



Elektro Primorska, d.d.

***PODJETNIŠKA
KOLEKTIVNA POGODBA***

VSEBINA PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

I. UVODNE DOLOČBE	4
II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV	5
1. Pozitivna izvedbena dolžnost	5
2. Negativna izvedbena dolžnost.....	5
3. Sklenitev, spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe	5
4. Reševanje kolektivnih sporov	6
5. Spremljanje in izvajanje pogodbe	6
6. Sestava komisije za pomirjevanje.....	6
7. Postopek pomirjevanja	7
8. Učinki pomirjevanja	7
9. Arbitražni svet.....	7
10. Posledice kršitve pravic in dolžnosti pogodbenih strank.....	8
III. DELOVNA RAZMERJA.....	8
1. Temeljne določbe	8
2. Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi	9
3. Sistemizacija delovnih mest	9
4. Pogodba o zaposlitvi	9
5. Poskusno delo	11
6. Trajanje delovnega razmerja	11
7. Obveznosti pogodbenih strank	11
8. Razporejanje delavcev	12
9. Napotitev delavcev iz kraja v kraj	12
IV. PRIPRAVNISTVO.....	12
VI. RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV.....	14
1. Določanje in reševanje presežnih delavcev.....	14
2. Odpravnine	14
3. Arbitraža v postopku reševanja presežkov delavcev	15
VII. DELOVNI ČAS.....	15
1. Trajanje in razporejanje rednega delovnega časa.....	15
2. Delovni čas, ki je krajši od polnega.....	15
3. Delovni čas, ki je daljši od polnega.....	16
4. Odmori, počitki.....	17
5. Pripravljenost na domu	18
6. Letni dopust.....	18
7. Odsotnost z dela z nadomestilom plače	21
8. Odsotnost z dela brez nadomestila plače	22
VIII. IZOBRAŽEVANJE	22
IX. ŠTIPENDIRANJE	23
X. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	24
XI. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST	26
XII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV	29
XIII. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA	30
XIV. PLAČE	31
1. Osnovna plača.....	32
2. Razponi plačilnih razredov za posamezne tarifne razrede	32
3. Določanje zahtevnosti delovnih mest in plačilnih razredov	32
4. Merila za napredovanje in osebno uspešnost delavca	33

5. Dodatki	34
XV. NADOMESTILA PLAČE	36
1. Nadomestila plače za čas bolezni	36
2. Nadomestilo za čas stavke	36
XVI. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH	37
1. Nadomeščanje.....	37
2. Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo	37
3. Plača pripravnikov	37
4. Dodatek mentorjem pripravnikov	37
XVII. DRUGI PREJEMKI.....	38
1. Odpravnina ob upokojitvi	38
2. Solidarnostna pomoč.....	38
3. Jubilejne nagrade	39
4. Nagrada ob jubileju in posebnih delovnih dosežkih	39
5. Regres za letni dopust.....	39
6. Stroški za prehrano	39
7. Nagrada ob zaključku koledarskega leta	40
8. Nagrade učencem in študentom na delovni praksi	40
XVIII. INOVACIJE	41
XIX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	41
1. Prevoz na delo in z dela	41
2. Povračila stroškov za službena potovanja.....	41
3. Dnevnice za službena potovanja.....	41
4. Povračilo stroškov za delo na terenu.....	42
5. Povračila stroškov za prenočišče	42
6. Povračilo stroškov za prevoz z lastnim vozilom.....	42
7. Povračila stroškov na službenem potovanju v tujino	42
8. Drugi stroški	43
9. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev.....	43
XX. KONČNE DOLOČBE	43

Na osnovi Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list, št. 42/02, 46/07, 103/07), Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št. 43/06), 115. člena Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije (Ur. list RS, št. 38/96, 45/96-popr., 40/97, 39/99-ZMPUPR, 100/04, 81/05, 105/07) in Razlage kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije (Ur. list RS, št. 29/03) sklepata:

Elektro Primorska, podjetje za distribucijo električne energije, d.d.

ki ga zastopa predsednik uprave: Julijan Fortunat
(predstavnik delodajalca)

in

SDE-Sindikat

ki ga zastopa predsednik sindikata: Valter Vodopivec
(predstavnik delojemalcev)

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

S to podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju: pogodbo) pogodbeni stranki določata pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavcev na področju delovnih razmerij, plač, drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom ter položaj sindikata v družbi.

2. člen

Vsebina te pogodbe je temeljni normativni in stroškovni element obligacij med pogodbenima strankama.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: zakon), Zakon o kolektivnih pogodbah in Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (v nadaljevanju: panožna pogodba) se neposredno uporabljajo, če ta pogodba posamezne vsebine ne ureja drugače ali če je dodatno ne konkretizira.

