

?KAdrovska KOnferenca



Pri ?KAKO 2016
so sodelovali:

- Kading
- Študentska
gospodarska
zbornica
- DKD Ptuj
- Moja naložba
- Moja
zaposlitev
- Pro Bit
- P&F Jeruzalem
- Vrtnarstvo
REVITAL
- Perutnina Ptuj
- Vzemna
- Impol

Dragi prijatelji ?KAKO-ja!

Letos je že tretje leto zapored potekala Kadrovska konferenca ?KAKO. Namen vseh nas, ki organiziramo konferenco, je, da udeležencem konference ponudimo izkušnjo, ki bo ostala v spominu vsem, tako z vidika visoke strokovnosti prispevkov, zlasti pa tudi z vidika izmenjave medsebojnih izkušenj in dobrih praks vseh, ki se ukvarjamo s kadrovskim področjem. Da bi udeleženci odnesli domov ne samo gradivo in novo znanje, pač pa tudi del vtisov s konference, smo letos prvič pripravili časopis konference, v katerem je zbranih nekaj prispevkov sodelujočih na konferenci in utrinkov z našega srečanja. Naj doseže svoj namen. In da bi se naslednje leto, ko bo čas za mlado vino, kostanje, rdeče zelje in pečeno raco, spet družili in izmenjali svoje izkušnje. **Za boljšo prakso!**

Ekipo organizatork

GLAVNI CILJI KADROVSKE KONFERENCE - ?KAKO:



DELJENJE ZNANJA

Izmenjava izkušenj med udeleženci dviguje kakovost kadrovske funkcije v podjetjih po Sloveniji in omogoča podjetjem večjo konkurenčnost!



PRAKSA

Prenos dobrih praks in reševanje praktičnih primerov, s katerimi se udeleženci vsakodnevno srečujejo v svojih podjetjih!



DRUŽENJE KADROVIKOV

Sproščeno ozračje in prijateljsko vzdušje izboljšuje nadaljnje sodelovanje med podjetji in dviguje raven Kadrovske konference ?KAKO!



Najnovejša sodna praksa s področja delovnega prava

Avtor: Predsednik delovnega sodišča v Mariboru Stanko Omerzu, višji sodnik

VIII Ips 62/2016

Ker iz pisnega opomina, kakršnega je tožena stranka v disciplinskem postopku podala tožnici, jasno izhaja, da bo v primeru ponovne kršitve zoper njo sprožen postopek odpovedi iz krivdnega razloga, je izpolnjen pogoj iz I. odst. 85. čl. ZDR-1.

VIII Ips 114/2016, konkurenčna prepoved

Večinsko lastništvo v konkurenčni družbi, ki dejansko opravlja enako dejavnost kot družba, v kateri je zaposlen delavec, prav gotovo pomeni kršitev konkurenčne prepovedi, čeprav tak delavec ne sklepa poslov v imenu konkurenčne družbe.

VIII Ips 105/2016, vročanje

4. odst. 88. čl. ZDR-1 res določa, da se delavcu odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, vendar pa je treba upoštevati tudi določbo 6. odst. 88. čl. ZDR-1 o tem, da se za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, v kolikor ni drugače določeno s tem členom. V 88. čl. ZDR-1 ni določb o tem, kako se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavcu, ki ima pooblaščenca, zato se glede tega vprašanja smiselno uporablja določba I. odst. 137. čl. ZPP o tem, da kadar ima stranka zakonitega zastopnika ali pooblaščenca, se pisanja vročajo njemu, če ni v ZPP drugače določeno. Smiselna uporaba pravil pravnega postopka glede vročanja odpovedi pride v poštev ravno glede vprašanj, ki jih ZDR-1 ne ureja in jih tudi ne izključuje.

VIII Ips 294/2015

Pravica do očetovskega dopusta je pravica iz starševskega zavarovanja in očetu pripada ob izpolnitvi v ZSDP določenih pogojev, med katerimi ni soglasja delodajalca. Kot obveznost do delodajalca je določena zgolj dolžnost obveščanja o nameravani izrabi, ne pa dolžnost uskladiťve oz. pridobitve soglasja delodajalca za izrabo. Določbe 16. čl. ZSDP ni mogoče razlagati na način, da bi moral delavec 30 dni pred nastopom dopusta ob rojstvu otroka deloda-

jalca obveščati tudi o konkretnih datumih izrabe dopusta.

