tudi **darilni boni**, ki so na voljo v vseh sodelujočih gostilnah in turistični kmetiji. Ti omogočajo, da obisk festivala podarimo kot kulinarčno doživetje ter s tem hkrati podpremo lokalne gostince in lokalno ponudbo.

Festival **Okusi Škofjeloškega 2026** po-

teka v sodelovanju gostinskih ponudnikov, **Območne obrtno-podjetniške zbornice Škofja Loka** in **Razvojne agencije Sora**. S projektom organizatorji krepijo povezovanje med ponudniki, spodbujajo uporabo lokalnih surovin ter prispevajo k večji prepoznavnosti Škofjeloškega kot območja kakovostne in raznolike kulinarčne ponudbe.

Okusi Škofjeloškega niso le kulinarčni dogodek, temveč zgodba o sodelovanju, lokalni identiteti in kakovosti. Januar je tako idealen čas, da obiskovalci v dobri družbi odkrijejo nove okuse ali znova obišejo že znane gostilne ter si privoščijo pristno kulinarčno doživetje.

Petra Dolenc



# OKUSI ŠKOFJELOŠKEGA

## Kulinarčni festival 1. – 31. januar 2026



# Slovenski okusi in podjetniški duh v Zagrebu

*V rezidenci veleposlanika Republike Slovenije v Zagrebu je na začetku minulega meseca potekalo slovesno prednovoletno srečanje gospodarstvenikov, ki je povežalo diplomatski protokol, podjetniško odličnost in kulinarično dediščino Slovenije. Dogodek sta soorganizirala Veleposlaništvo RS v Zagrebu in Slovensko-hrvaška gospodarska zbornica, potekal pa je tudi v počastitev dneva samostojnosti in enotnosti.*

Vospredju večera je bilo neformalno, a vsebinsko bogato povezovanje predstavnikov gospodarstva, diplomacije in poslovnih krogov obeh držav, pri čemer so pomembno vlogo znova odigrali slovenski (posavski) podjetniki in obrtniki s svojo vrhunsko ponudbo.

Dogodka se je v vlogi članice upravne odbora SLO-CRO gospodarske zbornice udeležila tudi **Janja Starc** (Območna obrtno-podjetniška zbornica Krško), ki je ob tej priložnosti poudarila pomen avtentične predstavitve slovenskega gospodarstva v mednarodnem prostoru: »Takšni dogodki nas vedno znova opomnijo, da gospodarstvo niso zgolj številke in pogodbe, temveč ljudje, odnosi in zgodbe. Prav mali podjetniki in obrtniki s svojo kakovostjo in predanostjo najbolj pristno predstavljajo Slovenijo v tujini ter gradijo zaupanje, ki je temelj dolgoročnega sodelovanja med državama.«

Posebno pozornost gostov je pritegnila predstavitev vrhunskih vin iz Vina Dular iz Kostanjka pri Zdolah, kjer vinar **Bogdan Dular** z družinsko tradicijo in predanostjo neguje vinogradništvo v Posavju. Njihova vina, zaznamovana z značajem *terroirja* in spoštovanjem do narave, so večeru dodala prepoznaven pečat kakovosti in avtentičnosti.

Kulinarično ponudbo je dopolnil pršut iz **Mesnice Tršinar** iz šentjernejskega konca, ki je s svojo polnostjo okusa in obrtniško izdelavo poudaril pomen lokalne pridelave in tradicije. Sladki zaključek večera je pripadal **Darji Bukovec**, podjetnici iz Krškega, ki se je s slaščičarno **Sladka**



**zapeljivost** že večkrat uspešno predstavila na dogodkih Veleposlaništva RS v Zagrebu. Njena prava slovenska potica je znova potrdila, da so tradicionalni okusi lahko hkrati elegantni in sodobni. Dogodek pa so s prisotnostjo lokalne klasike obogatile tudi blejske kremšnite iz podjetja Conditus z Bleda.

V okviru sodelovanja z veleposlaništvom velja omeniti tudi **Pekarno Kruhek**, ki se je pred kratkim predstavila na dobrodelnem bazarju, pri katerem je sodelovalo veleposlaništvo, in s tem dodatno prispe-

vala k prepoznavnosti slovenskih pekarskih izdelkov v hrvaški prestolnici.

Prednovoletno srečanje je potekalo v duhu sodelovanja, zaupanja in skupnih pogledov v prihodnost. Dogodek je še enkrat pokazal, da slovenski podjetniki in obrtniki s svojo kakovostjo, znanjem in predanostjo uspešno gradijo mostove med Slovenijo in Hrvaško ter pomembno prispevajo k razvoju čezmejnega gospodarskega prostora.

J. S.

# Podpora, znanje in konkretne priložnosti za slovenska podjetja

*Mednarodno poslovanje je danes eden ključnih dejavnikov rasti, odpornosti in dolgoročne konkurenčnosti podjetij. Vstop na tuje trge prinaša tudi številne izzive – od zakonodajnih zahtev in iskanja partnerjev do financiranja, kadrov in kulturnih razlik. Prav zato Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije v sodelovanju z Enterprise Europe Network (EEN) ter drugimi domačimi in mednarodnimi partnerji podjetjem nudi celovito, praktično usmerjeno podporo pri internacionalizaciji.*



**P**odjetjem omogočamo dostop do preverjenih informacij o tujih trgih, aktualnih poslovnih priložnosti in ključnih zakonodajnih zahtev. Organiziramo strokovna izobraževanja, mednarodna poslovna srečanja in gospodarske delegacije, ki podjetjem pomagajo krepiti kompetence, širiti mrežo stikov in hitreje najti zanesljive poslovne partnerje. OZS podjetjem zagotavlja konkretna orodja, strokovno podporo in priložnosti, ki omogočajo doseganje poslovnih ciljev tudi zunaj meja Slovenije.

### **Pomagajte nam oblikovati še boljšo podporo za podjetja**

Vabimo vas k sodelovanju v kratki anketi, katere namen je izboljšanje podpornih storitev OZS in njihova prilagoditev dejanskim potrebam podjetij. Z anketo želimo zbrati vaše izkušnje, potrebe in predloge na področju spodbujanja internacionalizacije mikro, malih in srednje velikih podjetij (MSP) ter izboljšanja storitev za članstvo OZS. Vaši odgovori nam bodo v veliko pomoč pri pripravi konkretnih in ciljno usmerjenih rešitev za učinkovitejšo podporo podjetjem pri:

- vstopu na tuje trge,
- iskanju poslovnih priložnosti v tujini,

- razvoju mednarodnega sodelovanja.

Izpolnjevanje ankete vam bo vzelo le nekaj minut, vaš prispevek pa ima lahko dolgoročen učinek. Anketo najdete na spletni strani OZS (<https://www.ozs.si/tuji-trgi/novice>), do nje pa lahko dostopate tudi s pomočjo QR kode.

## Gospodarske delegacije – neposredna pot do novih poslov

OZS redno organizira gospodarske delegacije v tujini, ki so namenjene povezovanju slovenskih podjetij s tujimi partnerji in iskanju novih poslovnih priložnosti. Delegacije so sofinancirane s strani Slovenskega podjetniškega sklada, ki krije do 60 % upravičenih stroškov, podjetjem pa omogočajo vstop v različne panoge in na perspektivne tuje trge. Namen delegacij je:

- vzpostavljanje neposrednih stikov s potencialnimi partnerji,
- spoznavanje tujih trgov in poslovnih praks,
- krepitev mednarodne prepoznavnosti podjetij.

Vse aktualne in prihajajoče delegacije so objavljene na spletni strani [www.ozs.si/tuji-trgi](http://www.ozs.si/tuji-trgi).

## Connect2Slovenija – Metal & Plastic

Mednarodno poslovno srečanje Connect2Slovenija – Metal & Plastic bo potekalo v sredo, 15. aprila 2026, v okviru Mednarodnega industrijskega sejma v Celju. Dogodek je namenjen podjetjem iz kovin-

ske- in plastičnopredelovalne industrije, ki želijo okrepiti sodelovanje s tujimi partnerji, najti nove kupce ali dobavitelje in razširiti svojo prisotnost na tujih trgih.