Upošteva se tudi vsa druga zakonodaja, vezana na področje, ki ga ureja ta pogodba.

Stranki soglašata, da predstavlja obseg pravic delavcev, določenih z zakonom in panožno pogodbo spodnjo mejo teh pravic.

3. člen

Ta pogodba velja za vse delavce, zaposlene v družbi.
Za upravo družbe in za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki imajo urejeno delovno razmerje na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi, za čas njene veljavnosti ne veljajo določbe te pogodbe, če je njihova uporaba drugače opredeljena z individualno pogodbo.
Ta pogodba velja tudi za učence in študente na praksi ali na počitniškem delu.

4. člen

Za delavca po tej kolektivni pogodbi se šteje vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

1. Pozitivna izvedbena dolžnost

5. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da si bosta z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo prizadevali za pravilno izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

2. Negativna izvedbena dolžnost

6. člen

Pogodbeni stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te pogodbe.

3. Sklenitev, spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe

7. člen

Postopek za sklenitev nove ali spremembo obstoječe podjetniške kolektivne pogodbe se lahko prične na pobudo katerekoli od pogodbenih strank.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev pogodbe.

Predlog za spremembo oziroma dopolnitev pogodbe mora biti podan v pisni obliki in strokovno utemeljen.

Druga stranka se je dolžna do predloga iz prejšnjega odstavka tega člena opredeliti v 30 (tridesetih) dneh od prejema predloga.

Če druga pogodbeni stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe ali se v 30 (tridesetih) dneh ne opredeli do predloga, stranka-predlagateljica prične postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Do sprejetja novih sprememb in dopolnitev se uporabljajo določila veljavne podjetniške pogodbe.

Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove podjetniške kolektivne pogodbe.

4. Reševanje kolektivnih sporov

8. člen

Za spor med pogodbenima strankama se šteje, če se stranki ne sporazumeta o:

- sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi pogodbe,
- enotni razlagi in uporabi pogodbe,
- ukrepih za reševanje spornih primerov.

Za reševanje sporov med pogodbenima strankama, naštetih v prejšnjem odstavku tega člena, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet.

Kadar je pogodba enostransko kršena, lahko oškodovana stran poda zahtevo za odpravo kršitve na pristojno delovno in socialno sodišče.

5. Spremljanje in izvajanje pogodbe

9. člen

Delodajalec je dolžan zagotoviti redno obveščanje sindikata o izvajanju tarifnega dela pogodbe, tako da mesečno posreduje obrazec s podatki o izplačanih bruto plačah v družbi.

Pogodbeni stranki imata pravico skupnega vpogleda v vse poslovne podatke, ki so v zvezi z izvajanjem te pogodbe.

Preprečevanje vpogleda v podatke o izvajanju pogodbe, njihovo prikrivanje ali posredovanje lažnih podatkov je kršitev te pogodbe.

6. Sestava komisije za pomirjevanje

10. člen

Komisija za pomirjevanje šteje 5 (pet) članov, od katerih pogodbeni stranki imenujeta po 2 (dva) člana, 1 (enega) člana – predsednika komisije pa sporazumno določita pogodbeni stranki.

Pogodbeni stranki sta dolžni člane komisije za pomirjevanje imenovati v 8 (osmih) dneh od dneva, ko je bila za to podana zahteva. Komisija za pomirjevanje se konstituira v 8 (osmih) dneh po imenovanju.

7. Postopek pomirjevanja

11. člen

Postopek pomirjevanja se prične na osnovi pisno obrazložene zahteve ene od pogodbenih strank.

Komisija za pomirjevanje dela in sprejema odločitve na sejah, ki jih sklicuje in vodi predsednik komisije.

Pogodbeni stranki sta komisiji za pomirjevanje dolžni predložiti vse podatke o izvajanju pogodbe in nuditi vso strokovno pomoč.

8. Učinki pomirjevanja

12. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če:

- katera od pogodbenih strank pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno,
- katera od pogodbenih strank ne imenuje članov v komisijo za pomirjevanje.

9. Arbitražni svet

13. člen

Če je postopek pomirjevanja neuspešen, sta pogodbeni stranki dolžni ustanoviti arbitražni svet. Pobudo za ustanovitev arbitražnega sveta lahko poda vsaka od pogodbenih strank. Pobuda mora biti podana v pisni obliki z navedbo spornega vprašanja.

Arbitražni svet šteje 5 (pet) članov, od katerih imenujeta pogodbeni stranki vsaka po 1 (enega) člana in 1 (enega) namestnika, petega člana - predsednika pa pogodbeni stranki imenujeta sporazumno.