VIII Ips 274/2015, vročitev

Tožnica po pošti poslani odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni prevzela in ker je bil prvi poskus vročitve opravljen 5. 9. 2014, je sodišče pravilno uporabilo materialno pravo, ko je štelo, da je bila vročitev opravljena 13. 9. 2014 in da se je 30-dnevni rok za vložitev tožbe iztek 13. 10. 2014. Tožba je bila vložena po izteku tega roka, zato jo je sodišče I. stopnje pravilno zavrglo.

VIII Ips 43/2016, neuspešno opravljeno poskusno delo

Če je za izpolnjevanje nalog delovnega mesta potrebno znanje tujih jezikov, delodajalec pa že po treh dneh ugotovi, da jih delavec ne obvlada v takšni meri, da bi svoje delovne obveznosti lahko izpolnjeval skladno z njegovimi pričakovanji, z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni dolžan čakati do poteka poskusne dobe oz. vsaj polovice le-te.

VIII Ips 85/2016, neuspešno opravljeno poskusno delo

Tožena stranka je v sporni odpovedi navedla, da odpoved podaja zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, da je tožnik sklenil pogodbo o zaposlitvi s tem pogojem, da ga je v času poskusne dobe spremljala poimensko navedena komisija in ugotovila, da ni izpolnil pričakovanj v smislu določbe pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s tako vsebino izpolnjuje zahteve po obrazloženosti dejanskega razloga za odpoved zaradi neuspešnega poskusnega dela v smislu drugega odstavka 87. člena ZDR-1 in omogoča preizkus njene zakonitosti pred sodiščem.

VIII Ips 111/2016, izredna odpoved – kršitev storjena v času veljavnosti prejšnje pogodbe o zaposlitvi

Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ne pomeni ovire za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršitev, storjenih v času veljavnosti prejšnje pogodbe o zaposlitvi. Bistveno je, da je izredna odpoved pogodbe

o zaposlitvi podana znotraj subjektivnega in objektivnega roka iz II. odst. 109. čl. ZDR-1, kar se je v konkretnem primeru tudi zgodilo.

VIII Ips 86/2016, zagovor

Pri določbi, da delodajalec delavcu ni dolžan omogočiti zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od njega to neupravičeno pričakovati, gre za izjemo od zakonskega pravila in tako kot vse izjeme je tudi to treba razlagati restriktivno. Vrhovno sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da teža kršitve ne more biti takšna okoliščina, zaradi katere bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor.

VIII Ips 285/2015, posredna diskriminacija – ocena delovne uspešnosti

Sodišče se je pravilno postavilo na stališče, da gre za posredno diskriminacijo, če se pri ugotavljanju presežnih delavcev kriterij doseganja delovnih rezultatov uporabi tako, da se pri delavcih, ki so bili v ocenjevalnem obdobju odsotni zaradi poročniškega dopusta oz. dopusta za nego in varstvo otroka, upošteva nevtralna ocena delovne uspešnosti v višini količnika 1, saj takšen delavec ni v enakopravnem položaju z delavci, katerih delovna uspešnost je bila ocenjena na podlagi dejanskega opravljanja dela.

VIII Ips 20/2016, presežni delavci – novo

V kvoto presežnih delavcev je treba upoštevati tudi delavce, ki jim je bila zaradi razreševanja njihovega zaposlitvenega statusa ponujena nova pogodba o zaposlitvi.

VIII Ips 251/2015, odpoved pogodbe o zaposlitvi – poslovni razlog – fiktivni razlog

Delodajalec, ki organizira delovni proces, ima pravico spremeniti organizacijo dela in tudi ukiniti ali preoblikovati posamezna delovna mesta. Gre za poslovno odločitev, v katere smotrnost in smiselnost se sodišče ne more spuščati. Mora pa preveriti, ali s formalno sicer izkazanim poslovnim razlogom ni prišlo do zlorabe tega instituta.