## Brezplačna izobraževanja za MSP

V letu 2026 OZS pripravlja niz brezplačnih, praktično naravnanih izobraževanj, sofinanciranih s strani SPIRIT Slovenija, ki podjetjem pomagajo pri zakonitem in učinkovitem poslovanju v tujini. Teme vključujejo:

- spremembe DDV pri čezmejnem trgovanju (marec 2026),
- tehnično zakonodajo kot osnovo za vstop na tuje trge (april 2026),
- zaposlovanje tujcev iz tretjih držav (maj 2026),
- zakonito poslovanje na Hrvaškem (september 2026),
- čezmejno izvajanje storitev v Avstriji in EU (oktober 2026),
- zaščito geografskih označb obrtnih in industrijskih izdelkov (oktober 2026),
- vzpostavljanje zanesljivih partnerstev v tujini (november 2026).

## Poiščite poslovne partnerje po Evropi – hitro in brezplačno

Kot članica mreže EEN ima OZS dostop do največje evropske baze poslovnih priložnosti na portalu [een.ec.europa.eu/partnering-opportunities](http://een.ec.europa.eu/partnering-opportunities), kjer je objavljenih več kot 5.000 aktualnih ponudb in povpraševanj podjetij iz vse Evrope. Podjetja lahko brezplačno objavijo svoj profil ali

## Poiščite nove poslovne partnerje in odkrijte trge po Evropi in svetu z mrežo Enterprise Europe Network.

Obiščite novo spletno stran [een.si](http://een.si) za aktualne vsebine, razpise, dogodke in mednarodne priložnosti.

Spremljajte tudi na LinkedInu: <https://www.linkedin.com/company/enterprise-europe-network-slovenija>  
Za redne informacije pa se prijavite na e-novice EEN Slovenija:



poiščejo ustrezne partnerje za poslovno, tehnološko ali razvojno sodelovanje.

## FINNO – financiranje, inovacije in novi trgi v jugovzhodni Evropi

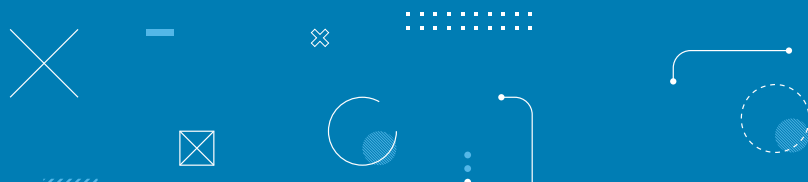
Platforma FINNO ([www.finnosee.eu](http://www.finnosee.eu)) podjetjem iz regije JV Evrope omogoča lažji dostop do financiranja, podporo pri razvoju inovacij in povezovanje z investitorji, raziskovalnimi institucijami ter poslovnimi partnerji.

## Dodatne informacije

- Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
- Edina Babnik (tel.: 01 58 30 586, [edina.babnik@ozs.si](mailto:edina.babnik@ozs.si))
  - Barbara Dmitrovič (tel.: 01 58 30 822, [barbara.dmitrovic@ozs.si](mailto:barbara.dmitrovic@ozs.si))



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



#EENCanHelp

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije  
[een@ozs.si](mailto:een@ozs.si) | [www.ozs.si](http://www.ozs.si)



# Kaj bo sejmom prineslo leto 2026?

*Leto 2025 je bilo za sejme uspešno povsod po svetu. Svetovna sejemska industrija, je potrebovala več kot tri leta, da se je vrnila v stanje pred korono. Za letos je posebej močna rast je napovedana v Savdski Arabiji, Združenih arabskih emiratih, Indiji, Mehiki, Argentini, Braziliji in Kolumbiji. Nasprotno pa se stabilnost pričakuje predvsem na glavnih trgih ZDA in Nemčije, medtem ko naj bi kitajski sejmski trg upadel. Največji izzivi so negotovo svetovno gospodarstvo, geopolitične napetosti ter soočanje s trajnostjo in digitalizacijo.*

Po podatkih Svetovnega združenja razstavne industrije UFI je po vsem svetu 1425 razstavnih centrov s skupno 42,1 milijona kvadratnih metrov površine. Največji delež od tega je v Evropi s 15,7 milijona kvadratnih metrov (37,2 odstotka), pri čemer samo Nemčija predstavlja petino evropskega obsega. Štirje od desetih največjih svetovnih razstavnih centrov se nahajajo v Nemčiji (Hannover, Frankfurt, Köln in Dusseldorf).

Leto 2025 je v veliki meri potrdilo optimistična pričakovanja organizatorjev sejmov v Nemčiji, kot jih je na začetku leta raziskal Nemški ekonomski inštitut. Kljub napetim gospodarskim razmeram večina organizatorjev poroča o pozitivnih poslovnih rezultatih. Glede na trenutne gospodarske izzive, geopolitične krize in učinke, povezane z rotacijo. Po podatkih Združenja nemške sejemske industrije (AUMA) se je število razstavljalcev v prvi polovici leta povečalo za en odstotek na več kot 116.000, število obiskovalcev za več kot tri odstotke na skoraj 7,2 milijona, količina najetih stojnic pa za nekaj manj kot dva odstotka na več kot 4,2 milijona kvadratnih metrov.

Največji izzivi za panogo ostajajo rast stroškov na skoraj vseh področjih gospodarskega življenja. Poleg tega obstajajo še vprašanja, specifična za panogo, kot so uvajanje tehnoloških inovacij, pomanjkanje usposobljene delovne sile in spremi-

njajoča se pričakovanja razstavljalcev in obiskovalcev. Nekateri organizatorji se odzivajo s krajšimi dobavnimi roki, kar kompenzirajo z intenzivnejšimi storitvami za svoje stranke. Nove tehnologije in umetna inteligenca podpirajo tudi prenos znanja in digitalizacijo centralnih procesov – kar pomembno prispeva k blaženju naraščajočih stroškov.

Sejmi bodo tako v Evropi kot svetu funkcijo glavnega svetovnega pospeševalca v trgovini blaga in storitev lahko zadržali tudi v prihodnje, seveda ob predpostavki, da bodo s svojimi storitvami razstavljalcem in obiskovalcem sledili zahtevam časa, kot to razmišljajo vodilni nemški sejmi.

Podoben je položaj tudi na sejmi v Sloveniji. Središče sejemske dejavnosti je v zadnjih letih v Celju, sledijo mu še sejemska središča v Ljubljani, Gornji Radgoni in Kopru.

Podatke o posameznih sejmi lahko najdemo na spletnih straneh organizatorjev sejmov. Veliko podatkov, tudi programe v državah izven Nemčije, je na spletni strani Združenja nemške sejemske industrije AUMA (<http://www.auma.de>). Tudi za leto 2026 je na mestu opozorilo, da je nujno potrebno spremljati obvestila sejmskih organizatorjev, ki bi se tudi v letu 2026 lahko odločali o spremembah med letom, če jih bodo v to prisilile razmere.

*Borut Jerše, slika: Messe Düsseldorf*



# Slovenski sejmi v letu 2026

## Celje

### Podatki o organizatorju:

CELJSKI SEJEM d. d., Dečkova 1, 3000 Celje, telefon: 03 54 33 000, e-pošta: info@ce-sejem.si, <http://www.ce-sejem.si>

- 29.1. – 1.2. Agritech – strokovni sejem kmetijske in gozdarske mehanizacije ter kmetijskega repromateriala
- 5.3. Sejem zaposlitvenih priložnosti in festival izobraževanja
- 13. – 15.3. Fit in Well – sejem za zdrav in aktiven življenjski slog
- Flora in vrt – svet vrtnarjenja, krajinskega oblikovanja, samooskrbe in trajnostnega bivanja z naravo
- Dnevi športnega strelstva
- Dnevi lovstva
- Kulin Art – kulinarčni sejem
- 14. – 15.3. APIS Slovenia / Europe – sejem čebelarstva
- 14. – 17.4. Mednarodni industrijski sejem
- 16. – 20.9. MOS – največji poslovno-sejemski dogodek v regiji
- MOS Dom – gradnja in obnova doma
- MOS Tehnika & digitalizacija – oprema in materiali za obrt in industrijo
- MOS Turizem & gastronomija – kamping, karavaning, turizem in prehrana
- MOS B2B – poslovne storitve in poslovne priložnosti v tujini
- MOS Plus – izdelki široke potrošnje
- 10. – 11.10. POMP – sejem pompoznihih dogodkov
- 10. – 12.10. SIDEC – mednarodni obrambni sejem

## Gornja Radgona

### Podatki o organizatorju:

POMURSKI SEJEM d. o. o., Cesta na štadion 2, 9250 Gornja Radgona, telefon: 02 564 21 00, e-pošta: info@pomurski-sejem.si, <http://www.pomurski-sejem.si>

- 25. – 27.3. MEGRA – mednarodni sejem graditeljstva
- 22. – 26.8. AGRA – mednarodni kmetijski-živilski sejem