Predsednika in člane arbitražnega sveta pogodbeni stranki imenujeta iz vrst neodvisnih strokovnjakov z ustreznega spornega področja oziroma liste arbitrov.

Arbitražni svet deluje po poslovniku, ki si ga določi sam.

Vsaka stranka nosi svoje stroške arbitražnega postopka, skupne stroške pa si delita.

14. člen

Odločitve arbitražnega sveta so obvezujoče.

Odločba arbitražnega sveta ne more imeti veljave za nazaj in učinkov na že pridobljene pravice in vzpostavljene obveznosti med pogodbenima strankama oziroma med delodajalcem in delojemalcem.

10. Posledice kršitve pravic in dolžnosti pogodbenih strank

15. člen

Če ena od pogodbenih strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to pogodbo, lahko druga pogodbeni stranka od nje odstopi.

Odstop od pogodbe je potrebno drugi pogodbeni stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši od 3 (treh) mesecev.

Po izvršenem odstopu lahko vsaka pogodbeni stranka zahteva uvedbo postopka za sklenitev nove pogodbe.

Vsak sporazum, ki je dosežen v postopku pomirjevanja, mora biti v pisni obliki in se objavi na enak način kot pogodba.

III. DELOVNA RAZMERJA

1. Temeljne določbe

16. člen

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnih razmerij odloča v skladu z zakonom, panožno pogodbo in to pogodbo uprava družbe v skladu s statutom družbe.

S to pogodbo so podrobneje urejene pravice, obveznosti in postopki v zvezi z delovnimi razmerji zaposlenih delavcev.

17. člen

Na področju delovnih razmerij uprava družbe :

- odloča o kadrovskih potrebah in o sklenitvi delovnih razmerij,
- odloča o izbiri delavcev,
- sklepa in odpoveduje pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- odloča o razporeditvi in prerazporeditvi delovnega časa,
- odloča o uvedbi nadurnega dela in dela v prerazporejenem delovnem času,
- odloča o pravici do odsotnosti delavca z nadomestilom ali brez nadomestila plače v primerih, ki so določeni s pogodbo,
- ugotavlja disciplinsko odgovornost in materialno odgovornost delavcev,
- odloča o odstranitvi delavca z delovnega mesta ali iz družbe,

- sklepa pogodbe o prevzemu delavcev,
- odloča še o drugih zadevah s področja delovnih razmerij, ki jih opredeljujeta zakon in panožna pogodba.

18. člen

Uprava lahko za vsa ali del pooblastil, ki jih določa predhodni člen, pisno pooblasti druge delavce.

O izdanih pooblastilih uprava pisno obvesti sindikat in zaposlene na javen način.

2. Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

19. člen

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje z zakonom predpisane in s to pogodbo določene pogoje in zahteve na podlagi objave delovnega mesta ter posebne pogoje, ki jih za delo na določenem delovnem mestu določa akt o sistemizaciji delovnih mest.

3. Sistemizacija delovnih mest

20. člen

Posebne pogoje, ki jih mora poleg vrste in stopnje strokovne izobrazbe za opravljanje določene vrste dela izpolnjevati delavec ter potrebna znanja in zmožnosti, določa sistemizacija delovnih mest.

Akt o sistemizaciji ter njegove spremembe in dopolnitve sprejme uprava družbe po predhodni pridobitvi mnenja sindikata, do katerega se mora pred sprejemom pisno opredeliti.

Sindikat se je do predloga dolžan opredeliti v roku 15 (petnajstih) dni, sicer se smatra, da se s predlogom strinja.

Sindikat sodeluje z upravo družbe pri pripravi metode za vrednotenje.

4. Pogodba o zaposlitvi

21. člen

S pogodbo o zaposlitvi se poleg zakonsko določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi določa tudi tarifni razred in plačilni razred, v katerega je razporejen delavec v skladu s panožno pogodbo, to pogodbo in sistemizacijo delovnih mest.

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca. Delodajalec je dolžan delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogočiti seznanitev z vsebino vseh kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

22. člen

O izbiri med prijavljenimi kandidati odloča uprava s pisnim sklepom.

Po izbiri sklene izbrani kandidat z družbo pogodbo o zaposlitvi, v kateri se dogovorita in sporazumeta o:

- sklenitvi, datumu nastopa dela in času trajanja delovnega razmerja,
- opredelitvi del in nalog na delovnem mestu, za katero se delovno razmerje sklepa,
- posebnih pogojih delovnega razmerja,
- kraju opravljanja dela,
- osnovni mesečni bruto plači, dodatkih, nadomestilih, povračilih stroškov in plačilnem dnevu,
- kriterijih in načinu ugotavljanja delovne uspešnosti delavca,
- delovnem času, odmorih, počitkih in odsotnosti z dela zaradi letnega dopusta,
- dolžini odpovednega roka,
- izobraževanju,
- zavarovanju in dodatnem pokojninskem zavarovanju,
- poslovni skrivnosti,
- konkurenčni prepovedi in konkurenčni klavzuli,
- zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu,
- varstvu osebnih podatkov,
- drugih medsebojnih razmerjih skladno z zakonom in kolektivnimi pogodbami.