POVEZANOST = MOČ

Postanite član in bodite močni tudi vi.



ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA

ČLANI – SAMO ZA VAS NEKAJ NOVOSTI. POTREBUJETE

- INTERNE AKTE ZA VAŠE PODJETJE?

V našem naboru vzorcev boste našli pravega in ga dobili brez plačila.

- PROGRAM PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU?

Brezplačno svetovanje in podpora pri izdelavi.

- INFORMACIJE, SVETOVANJE IN POMOČ PRI PRIJAVI NA RAZPISE?

Vse dobite v naši projektni pisarni.



VAŠ VIR INFORMACIJ

www.stajersagz.si, FB, LinkedIn, Instagram, Twitter, E-izivi, revija Gospodarski izzivi

Kako do dobrih sodelavcev?



MOJAZaposlitev.SI



Več kot 12.000 podjetij

**Več kot 400.000
obiskov mesečno**

**Preko 800 aktualnih
zaposlitvenih oglasov**

**Objava zaposlitvenega
oglasa še isti dan**

6 TOP razlogov zakaj sodelovati z nami:

- smo učinkoviti, hitri in odzivni,
- prihranimo vaš čas,
- poenostavimo selekcijski postopek,
- skrbimo za dodatno izpostavljenost zaposlitvenih oglasov,
- zagotavljamo prijazne cene,
- nudimo vam strokovno podporo.

**Zagotovite si prijave kandidatov že danes
in objavite zaposlitveni oglas.**

Moja zaposlitev d.o.o. | Borovec 2 | 1236 Trzin | www.mojazaposlitev.si | E-naslov: info@mojazaposlitev.si | Tel: 01 8100 200 | F: 01 8100 205

S portalom  **MOJAZaposlitev.SI** je vaše kadrovanje bolj enostavno.



Kako se pripraviti na inšpekcijski pregled s področja delovnega prava?

Avtorica: Mirela Štunf, inšpektorica za delo

IZVRŠEVANJE INŠPEKCIJSKEGA NADZORA

- Zakon o inšpekcijskem nadzoru
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o inšpekciji dela

INŠPEKTOR IN NJEGOVA POOBLASTILA

- Inšpekcijski nadzor v mejah pristojnosti inšpektorata opravlja inšpektor samostojno in prosto presoja glede svetovanja in pomoči ter izbire ukrepov.
- Inšpektor ima pravico brez predhodnega obvestila ter brez dovoljenja zavezanca oziroma njegove odgovorne osebe, ne glede na delovni čas, vstopiti v poslovne prostore in objekte, na zemljišča in parcele ter k opremljenosti in napravam, razen če z zakonom ni drugače določeno.
- Zavezanec mora inšpektorju omogočiti nemoteno opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora. V primeru, da inšpektor naleti na fizični odpor ali če tak odpor pričakuje, lahko zahteva pomoč policije.

UKREPI INŠPEKTORJEV

- **Odločba zavezancu**, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma aktom v roku, ki ga sam določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.
- **Opozorilo delavcu v primeru**, da inšpektor v konkretnem primeru ugotovi,

da je za odločanje pristojno delovno sodišče ter seznanitev z ugotovitvami in ukrepi v primeru, da inšpektor oceni, da je to potrebno zaradi varovanja pravic drugih oseb (v tem primeru se delodajalcu s sklepom odredi, da o ugotovitvah in ukrepih pisno seznani delavce na pri delodajalcu običajen način).

Če imate vse urejeno, ste lahko brez skrbi!

Najboljša „priprava“ na obisk inšpektorja za delo je dobro poznavanje in čim bolj dosledno spoštovanje delovne zakonodaje, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

Možnost prepovedne odločbe v primeru, če se pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi, da:

- delodajalec ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa, kakor tudi njihove sprotne prilagoditve ob vsaki spremembi v delovnem procesu,
- zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja grozi nevarnost za neugodje delavcev,
- delodajalec delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo,

- mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca onemogočila inšpekcijski pregled.

Prepovedna odločba, je odločba, s katero inšpektor prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti v primerih, ki jih določa zakon.