## Koper

### Podatki o organizatorju:

PRIMORSKI SEJEM d. o. o., Čevljarjska 17, 6000 Koper, telefon: 068 677 006, e-pošta: sejem@primorski-sejem.si, <http://www.primorski-sejem.si>

- 17. – 19.4. PRIMORSKI SEJEM & DNEVI KMETIJSTVA – mednarodni obrtno-podjetniški in kmetijski sejem

## Ljubljana

### Podatki o organizatorju:

GOSPODARSKO RAZSTAVIŠČE d. o. o., Dunajska cesta 18, 1000 Ljubljana, telefon: 01 300 26 00, e-pošta: info@gr-sejem.si, <http://www.gr-sejem.si>

- 4. – 7.2. ALPE-ADRIA – mednarodni sejem – turizem in prosti čas
- 11. – 15.3. DOM – mednarodni sejem ponudbe za dom (gradbeništvo, stavbno pohištvo, ogrevalna in hladilna tehnika, notranja oprema, varovanje in urejanje okolice)
- 8. – 11.11. NARAVA IN ZDRAVJE – sejem ponudbe izdelkov, dejavnosti in idej za zdravo življenje
- november AMBIENT – pohištveni sejem
- DOM plus – mednarodni sejem ponudbe za dom (gradbeništvo, stavbno pohištvo, ogrevalna in hladilna tehnika, notranja oprema, varovanje in urejanje okolice)

### Podatki o organizatorju:

PRIMORSKI SEJEM d.o.o., Čevljarjska 17, 6000 Koper, telefon: 031 646 030, 041 646 030 e-pošta: info@gast.si, matjaz@gast.si, <http://www.gast.si>

- 4. – 7.2. Mednarodni sejem HO.RE.CA, strokovni SEJMI OKUSOV
- GAST expo – mednarodni sejem gastronomije, pijač, kave, slaščičarstva, pekarstva, gostinsko-hotelske opreme, sladoleda, vina in piva

### Podatki o organizatorju:

ICM d.o.o., Zabukovica 48B, 3302 Griže, telefon: 051 608 377, e-pošta: info@icm.si, <http://www.icm.si>

- 17. – 19.2. IFAM – mednarodni sejem za avtomatizacijo, mehatroniko, meritve, senzoriko in računalniški vid
- INTRONIKA – mednarodni sejem za profesionalno in industrijsko elektroniko, elektrotehniko, komponente in komunikacije
- ROBOTICS – mednarodni sejem za profesionalne in industrijske ter humanoidne robote

### Podatki o organizatorju:

PROEVENT d.o.o., Dunajska cesta 10, 1000 Ljubljana, telefon: 01 300 32 22, faks: 01 300 32 07, e-pošta: info@proevent.si, <http://www.proevent.si>

- 9. – 10.1. INFORMATIVA – sejem izobraževanja, štipendiranja in zaposlovanja
- oktober Festival za tretje življenjsko obdobje
- november Slovenski festival vin

# Napovednik

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

## JANUAR

### 14. januar

**ESG Pospešek: Modul 4: Upravljanje ESG dejavnikov za dolgoročno uspešnost**

Kje: Brezplačno spletno usposabljanje, od 9.00 do 13.00

### 14. januar

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

Kje: OOO Ravne na Koroškem, od 10.00 do 12.00

### 19. januar

**PRODAJA PODJETJA – strokovni spletni posvet**

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 12.00 do 16.00 (45-minutni individualni razgovori)  
Predavatelj: Tomo Senekovič

### 19. – 22. januar

**Izpit NPK računovodja/računovodkinja**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

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

### 21. januar

**ESG Pospešek: Modul 3: Trajnostna strategija in akcijski načrt**

Kje: OOO Koper, od 9.00 do 14.00

### 21. januar

**Davčni obračun za leto 2025 in novosti v 2026**

Kje: Spletni seminar – ZOOM, od 10.00 do 12.15

Predavateljica: Jasmina Malnar Molek

### 22. januar

**ESG Pospešek: Modul 3: Trajnostna strategija in akcijski načrt**

Kje: OOO Celje, od 9.00 do 14.00

### 24. januar

**Zimsko srečanje obrtnikov in podjetnikov z družinami 2026**

Kje: smučišče Kope, od 9.00 dalje

### 28. januar

**ESG Pospešek: Modul 3: Trajnostna strategija in akcijski načrt**

Kje: OZS, od 9.00 do 14.00

### 28. januar

**SCKG: Gospodarjenje z odpadki**

Kje: OOO Ravne na Koroškem, od 10.00 do 12.00

### 30. – 31. januar

**Kongres sekcij gradbincev, kleparjev in krovcev ter instalaterjev energetikov**

Kje: Grand Hotel Bernardin

## FEBRUAR

### 1. februar

**Redna usposabljanja voznikov – koda 95 (program 2026)**

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

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

### 3. februar

**ESG Pospešek: Modul 4: Upravljanje ESG dejavnikov za dolgoročno uspešnost**

Kje: Brezplačno spletno usposabljanje, od 9.00 do 13.00

### 12. februar

**ESG Pospešek: Modul 4: Upravljanje ESG dejavnikov za dolgoročno uspešnost**

Kje: Brezplačno spletno usposabljanje, od 9.00 do 13.00

### 21. februar

**Strokovno izobraževanje za polagalce talnih oblog**

Kje: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, od 10.00 do 15.00

## MAREC

### 19. marec

**Regijsko srečanje čistilcev**

Kje: OOO Novo mesto, od 10.00 do 16.00



**Shell Fleet Solutions**

## Naj bo vsaka vaša pot v 2026 varna in uspešna.

Hvala, ker ostajate naš partner na cesti.

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.



**MOZAIK** V partnerstvu s Shellom.  
PODJETNIH



[www.shell.si](http://www.shell.si)



+386 51 306 480



[SSDOO-sales-fleet@shell.com](mailto:SSDOO-sales-fleet@shell.com)



OBRTNIKOV

SVETOVALEC

Vsebina januarskega Svetovalca:

■ **Mehanizem 80/90/100**

- Aktivirana je shema skrajšanega delovnega časa

■ **Absentizem ni le problem delodajalcev**

- Pogoji in postopki za zakonito opravljanje storitev v tujini

■ **Kaj je prikrito delovno razmerje in kako ga prepoznamo**

- 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](http://www.ozs.si/svetovanje)

■ Osebni obiski na naslovu Celovška 71, 1000 Ljubljana (po predhodni najavi)

**Jasmina Malnar Molek,**  
davčna svetovalka –  
specialistka



## Mehanizem 80/90/100

S 1. 1. 2026 se je začel uporabljati nov 67.b člen ZDR-1<sup>1</sup>, ki omogoča delavcem pred upokojitvijo opravljanje dela s krajšim delovnim časom. Ob soglasju delavca in delodajalca ter izpolnjenih pogojih bodo delavci pred upokojitvijo lahko opravljali delo v okviru 80 % polnega delovnega časa, osnovna plača delavca bo določena v višini 90 %, zavarovani pa bodo s polnim delovnim časom.

### Pogoji za opravljanje dela s krajšim delovnim časom

#### Soglasje obeh pogodbenih strank

Za opravljanje dela s krajšim delovnim časom je potrebno soglasje obeh pogodbenih strank. Uporabo instituta lahko predlaga delavec ali delodajalec. Delodajalec lahko prošnjo delavca tudi zavrne.

Če se obe pogodbeni strani strinjata z delom s krajšim delovnim časom, skleneta aneks k pogodbi o zaposlitvi. Aneks je lahko sklenjen za določen ali pa nedoločen čas. Tem delavcem bo delodajalec spremenil zavarovalno podlago v 122 – delavec pred upokojitvijo, ki dela s krajšim delovnim časom 80 %.

#### Starost delavca

Institut lahko uporablja le delavec, ki ima vsaj 60 let starosti ali vsaj 35 let pokojninske dobe. Od leta 2026 do leta 2035 velja prehodno obdobje. V letu 2026 in 2027 bo to pravico lahko izbral delavec, ki ima 58 let ali vsaj 35 let pokojninske dobe, nato pa do

**Primer:** Plača delavca za polni delovni čas v januarju 2026 znaša 2.500 EUR, za krajši delovni čas pa 2.250 EUR (90 %). Delavčeva delovna obveznost za januar 2026 znaša 141 ur (80 % polnega delovnega časa 176 ur). Poročanje podatkov:

#### Podatki o dohodku

A051 Dohodninska vrsta dohodka	A052 Bruto dohodek	A053 Normirani stroški
1101 Plače, nadomestilo plače in povračila stroškov ...	2.250,00	/

#### Osnova za obračun in plačilo prispevkov

A061 Vrsta osnove za prispevke	A062 Osnova za prispevek
P01 Plača in nadomestilo plače	2.250,00
P01a Plača in nadomestilo plače, ki bremeni delodajalca	2.250,00

#### Pokojninske osnove za osebo v delovnem razmerju

M01 Plača in nadomestila plače	število ur	znesek	obdobje od	obdobje do
	141	2.250,00	1. 1. 2026	31. 1. 2026

Vir: FURS

leta 2035 starostni pogoj raste za 3 mesece na leto.

### Pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom

Ukrep lahko uporabljajo le delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom.

### Kdo ni upravičen do ukrepa

Te pravice ne bodo smeli koristiti lastniki enoosebnih d.o.o. -jev in zavodov, ki so hkrati tudi poslovodje in zaposleni. Sklenitev aneksa prav tako ni mogoča za delavce ali družinske člane delavca, ki se štejejo za povezane osebe, pri čemer se šteje, da oseba nadzira drugo osebo, kadar ima lastniški delež ali pravico do lastniškega deleža posredno ali neposredno najmanj v višini 25 % vrednosti deležev ali glasovalnih pravic.

### Prepoved opravljanja nadurnega dela in dela na drugi podlagi

Delavec, ki bo delal s krajšim delovnim časom, ne bo smel opravljati nadurnega dela. Prav tako z delodajalcem ne sme skleniti druge pogodbe o opravljanju dela.

### Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavci, ki delajo polni delovni čas. Delavcu bo pripadala pravica do celotnega regresa (letnega in zimskega), odpravnine, povračila stroškov (prehrane, prevoza, službenih poti) in ostalih prejemkov (npr. jubilejna in solidarnostna pomoč). Le osnovna plača delavca bo določena v višini 90 % osnovne plače za polni delovni čas. Delavčeva mesečna plača ne bo smela biti nižja od 90 % minimalne plače, če bo delavec delal cel mesec. Najnižja osnova za obračun prispevkov bo za te delavce znašala 90 % najnižje zavarovalne osnove za obračun prispevkov.

### Določitev delovnih dni in ur v dnevu

V aneksu je potrebno določiti delovno obveznost delavca po dnevih in urah dela v dnevu zaradi izračuna letnega dopusta ter nadomestila plače za čas opravičene odsotnosti z dela. Odmor med delovnim časom bo sorazmeren glede na opravljeno število ur na določen dan.

### REK-O

V obrazcu REK-O bo delodajalec vpisal dejansko število ur opravljenega dela (80 % ur polnega delovnega časa) in dejansko prejetjo mesečno plačo.

**Primer (najnižja zavarovalna osnova):** Delavec dela v skladu z ukrepom 80/90/100 od 1. 1. 2026 dalje. Njegova plača v januarju 2026 za 141 ur rednega dela (80 %) znaša 1.150,00 EUR (90 %). Najnižja predpisana osnova za obračun prispevkov v njegovem primeru znaša 1.293,26 EUR (90 % od 1.436,95 EUR). V polje P02 in v polje M08 se vpiše znesek 143,26 EUR.

#### Osnova za obračun in plačilo prispevkov

A061 Vrsta osnove za prispevke	A062 Osnova za prispevek
P01 Plača in nadomestilo plače	1.150,00
P01a Plača in nadomestilo plače, ki bremeni delodajalca	1.150,00
P02 Razlika do najnižje osnove za plačilo prispevkov	143,26

#### Pokojninske osnove za osebo v delovnem razmerju

M01 Plača in nadomestila plače	število ur	znesek	obdobje od	obdobje do
	141	1.150,00	1. 1. 2026	31. 1. 2026
M08 Razlika do najnižje osnove za plačilo prispevkov		znesek	obdobje od	obdobje do
	143,26	1. 1. 2026	31. 1. 2026	

Vir: FURS

<sup>1</sup> ZDR-1 – objava v UL RS št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZčmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I

**Nina Ličar,**  
svetovalka s področja  
delovnega prava in socialne  
varnosti



## Aktivirana je shema skrajšanega delovnega časa

- shemo lahko koristijo le določeni delodajalci
- upoštevala se bo glavna dejavnost delodajalca
- shema je trenutno omejena s 5. 3. 2026

V Uradnem listu RS št. 101 z dne 4. 12. 2025 je objavljen Sklep o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače, na podlagi katerega je **v obdobju od 5. 12. 2025 do 5. 3. 2026 za določene dejavnosti** aktivirana shema skrajšanega delovnega časa zaradi nastopa začasnih okoliščin, kot določa Zakon o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače za skrajšani delovni čas (ZUDPNP).

#### Spomnimo

Državni zbor je 18. 6. 2025 sprejel Zakon o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače za skrajšani delovni čas (ZUDPNP), ki je **začel veljati 12. 7. 2025**. Z navedenim zakonom smo uzakonili

trajno shemo skrajšanega delovnega časa, ki v primeru izrednih razmer omogoča njeno aktiviranje, ne da bi bilo treba po hitrem postopku sprejemati interventno zakonodajo. Shemo je med drugim mogoče aktivirati tudi v primeru **začasnih okoliščin** (npr. recesija), in sicer s sklepom vlade, ki mora biti objavljen v Uradnem listu RS.

#### Prva aktivacija sheme in upravičene dejavnosti

Predmetni sklep predstavlja prvo aktivacijo sheme skrajšanega delovnega časa. V njem je vlada določila skupino oziroma oddelke dejavnosti po standardni klasifikaciji dejavnosti, za katere je mogoče koristiti ukrep, in sicer:

- C.14 Proizvodnja oblačil,
- C.15 Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov iz drugih materialov,
- C.17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja,
- C.18 Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa,
- C.23 Proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov,
- C.24 Proizvodnja kovin,
- C.25 Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav,
- C.29 Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolic,
- C.30 Proizvodnja drugih vozil in plovil,
- C.31 Proizvodnja pohištva.

Po pojasnilih MDDSZ se bo preverjala glavna dejavnost delodajalca, ki mora biti ena izmed navedenih.

#### Obdobje aktivacije sheme

V sklepu je določeno obdobje koriščenja sheme, v katerem je za navedene dejavnosti mogoče uveljavljati povračilo nadomestila plače za skrajšani delovni čas, ki traja **od 5. 12. 2025 do 5. 3. 2026**. Vlada se je torej odločila **za trimesečno aktiviranje ukrepa**, čeprav bi na podlagi ZUDPNP ukrep lahko aktivirala za obdobje šest mesecev.

## Oddaja vloge

Elektronsko vlogo za uveljavitev delnega povračila nadomestila plače lahko oddate na Portalu za delodajalce od 8. 12. 2025. Vlogo morate predložiti v roku 15 dni od odreditve dela s skrajšanim delovnim časom. V vlogi boste:

- navedli seznam zaposlenih, ki jim je bilo odrejeno delo s skrajšanim delovnim časom,
- obrazložili okoliščine,
- priložili dokumente, ki izkazujejo navedbe v obrazložitvi, ter
- priložili pisne odredbe za vse zaposlene na delu s skrajšanim delovnim časom.

Vse druge pisne izjave, ki se zahtevajo v postopku uveljavljanja povračila, so že del elektronske vloge in vam jih ne bo treba posebej prilagati.

Podrobneje o ukrepu smo pisali v reviji Obrtnik podjetnik julij-avgust, kjer so tudi natančno razložene obveznosti delodajalca v primeru uveljavljanja sheme. Kršitev obveznosti lahko pomeni globo za prekršek in vračanje prejetih sredstev, zato si velja članek natančno pogledati. Za več informacij se lahko obrnete na Svetovalni center OZS svetovanje@ozs.si.

### Neža Sevčnikar,

svetovalka – specialistka za poslovanje v tujini



## Pogoji in postopki za zakonito opravljanje storitev v tujini

- V Evropskem gospodarskem prostoru velja načelo prostega pretoka storitev in blaga, ki podjetjem omogoča, da brez ustanovitve podružnice začasno opravljajo dejavnost v drugih državah članicah.
- Podjetja in samozaposleni morajo pri čezmejnem opravljanju storitev izpolnjevati splošne pogoje za izvajanje dejavnosti v tujini, kot jih določa 4. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1).
- Pred napotitvijo delavcev se mora podjetje temeljito seznaniti z zakonodajo države napotitve, ki ureja pogoje dela in pravice napotenih delavcev, ter z drugimi pravili in obveznostmi, ki veljajo v državi gostiteljici.