Pečatenje in prepoved dobave sledi v primeru, da je bila zavezancu dvakrat v šestih mesecih ali več kot dvakrat v daljšem časovnem obdobju izdana prepovedna odločba in zavezanec ni odpravil ugotovljenih nepravilnosti.

Če inšpektor ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma drug akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost:

1. odrediti ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi,

2. izvesti postopek skladno z Zakonom o prekrških,

3. naznaniti kaznivo dejanje ali podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti,

4. predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov,

5. odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom.



mag. Mladen Markota,
inšpektor za delo



mag. Mojca Gornjak,
Moja naložba



Aleš Mikeln,
predsednik uprave Vzajemne

Inovativnost v podjetju GKN Driveline Slovenija

Avtor: Tomaž Turinek

GKN Driveline Slovenija teži k temu, da bi postalo najbolj stroškovno učinkovito podjetje. Poslovni model odličnosti podjetja GKN Driveline Slovenija temelji na šestih metodah, v nadaljevanju pa so predstavljeni načini, s katerimi želi podjetje GKN Driveline Slovenija doseči zastavljene cilje.

Kako doseči zastavljene cilje?

1. LEAN za vodje timov – usposabljanje zaposlenih o vseh orodjih LEAN-a

- Prepoznati potencialne vodje timov ter jih izobraziti
- Usposobiti čim več vodij, da bodo razumeli LEAN orodje in metode
- V letu 2016 usposobljenih 27 zaposlenih za uporabo vseh LEAN orodij – DIPLOMA

2. Dnevno spremljanje kazalnikov

- Za vsako odstopanje pripraviti plan aktivnosti
- Definirani so timi, ki delajo na izboljšanju kazalnikov

3. Priprava letnega plana LEAN delavnic

- Spremljanje realizacije delavnic (cilj 90 %)
- Predstavitev delavnic vodstvenemu timu

4. GEMBA WALK – tedenski obhodi vodstva

- Definirana so področja ogleda vodstvenega tima
- Izdela se zapisnik o predlogih za izboljšanje, kateri se morajo realizirati do naslednjega obhoda
- Spremlja se realizacija izvedbe

5. Zbiranje predlogov DOBRE PRAKSE med podjetji GKN (poka yoke, nevarni dogodki ipd.)

- Izdelan informacijski portal o zbiranju DOBRE PRAKSE
- Mesečna predstavitev dobrih praks med podjetji
- Dnevno obveščanje med podjetji preko prezentacij
- Sodelovanje s sosednjimi podjetji (Unior in Swaty Comet)

6. Vključevanje zaposlenih v izvajanje AVDITOV – iskanje izboljšav

- Tedenski obhodi zaposlenih za prepoznavanje nevarnih dogodkov, kakovosti, ekologije – IZDELANI RADAR KARTONČKI
- Spremljanje realizacije vsakega kazalnika
- MISLI NA VARNOST – DO MORE – kvartalno zbiranje predlogov

7. Interna usposabljanja

- Vsi vodje kot trenerji, učitelji, mentorji in coachi
- 3,8 dneva usposabljanja po zaposlenem v letu 2015
- 70 % vseh in internih usposabljanj izvedejo naši zaposleni
- Usposabljanje preko E-izobraževanja
- Izdelava BROŠUR za zaposlene o LEAN metodah



Primeri internih usposabljanj:

- Uvajalni seminar za nove zaposlene
- Proizvodna šola
- Šola za mentorje
- Lean za vodje timov
- Delavnice o dvigu zaupanja
- PPS – reševanje problemov
- Učinkoviti sestanki

Za motiviranje zaposlenih se v podjetju GKN uporablja:

- Kvartalno ocenjevanje kazalnikov ter nagrajevanje (5S, poškodbe, reklamacije, stroški orodja, produktivnost).
- Mesečno merjenje pozitivne klime – PCI (priprava plana za izboljšanje).
- Kvartalni sestanki s sindikatom in SD, kjer se upoštevajo predlogi za izboljšanje dobrega počutja.
- Letno merjenje zavzetosti zaposlenih po Gallup Q12 in izdelava akcijskih planov za izboljšanje.
- Dnevna POHVALA prepoznanega dosežka s strani vodje – objava.
- Prepoznavanje delavca meseca ter objava na displejih v podjetju.
- Pravilnik o nagradah in pohvalah – nagraditev ob koncu leta (INOVATOR LETA).
- Nagrajevanje zaposlenih preko predlogov iz knjige izboljšav.