Slovenska podjetja pogosto opravljajo storitve na ozemlju drugih držav članic Evropske unije. Če podjetje storitev, ki jo sicer redno opravlja v matični državi, začasno izvaja v drugi državi članici EU, pri čemer gre za kratkotrajne in občasne storitve, lahko to opravi brez ustanovitve podružnice ali stalne poslovne enote v državi gostiteljici. Preden se podjetje s svojimi zaposlenimi odpravi na delo v tujino, mora izpolnjevati določene zakonske pogoje, ki mu jih nalaga evropska in nacionalna zakonodaja.

V Sloveniji pravni okvir za izvajanje storitev v drugi državi Skupnosti (države Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švice) določa Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1), ki v 4. členu natančno opredeljuje splošne pogoje za opravljanje storitev v tujini, z vidika delodajalca, ki napotuje delavce v tujino.

Pred napotitvijo delavcev na čezmejno izvajanje storitev v tujino mora podjetje za svoje delavce pridobiti potrdilo A1. To potrdilo dokazuje, da delavci ali podjetniki, ki začasno delajo v tujini, ostajajo vključeni v sistem socialne varnosti v Sloveniji. Podjetje vlogo za izdajo potrdila odda elektronsko prek portala SPOT, Zavod za zdravstveno zavarovanje pa na podlagi vložene prošnje v roku petih dni izda potrdilo A1, če so izpolnjeni vsi zahtevani pogoji.

Organ v postopku izdaje potrdila A1 preveri, ali podjetje aktivno in zakonito posluje v Sloveniji, ali ima v Sloveniji ustrezno registrirano dejavnost za storitev, ki jo bo izvedlo v tujini, in ali se bo storitev izvajala za lasten račun in pod lastnim vodstvom, na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve.

Pred izdajo potrdila pristojni organ preveri tudi, ali delodajalec ne krši pomembnih določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice delavca. Zakon namreč opredeljuje kršitve, ki lahko vplivajo na prepoved izdaje potrdila, če so te povezane s plačilom za delo, delovnim časom in počitkom delavca, zaposlovanjem na črno ali zagotavljanjem varnega delovnega okolja in uporabo delovne opreme.

Zakon določa, **da podjetje ne izpolnjuje pogojev za pridobitev potrdila A1, če mu je bila za omenjene kršitve izrečena več kot ena pravnomočna globa.** To pomeni, da se podjetju, ki večkrat krši delovnopravne ali druge obveznosti, lahko onemogoči pridobitev potrdila A1, ki pa je ključen dokument za napotitev delavcev na čezmejno izvajanje storitev v drugi državi članici Skupnosti. Iz navedenega izhaja, da morajo biti podjetja še posebej pozorna tudi na posredne oziroma stranske posledice morebitnih kršitev delovnopravne in druge zakonodaje, saj te ne prinašajo le finančnih sankcij, temveč lahko tudi resno vplivajo na nadaljnje poslovanje podjetja v tujini.

Napotenim delavcem morajo biti po evropski zakonodaji v času izvajanja storitev v gostujoči državi članici zagotovljene enake pravice, kot so jih deležni lokalni delavci, ki opravljajo delo v isti ali primerljivi dejavnosti, skladno z zakonodajo, ki velja v državi gostiteljici, če je ta ugodnejša za delavca. Skladno s tem pravilom mora **delodajalec delavcu zagotoviti enake pogoje, kot so delovni čas, plačilo, počitki, zaščita zdravja in varstva pri delu ter druge ugodnosti, ki jih določa zakonodaja gostujoče države.** Zagotavljanje teh pogojev preverjajo nadzorni organi v gostujoči državi, kjer delavec opravlja storitev.

Čezmejno opravljanje storitev slovenskim podjetjem odpira številne priložnosti za širitev poslovanja, povezovanje in pridobivanje novih izkušenj na evropskem trgu. Vendar pa uspešno in zakonito izvajanje storitev v tujini zahteva dobro poznavanje evropskega in nacionalnega pravnega okvira, dosledno izpolnjevanje administrativnih postopkov ter spoštovanje delovnopravne zakonodaje države gostiteljice.

Pravočasna priprava dokumentacije, skrbno urejena dokumentacija, pridobitev potrdila A1 in upoštevanje pravil o pravicah napotenih delavcev so ključni elementi, ki podjetju zagotavljajo pravno varnost in zanesljivo poslovanje v tujini.

**Dušan Bavec,**  
specialist za delovno pravo in  
pravo socialne varnosti



## Absentizem ni le problem delodajalcev

Da je absentizem vsesplošen družbeni problem, končno le ugotavljajo tudi kompetentne državne inštitucije in v sklopu pred dnevi sprejetega Interventnega zakona oz. Zakona o dodatnih interventnih ukrepih na področju zdravstva, so trije člani povezani tudi s tem problemom. Zakon namreč na zmerno zadovoljstvo delodajalcev prinaša tudi ukrepe za preprečevanje zlorab bolniških odsotnosti. Iz naslova absentizma odteka stotine milijonov iz zdravstvene blagajne in blagajn delodajalcev, nekaj tega zagotovo tudi zaradi zlorab bolniškega staleža. Še posebej v zadnjem obdobju predstavljajo velik problem tudi t. i. »vikend bolniške«, ki pa v celoti bremenijo delodajalca, tako finančno kot pri organizaciji nemotenega delovnega procesa. Precejšen del tovrstnega problema bi bil zagotovo odpravljen, če bi prvih nekaj dni bolniške bremenilo delavca samega in ne delodajalca.

Delodajalske organizacije smo že leta opozarjale na to problematiko, še posebej v zadnjem obdobju, ko je absentizem prerasel vse razumne meje. S spremembo zakonodaje izpred leta dni, ko se je izplačevanje bolniških nadomestil v breme delodajalca podaljšalo iz 20 delovnih dni na 30 delovnih dni, se je finančna obremenitev pričakovano povišala za delodajalce, sprva nepričakovano pa tudi na zdravstveni sistem.

Čeprav je končna verzija omenjenih treh členov malo omiljena, pa lahko delodajalci vseeno ocenimo, da se vsemu navkljub nekaj le premika v smeri skupnega boja proti absentizmu, ki ne škoduje le delodajalcem, ampak poleg zdravstvene blagajne med drugim tudi zaposlenim, ki morajo zaradi pogostih izostankov sodelavcev, hočeš nočeš poprijeti za delo v večjem obsegu, da nado mestijo običajno nepričakovan izostanek sodelavcev.

### Kaj konkretnega prinaša interventni zakon?

#### 1. Nadomestilo med začasno zadržanostjo od dela

Zavarovanec ne bo upravičen do nadomestila v neto znesku med začasno zadržanostjo od dela:

- če v času začasne zadržanosti od dela opravlja pridobitno delo,
- če ne upošteva pisnih navodil o ravnanju med zadržanostjo od dela.

Zavarovancu nadomestilo med začasno zadržanostjo od dela ne pripada od dneva ugotovljene kršitve, o čemer odloča Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) do izteka začasne zadržanosti od dela, vendar ne dlje kot 30 dni.

Kljub temu je v sklepnih fazi sprejemanja zakona prišlo do omilitve takšne možnosti, saj se kršitelju, ki ne upošteva pisnih navodil med zadržanostjo od dela, nadomestilo ob prvi kršitvi ne odvzame. Za prvo kršitev se šteje kršitev, ki jo je zavarovanec storil enkrat v obdobju petih let. Naš kompromisni predlog, da se oprostijo kršitelja zgolj ob prvi kršitvi – če že – ki jo je storil kadarkoli v svoji delovni karieri, je veljal do zaključne zakonodajne faze. Takšna formulacija pomeni, da bo zaposleni lahko npr. vsakih pet let storil kršitev, ki pomeni zlorabo bolniškega staleža, pa se mu bo vedno štelo, da gre za prvo kršitev, brez kakršnega koli sankcioniranja.

Kljub temu pa naj delodajalci v takih primerih ne pozabijo, da zloraba bolniškega staleža predstavlja eno najhujših kršitev, ki ob pravilno izpeljanem postopku omogoča celo izpeljavo postopka izredne odpovedi, pa četudi ZZZS kršitelju ne bi odvzel nadomestila ob njegovi prvi kršitvi neupoštevanja pisnih navodil. Bo pa v praksi težave zagotovo delala opredelitev pridobitnega dela v času bolniške oz. začasne zadržanosti od dela. Le upajmo, da se iz tega naslova ne bo preverjalo zgolj podjetnikov, ki sicer v svojem statusu s p. -ja opravljajo pridobitno dejavnost in so iz tega naslova tudi vključeni v socialna zavarovanja.

#### 2. Navodilo o ravnanju zavarovanca med začasno zadržanostjo od dela

V primeru ugotovljene začasne zadržanosti od dela (bolniške) izbrani osebni zdravnik, imenovani zdravnik oziroma zdravstvena komisija določi trajanje in razlog začasne zadržanosti od dela ter navodila o ravnanju zavarovanca med njenim trajanjem (npr. režim gibanja, strogo ležanje, počitek, sprehodi). Izbrani osebni zdravnik takšno svojo odločitev zapiše v zdravstveno dokumentacijo zavarovanca. Z navodili o ravnanju zavarovanca med začasno zadržanostjo od dela, iz katerih ni razvidno zdravstveno stanje

zavarovanca, se pisno seznaniti delodajalca in zavarovanca. Odločba imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije, ki jo prejme delodajalec, ne sme vsebovati podatkov o zdravstvenem stanju zavarovanca. Zavarovanec se med začasno zadržanostjo od dela nahaja na naslovu svojega prebivališča, ki ga lahko zapusti zaradi opravljanja zdravstvenih storitev, nege ožjega družinskega člana, ki je ne izvaja na naslovu svojega prebivališča, sobivanja ali če izbrani osebni zdravnik, imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija oceni, da odhod z naslova prebivališča ne vpliva negativno na zdravstveno stanje zavarovanca. V takšnih primerih lahko zavarovanec med začasno zadržanostjo od dela zapusti kraj svojega prebivališča, če izbrani osebni zdravnik to določi z navodili o ravnanju med začasno zadržanostjo od dela. Podrobnejšo vsebino navodil o ravnanju zavarovanca med začasno zadržanostjo od dela ter način in roke seznanitve delodajalca in zavarovanca s temi navodili določi ZZS s soglasjem ministra, pristojnega za zdravje.

Delavec oz. druge vrste zavarovanec bo v času bolniške lahko odšel tudi v drugo državo, ki ni država kraja njegovega prebivališča, toda le z dovoljenjem oz. odločbo imenovanega zdravnika, in sicer le zaradi opravljanja zdravstvenih storitev zavarovancu ali drugega opravičljivega osebnega razloga zavarovanca in če odhod v drugo državo ne vpliva negativno na zdravstveno stanje zavarovanca. V odločbi se določi tudi obdobje, za katero se zavarovancu dopusti odhod v drugo državo.

### **3. Laični nadzor Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZS)**

ZZS bo lahko še bolj striktno in temeljito kot do sedaj izvajal nadzor nad ravnanjem zavarovancev med začasno zadržanostjo od dela zaradi bolezni ali poškodbe, toda na žalost le v času, ko nadomestilo plače bremeni delodajalca, bo moral morebitno zlorabo bolniške na svoje stroške preverjati delodajalec sam, še najbolje preko tudi za te postopke certificiranih detektivov ali na kak drug zakonit način. Laični nadzor odredi imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija Zavoda na lastno pobudo ali na obrazložen predlog organov Zavoda, izbranega osebnega zdravnika **ali delodajalca zavarovane osebe**.

Laični nadzor obsega obisk pri zavarovancu, pogovor z zavarovancem in pridobivanje podatkov iz javno dostopnih virov. Laični nadzornik nato sestavi zapisnik, v katerem navede vsa dejstva v zvezi s prisotnostjo zavarovanca in upoštevanjem navodil o ravnanju zavarovanca med začasno zadržanostjo od dela. Zapisnik podpišeta laični nadzornik in zavarovanec, pri katerem se izvaja laični nadzor oziroma tudi druge osebe, ki so podale izjavo v povezavi z ravnanjem zavarovanca v času začasne zadržanosti od dela. Če zavarovanec ali druga oseba odklonita podpis zapisnika, laični nadzornik to navede v zapisniku. Izvod zapisnika laični nadzornik po tako opravljenem dejanju vroči zavarovancu. Če zavarovanec ob obisku laičnega nadzornika ni prisoten, laični nadzornik pušti v poštne nabiralniku ali na drugem primernem mestu obvestilo o opravljenem obisku. Zavarovanec lahko v treh delovnih

dneh od obiska pojasni razloge o svoji odsotnosti in zanje predloži dokazila. Laični nadzor se zaključí z ugotovitvenim poročilom, ki ga laični nadzornik posreduje imenovanemu zdravniku in se šteje kot pobuda za ponovno presojo, ali so še podani razlogi za začasno zadržanost od dela. Podrobnejši način izvajanja laičnega nadzora iz tega člena bo določil ZZS. Iz gradiva ob obravnavi predmetnega interventnega zakona izhaja, da je ZZS leta 2022 izvedel 4192 laičnih kontrol in ugotovil 5,9 % kršitev po oceni kontrolorja, leta 2023 4466 laičnih kontrol ter 5,6 % kršitev, leta 2024 4859 laičnih kontrol ter 4,4 % kršitev, v prvih 10 mesecih leta 2025 pa v 4652 izvedenih laičnih kontrolah zaznal 5,8 % kršitev. Med obrtniki se nekako razširja mnenje, da se laična kontrola pogosteje in temeljiteje izvaja nad njimi kot med zaposlenimi. To sem izpostavil tudi v sklopu strokovne delovne skupine, ki je obravnavala predlog tozadevnega interventnega zakona, pa so mi pristojni zagotovili, da temu ni tako.

### **Dodatno je dobro vedeti**

Delodajalci večkrat negodujejo nad prepogostimi in predolgimi bolniškimi staleži (Slovenija je edina država v EU, kjer bolniški stalež ni časovno omejen) svojih zaposlenih, še posebej takrat, ko iz osebnih zaznavanj ugotavljajo, laično seveda, da se bolniški stalež po vsej verjetnosti zlorablja. Občasne vehementne razlage nekaterih svetovalcev/referentov določenih državnih inštitucij ter delodajalcem podana pojasnila, češ, saj delodajalci tako ali tako dobijo nadomestilo plače refundirano, še zdaleč niso ustrezne in ne odražajo dejanskega stanja.

Delodajalec je sicer resda upravičen do refundacije nadomestila plače, toda s precejšnjim zamikom, zato OZS že dolga leta zahteva spremembo zakonodaje na način, da bi ZZS izplačeval nadomestilo plače neposredno zavarovancu, ki je v bolniški toliko časa, da je breme izplačevanja nadomestila že prešlo od delodajalca na ZZS. Delavec, ki je dolgo časa odsoten zaradi bolniške, bremeni delodajalca tako s celotnim dopustom kot posledično s celotnim regresom, tako letnim kot po novem tudi z zimskim, morebitno poslovno uspešnostjo, če jo delodajalec izplačuje, v primeru prenehanja delovnega razmerja pa je upravičen tudi do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust, seveda v obsegu, do katerega bi bil sicer upravičen in mu še ni propadel. Tudi iz teh razlogov je vsekakor na mestu tudi ena od naših dolgoletnih zahtev slovenske obrti in podjetništva, da naj v primeru dolgotrajne bolniške breme regresa nosi inštitucija, ki sicer nosi tudi breme nadomestila plače, torej v dani situaciji ZZS. Zaenkrat nam odločevalcev še ni uspelo prepričati, bomo pa s takim in podobnimi predlogi, npr. v času veriženja bolniške in porodniške, ko le-ta bremeni CSD, zagotovo še nadaljevali.

**Staša Pirkmaier,**  
svetovalka – specialistka za  
delovno pravo



## Kaj je prikrito delovno razmerje in kako ga prepoznamo

- ZDR-1 ne pozna termina prikritega delovnega razmerja temveč ta izraz izhaja iz strokovne literature ter sodne prakse, pravna podlaga pa je v povezavi z definicijo delovnega razmerja iz 4. člena ZDR -1.
- Če posameznik pri delodajalcu opravlja delo tako kot ostali zaposleni, obstaja možnost, da delo opravlja v prikitem delovnem razmerju in je delodajalec zato z njim dolžan skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec se ukvarja z dejavnostjo kleparstva in se je na nas obrnil z vprašanjem, ali lahko zaradi povečanega obsega dela pri njem dela oseba, ki ima status samostojnega podjetnika (s. p.), in na kakšni pravni podlagi. Delodajalec je namreč dobil naročilo za delo, ki bo trajalo približno 4 mesece ali več.