mag. Jelica Lazarević Lajovic,
Vzajemna



Klara Reš,
GKN Driveline Slovenija



dr. Etelka Korpič Horvat,
ustavna sodnica

TEAM-BUILDING

Boste rekli: »Ah, še eno druženje ...« NE! Team-building je veliko več!



(Ne)sprejetje skupnega cilja?
Ni dogovora o sodelovanju?
Neustrezna velikost in sestava tima?
Nepoznavanje ustreznih načinov komuniciranja in reševanja konfliktov?
Neprevzemanje skupne in individualne odgovornosti za rezultate?

REŠITEV? Aktivno timsko izobraževanje – TEAM-BUILDING, na katerem udeleženci skozi praktične vaje gradijo zaupanje, izboljšujejo odnose, pridobivajo veščine ustrezne komunikacije ter utrjujejo pripadnost podjetju!

Kaj pridobite?

- ✓ Izboljša se komunikacija
- ✓ Izboljšajo se odnosi v ekipi
- ✓ Prepozna se vodstveni potencial zaposlenih
- ✓ Prepoznate pozitivne lastnosti zaposlenih
- ✓ Prepoznate šibke točke zaposlenih
- ✓ Prepoznate ovire pri doseganju boljših rezultatov
- ✓ Izboljšajo se veščine reševanja problemov
- ✓ Poveča se pripadnost zaposlenih podjetju

Koliko team-buildingov izvedejo slovenska podjetja?

- Skoraj **50 %** podjetij izvede za zaposlene 1 team-building program na leto.
- Skoraj **20 %** podjetij pa izvede tudi več kot 5 takšnih izobraževanj za zaposlene.

Uspešnost programov

- Najučinkovitejši so zunaj službenega okolja, najbolje v naravi.
- Uspeh je precej odvisen od udeležencev: imeti morajo voljo, da stopijo korak naprej pri ustvarjanju skupinskega vzdušja.
- Učinek team-building programov na delo ekip: boljši rezultati, bolj zadovoljni člani in bolj sproščeno vzdušje v delovnem okolju!
- Kaj prinašajo tovrstni programi: medosebno zaupanje, spoštovanje, udeleženci se zavejo, da so medsebojno odvisni. V sproščenem in pozitivnem vzdušju se med seboj bolj povežejo.
- Podjetje pridobi: večjo učinkovitost, nove ideje in nov zagon!

V podjetju Kadrin smo za vas pripravili različne programe, v prijetnem okolju Treh kraljev ali na Rogli lahko izbirate med:



PARTIZANSKA POHORSKA AVANTURA

OLIMPIJADA PODJETJA (zimski ali letni)

HI-TECH V NARAVI

POTEK PROGRAMA?

- Udeleženci so razdeljeni v skupine.
- Čakajo jih naloge, v katerih s pomočjo timskega dela premagujejo zadane izzive
- Spodbuja se timsko delo.
- Na kontrolnih točkah spremljamo timsko dinamiko.
- Uspešnost opravljenih izzivov je odvisna od kreativnosti, inovativnosti, samoiniciativnosti in sodelovanja v ekipi.

KAJ OMOGOČA PROGRAM?

Analizo timske dinamike in analizo timskega vlog po Belbinu. Hkrati pa s svojo dinamiko nudi zaposlenim sprostitve in zabavo.

Zakaj je dobro, da se ekipa vsaj enkrat letno udeleži organiziranega team-building programa?



Produktivnost



Kreativnost



Reševanje problemov



Motiviranost



Rast podjetja



Izstopanje



Za 30 % je večja uspešnost programa če gre za dvo- ali večdnevni team-building.

Vsi udeleženci ? KAKO 2016 imate s svojo ekipo pri nas popust pri naročilu programa!



- 20 %



**02 80 55 208
040 462 032**



Bernadka Lončarič Črpič: Zelo mi je všeč, da so vse zadeve zelo aktualne iz prakse. Mislim, da so vse vsebine zelo uporabne.



Bojana Maruško: Praktični primeri iz podjetij se mi zdijo odlični, dajejo nam smernice. Prav tako mi je zelo všeč, da tisti, ki predstavljajo, povabijo, da jih kontaktiraš, obiščeš in so ti pripravljeni pomagati. Tako je tudi nam v praksi lažje potem ideje implementirati.



Barbara Ambrož: Bila je odlična energija in zagotovo pridem drugo leto spet! Kapo dol!



Ocene o zadovoljstvu kažejo, da smo na dobri poti. Vsekakor pa smo veseli predlogov in jih bomo poskušali prihodnje leto v največji meri izpolniti! Se vidimo na ?KAKO?-ju 2017!



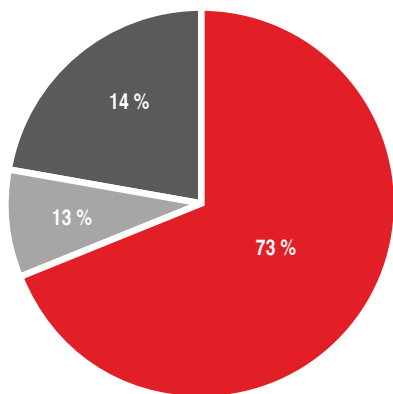
VI VARČUJETE, MI ZAGOTOVIMO DONOSNOST.



Več muh na en mah -
z dodatnim pokojninskim zavarovanjem Moje naložbe:
varnost, donosnost in izbira naložbene politike s skladi
življenjskega cikla.

Ne odlašajte – izberite Mojo naložbo in izkoristite privlačno davčno olajšavo!

MOJ dinamični



LEGENDA:

■ delnice družb, enote ali delnice skladov

■ depoziti, potrdila o vlogi ali instrumenti denarnega trga

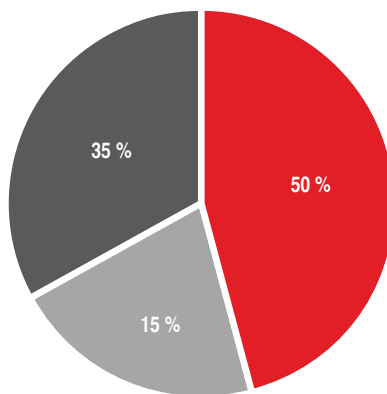
■ obveznice

DOSEŽENA DONOSNOST:

• letos*: + 4,91 %

* začetek 1. 6. 2016

MOJ uravnoreženi

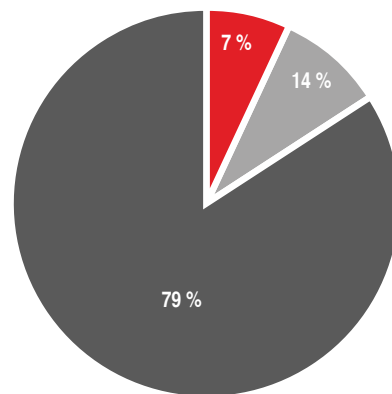


DOSEŽENA DONOSNOST:

• letos*: + 5,43 %

* začetek 1. 6. 2016

MOJ zjamčeni



DOSEŽENA DONOSNOST:

• letos*: + 4,79 %

** od 1. 1. 2016

• 2015: + 3,89 %

• od 2001: + 118,48 %

Zajamčena donosnost v skladu MOJ zjamčeni je zagotovljena v višini 60 % obrestne mere dolgoročnih vrednostnih papirjev Republike Slovenije in v letu 2016 znaša 1,3 %. Zajamčena donosnost se zagotavlja na čisto vplačano premijo in se obračunava mesečno. V skladih MOJ dinamični in MOJ uravnoreženi zavarovanci prevzemajo vsa naložbena tveganja.

Podatki o doseženih peteklih donosnostih ne predstavljajo napovedi ali jamstva prihodnjih donosnosti. Podatki o strukturi naložb so po stanju na dan 31.10. 2016.