Delo na podlagi pogodb civilnega prava, pogodbe o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom in študentsko napotnico je sicer problematika, ki jo nadzira Inšpektorat RS za delo, FURS pa se s tovrstnim razmerjem ukvarja zaradi morebitne kršitve davčnih predpisov.

Delodajalec ne želi ravnati nezakonito, želi se zaščititi in pravilno postopati v primeru morebitnega inšpekcijskega nadzora ter se izogniti tveganju plačila morebitne globe.

ZDR-1 ne pozna termina prikritega delovnega razmerja, temveč ta izraz izhaja iz strokovne literature ter sodne prakse, pravna podlaga pa je v povezavi z definicijo delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1. Ta določa, da je delovno razmerje, ki izhaja iz razmerja med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

V konkretnem primeru bi samostojni podjetnik delo opravljal v prostorih podjetja, v delovnem času, ki velja za druge zaposlene,

po navodilih in pod nadzorom delodajalca, pri katerem bi delal ter uporabljal njegova delovna sredstva.

Uporabljal bi delovna sredstva, orodje, prostore delodajalca, sodeloval na sestankih ekipe in se navzven predstavljal kot del podjetja delodajalca. Za opravljeno delo bi redno prejemal plačilo, ki je po naravi podobno plači (npr. mesečni pavšalni znesek), ne pa plačila po posameznem opravljenem projektu. Delo bi opravljal osebno, kontinuirano, daljše časovno obdobje, kar kaže na trajno potrebo delodajalca po takšnem delu, dela bi opravljal po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Delodajalec in posameznik, ki opravlja delo, ne moreta sama izbirati, na kakšni podlagi bo delavec opravljal delo – ali bo za to sklenil pogodbo o zaposlitvi ali bo npr. delal kot s. p., saj zakon določa, da mora biti, če so izpolnjeni elementi delovnega razmerja, sklenjena pogodba o zaposlitvi. Pri posamezniku, ki delo opravlja na podlagi civilnih pogodb, hkrati pa delo opravlja dlje časa in na primerljiv način kot pri delodajalcu redno zaposleni delavci (delo opravlja v prostorih delodajalca, zanj veljajo enaka pravila glede beleženja časa, odmorov ipd.), obstaja možnost, da delo opravlja v prikitem delovnem razmerju in je delodajalec zato z njim dolžan skleniti pogodbo o zaposlitvi. To potrjuje tudi sodna praksa.

Tudi stališče priporočila MOD 198 je, da je bistvena značilnost delovnega razmerja odvisnost, podrejenost delavca, ob tem pa navaja tudi pokazatelje, ki olajšujejo ugotavljanje, ali ta odvisnost, podrejenost v konkretnem primeru obstaja.

Pokazatelji obstoja delovnega razmerja, ki jih primeroma navaja priporočilo MOD št. 198, so na primer:

- delo se opravlja po navodilih in pod nadzorom druge stranke,
- delavec se vključi v organizacijo podjetja druge stranke,
- delo se opravlja izključno ali pretežno v korist druge stranke,
- delo mora delavec opravljati osebno,
- delo se opravlja v okviru določenega delovnega časa v delovnih prostorih, določenih s strani druge pogodbenne stranke,
- gre za trajajoče delo, ki ima določeno kontinuiteto,
- delavec mora biti na razpolago drugi stranki,
- orodje, materiale in tehnologijo za delo zagotavlja naročnik,
- periodično plačilo delavcu itd.

Volja pogodbenih strank, torej dejstvo, da sta se morda obe strinjali z delom po s. p., ni odločilna, če so v praksi podani elementi delovnega razmerja. Določbe ZDR-1, ki opredeljujejo delovno razmerje, so prisilne narave.

Opozoriti je treba tudi na kazenske sankcije, ki niso zanemarljive, in sicer z globo od 3.000 do 20.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če pri njem delavec opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z 2. odst. 13. člena ZDR-1 – elementi delovnega razmerja.

Če povzamem, menim, da bi bila najbolj zakonita rešitev sklenitev pogodbe o zaposlitvi, lahko pa obdrži tudi s. p., vendar je treba opozoriti, da na podlagi 39. člena ZDR-1 med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

## Prispevki za socialno varnost samozaposlenih – december 2025

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

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) – december 2025

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

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	7,34	15.332,64
Študentsko delo	Veljavnost od	MIN bruto urna postavka v EUR	
	od 8.2.2025	7,34	

## Pregled podatkov po ključnih kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

Opomba: 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 22. 12. 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 do 31. 7. 2026	1.104,83	1.160,07	1.218,07	1.278,98	1.406,88	1.547,56	1.702,32	1.872,55
od 1. 8. 2026 dalje	1.189,07	1.248,53	1.310,95	1.442,05	1.586,25	1.744,88	1.919,37	2.111,30
od 1. 8. 2027 dalje	1.279,74	1.343,73	1.478,10	1.625,91	1.788,50	1.967,35	2.164,08	2.380,49
od 1. 8. 2028 dalje	1.377,32	1.528,82	1.697,00	1.883,66	2.090,87	2.320,86	2.576,16	2.859,54

→ **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	<b>23.320</b>	<b>23.510</b>	23.520	23.610	23.620	23.630	23.640	<b>23.650</b>	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.
<b>Od 1. 1. 2025 dalje</b>	<b>763,95</b>	<b>847,93</b>	<b>939,81</b>	<b>1.041,24</b>	<b>1.104,41</b>	<b>1.230,72</b>	<b>1.307,29</b>	<b>1.378,11</b>	<b>1.596,31</b>	<b>1.634,59</b>	<b>1.837,47</b>	<b>1.979,1</b>	<b>2.191,58</b>

→ **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:

<b>55.100</b>	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	<b>92.001</b>	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.
<b>Od 1. 1. 2025 dalje *</b>	<b>920,00</b>	<b>1.020,00</b>	<b>1.060,00</b>	<b>1.200,00</b>	<b>1.320,00</b>	<b>1.450,00</b>	<b>1.550,00</b>	<b>1.650,00</b>

\* 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:

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

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.
<b>od 1. 6. 2025 dalje</b>	<b>675,12</b>	<b>746,46</b>	<b>821,28</b>	<b>937,86</b>	<b>1.024,86</b>	<b>1.195,38</b>	<b>1.398,96</b>	<b>1.599,06</b>
<b>na uro</b>	<b>3,88</b>	<b>4,29</b>	<b>4,72</b>	<b>5,39</b>	<b>5,89</b>	<b>6,87</b>	<b>8,04</b>	<b>9,19</b>

→ **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:

<b>17.110</b>	<b>17.120</b>	<b>17.210</b>	<b>17.220</b>	<b>17.230</b>	<b>17.240</b>	<b>17.290</b>
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

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.
<b>Od 1. 7. 2024 dalje</b>	<b>1.253,90</b>	<b>1.253,90</b>	<b>1.253,90</b>	<b>1.379,30</b>	<b>1.504,68</b>	<b>1.630,07</b>	<b>1.880,85</b>	<b>2.257,02</b>	<b>2.507,80</b>
<b>Od 1. 7. 2025 dalje</b>	<b>1.277,72</b>	<b>1.277,72</b>	<b>1.277,72</b>	<b>1.405,51</b>	<b>1.533,27</b>	<b>1.661,04</b>	<b>1.916,59</b>	<b>2.299,90</b>	<b>2.555,45</b>

→ **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
Od 1. 1. 2026 dalje	712,52	783,79	869,30	976,16	1.111,55	1.275,42	1.446,44	2.002,21	2.415,45

→ **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	27.110	27.120	27.200	27.310	27.320	27.330	27.400
27.510	27.900	29.310	32.500	33.130	33.140	33.200									

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.), nova (50/2025)

Podpisniki: GZS – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalne dejavnosti in ZDS (Ur. l. RS, št. 50/25)\*

Časovna veljavnost: Sklenjena za določen čas šestih let od začetka veljavnosti.

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	14.100	14.110	14.120	14.130	14.140	14.190
14.200	14.210	14.220	14.230	14.240	14.290	14.310	14.390	15.110	15.120	15.200					

Razširjena veljavnost: Ne

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

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 9. 2025 dalje*	900,00	950,00	1.050,00	1.150,00	1.300,00	1.475,00	1.675,00

\*nova Kolektivna pogodba se v delu, ki določa najnižje osnovne plače uporablja od dne uveljavitve novega plačnega modela pri delodajalcu, vendar najkasneje 24 mesecev od dneva začetka uporabe te kolektivne pogodbe (1. 9. 2027). Do takrat se uporablja določba glede najnižje osnovne plače glede na staro pogodbo (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22).

→ **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.
<b>1.3.2025</b>	<b>834,38</b>	<b>959,42</b>	<b>1.012,55</b>	<b>1.072,30</b>	<b>1.147,55</b>	<b>1.200,67</b>	<b>1.229,44</b>	<b>1.375,51</b>

→ **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	<b>36.000</b>	<b>37.000</b>	<b>38.110</b>	38.120	38.210	<b>38.220</b>	38.310	<b>38.320</b>	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.
<b>od 1. 1. 2025 dalje</b>	<b>654,78</b>	<b>713,36</b>	<b>789,50</b>	<b>924,24</b>	<b>1.006,23</b>	<b>1.334,25</b>	<b>1.650,57</b>	<b>2.119,20</b>	<b>2.529,19</b>
<b>Od 1. 1. 2026 dalje</b>	<b>675,73</b>	<b>736,19</b>	<b>814,76</b>	<b>953,82</b>	<b>1.038,43</b>	<b>1.376,95</b>	<b>1.703,39</b>	<b>2.187,01</b>	<b>2.610,12</b>

→ **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 tarifna 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.
<b>od 1. 1. 2025 dalje</b>	<b>658,96</b>	<b>722,73</b>	<b>786,50</b>	<b>850,27</b>	<b>967,18</b>	<b>1.169,12</b>	<b>1.371,06</b>	<b>1.689,92</b>	<b>1.923,74</b>
<b>Od 1. 3. 2026 dalje</b>	<b>724,86</b>	<b>795,00</b>	<b>849,42</b>	<b>892,78</b>	<b>1.015,54</b>	<b>1.227,58</b>	<b>1.439,61</b>	<b>1.774,42</b>	<b>2.019,93</b>

→ **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

## Drugi osebni prejemki in povračila stroškov december 2025

Vrsta prejema	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)
<b>1. Prehrana med delom</b>	
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
<b>2. Prevoz na delo in z dela</b>	
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
<b>3. Dnevnica za službena potovanja v RS</b>	
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 %
<b>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)</b>	
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, od 1. 1. 2026 dalje 66 EUR
4.3.2. Hrvaška, Bih, Srbija, Črna gora, Madžarska, Makedonija, Slovaška, Češka, Poljska, Bolarija, Romunija	40 EUR, od 1. 1. 2026 dalje 48 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
<b>5. Prevoz na službenem potovanju</b>	
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
<b>6. Prenočevanje na službenem potovanju</b>	
prenočevanje na službenem potovanju	do višine dejanskih stroškov za prenočevanje, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi
<b>7. Terenski dodatek</b>	
terenski dodatek	5,84 EUR na dan
<b>8. Nadomestilo za ločeno življenje</b>	
nadomestilo za ločeno življenje	434 EUR na mesec

Vrsta prejema	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)	
<b>9. Regres za letni dopust</b>		
regres za letni dopust	Neobdavčen in neoprispevčen: 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.	
<b>10. Jubilejne nagrade</b>		
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
<b>11. Odpravnina ob upokojitvi</b>		
odpravnina ob upokojitvi	300% PLP	7.184,76 EUR
<b>12. Solidarnostna pomoč</b>		
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	
<b>13. Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo</b>		
dijaki in študenti	15% PLP	359,24 EUR
<b>14. Plačila vajencem</b>		
Do višin, ki jih kot minimalno višino vajeniške nagrade določa Zakon o vajeništvu		
<b>15. Zimski regres</b>		
(Zakon o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov, ZPZR)		
zimski regres	638,86 EUR*	

\* Znesek za 2025 (neobdavčen znesek do višine ½ minimalne plače). Za pravilno davčno obravnavo je potrebno zajeti še 2., 4., 5. in 12. člen ZPZR.

Osnove za izračun prejemkov		
Plače v RS (vir: SURS)	Bruto plača	Povprečna letna plača zaposlenih v RS (PLP)
oktober 2025	2.572,07	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 1.1.2026 do 31.12.2026 znaša 54,53 EUR (13,63 EUR + 40,90 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. 1. 2026 do 31.12.2026 se plačuje mesečno v višini 6,43 EUR. Prispevek zavezanci plačujejo mesečno do 20. v mesecu za pretekli mesec, ne glede na dejansko število dni opravljanja dejavnosti v mesecu.

## Plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja

LESTVICA ZA ODMERO DOHODNINE IN OLAJŠAVE ZA LETO 2026

Obvestilo FURS z dne 15. 12. 2025

### Stopnje dohodnine

Če znaša neto letna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	9.721,43		16 %
9.721,43	28.592,44	1.555,43	+ 26 % nad 9.721,43
28.592,44	57.184,88	6.461,89	+ 33 % nad 28.592,44
57.184,88	82.346,23	15.897,40	+ 39 % nad 57.184,88
82.346,23		25.710,33	+ 50 % nad 82.346,23

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2026 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica preračunana na 1/12 leta:

Če znaša neto mesečna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	810,12		16 %
810,12	2.382,70	129,62	+ 26 % nad 810,12
2.382,70	4.765,41	538,49	+ 33 % nad 2.382,70
4.765,41	6.862,19	1.324,78	+ 39 % nad 4.765,41
6.862,19		2.142,53	+ 50 % nad 6.862,19

### Davčne olajšave

#### 1. Splošna olajšava

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2026:

Če znaša skupni dohodek v evrih		Znaša splošna olajšava v evrih
nad	do	
	17.766,18	5.551,93 + (20.832,39 - 1.172,59 x skupni dohodek)
17.766,18		5.551,93

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	
	1.480,51	462,66 + (1.736,03 - 1.172,59 x bruto dohodek)
1.480,51		462,66

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava (o čemer obvesti delodajalca) se davčna osnova zmanjša za 462,66 eura.

### 2. Osebne olajšave

Namen	Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
invalidu s 100% telesno okvaro	20.196,38	1.683,03
zavezancu po dopolnjenem 70. letu	1.665,58	138,80
zavezancu, ki prostovoljno in nepoklicno opravlja operativne naloge zaščite, reševanja in pomoč nepretrgoma najmanj 10 let	1.665,58	138,80

**3. Posebna osebna olajšava** za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, znaša 3.886,35 evra.

Za rezidenta, prejemnika dohodka iz delovnega razmerja, do dopolnjenega 29. leta, znaša 1.443,50 evrov. 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	2.995,83	249,65
za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	10.856,24	904,69
za drugega vzdrževanega otroka	3.256,77	271,4
za tretjega vzdrževanega otroka	5.432,02	452,67
za četrtega vzdrževanega otroka	7.607,27	633,94
za petega vzdrževanega otroka	9.782,51	815,21
Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 2.175,25 eura (mesečno za 181,27 evrov)		

za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana:

Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
2.995,83	249,65

#### 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 3.224,18 eurov letno.

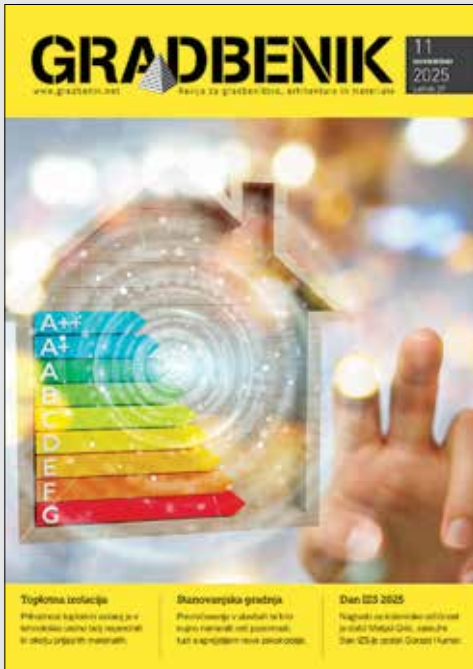
#### 6. Minimalna plača

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

# Informacije iz sveta gradbeništva, transporta in logistike



Vsak mesec z vami na gradbišču, na poti, v pisarni in doma!



Postanite naš naročnik ter dnevno spremljajte novice na [gradbenik.net](http://gradbenik.net) in [eTransport.si](http://eTransport.si)



# ULTRA FIRST MINUTE JADRAN IN MEDITERAN ŽE NA NAŠIH POLICAH

Ponudba velja do 31.1.2026

VELIKA IZBIRA PROSTIH KAPACITET



OBROČNO PLAČILO BREZ STROŠKOV IN BREZ OBRESTI



IN ŠE MNOGO VEČ!



 **Relax**® turizem  
Največji slovenski organizator počitnic!