Osnovna mesečna bruto plača delavca za polni delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo pogodbe, mora biti v pogodbi o zaposlitvi izražena v absolutni denarni vrednosti na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

23. člen

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pridobi delavec vse pravice in obveznosti, ki mu pripadajo v zvezi z delovnim razmerjem in s to pogodbo.

5. Poskusno delo

24. člen

O poskusnem delu se lahko dogovorita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi in lahko traja največ 6 (šest) mesecev.

25. člen

Poskusno delo spremlja in ocenjuje tričlanska komisija, ki jo imenuje uprava.

Vsaj en član komisije mora imeti enako stopnjo izobrazbe kot je zahtevana za delovno mesto, na katerem bo delavec opravljajal poskusno delo in je zapisano v pogodbi o zaposlitvi.

Komisija je dolžna pisno obrazloženo oceno poskusnega dela predati upravi najmanj 7 (sedem) dni pred potekom poskusnega dela. Uprava na podlagi ocene poskusnega dela pisno obvesti delavca o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu. Delavcu mora biti obvestilo vročeno do zadnjega dne poskusnega dela. V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, uprava izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

6. Trajanje delovnega razmerja

26. člen

Delovno razmerje se praviloma sklene za nedoločen čas, za določen čas pa le v primerih, ki jih določa zakon.

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, ima vse pravice in obveznosti kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.

7. Obveznosti pogodbenih strank

27. člen

Delavec je dolžan poleg dela za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi opravljati tudi drugo delo po nalogu delodajalca v okviru delavčeve strokovne in delovne usposobljenosti in zdravstvene psihofizične sposobnosti:

- kadar gre za časovno izpolnjevanje obveznosti do kupcev,
- kadar gre za nadomeščanje odsotnega delavca zaradi dopusta, bolezni,
- kadar gre za nujna in neodložljiva dela za vzpostavitev in zavarovanje sistema.

Razporeditev delavca v skladu s tem členom lahko traja le toliko časa, dokler trajajo v prvem odstavku navedene okoliščine.

Sklep o razporeditvi delavca v skladu s prejšnjim odstavkom predhodno pisno sprejme uprava ali od nje pooblaščen delavec.

Ugovor delavca na ta sklep ne zadrži izvršitve sklepa.

8. Razporejanje delavcev

28. člen

Delavec je lahko razporejen le na delovno mesto za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

9. Napotitev delavcev iz kraja v kraj

29. člen

Delavca ni mogoče napotiti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če napotitev vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz skupaj več kot 2 (dve) uri dnevno za delavce z otrokom do 3 (treh) let starosti in za delavce, ki negujejo težje prizadete družinske člane, ki živijo v skupnem gospodinjstvu,
- če bi zaradi tega trajala pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz, skupaj več kot 3 (tri) ure dnevno za ostale delavce.

Če kraj opravljanja dela ni določen v pogodbi o zaposlitvi, se za kraj opravljanja dela šteje kraj, v katerem delavec dela v času sklenitve te pogodbe.

Določbe tega člena se uporabljajo v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen.

IV. PRIPRAVNIŠTVO

30. člen

Čas trajanja usposabljanja pripravnika je odvisen od stopnje njegove strokovne izobrazbe oziroma od zahtevnosti dela, za katera se usposablja in sicer:

- za dela IV. in V. zahtevnostne stopnje: 6 (šest) mesecev
- za dela VI. zahtevnostne stopnje: 9 (devet) mesecev
- za dela VII. zahtevnostne stopnje: 12 (dvanajst) mesecev

31. člen

Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost pripravnika, ki se usposablja za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 (štirinajst) dni, za dela VI.

stopnje najmanj 21 (enaindvajset) dni in za dela VII. stopnje najmanj 28 (osemindvajset) dni.

Pripravnštvo se podaljša za toliko časa, kolikor je trajala opravičena odsotnost pripravnika. Na predlog mentorja se pripravništvo lahko tudi skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotnega določenega trajanja pripravništva.

32. člen

Program usposabljanja pripravnika, ki ga pripravi mentor, je sestavljen iz splošnega in posebnega dela in je prilagojen vrsti in stopnji strokovne izobrazbe posameznega pripravnika ter vsebini in zahtevnosti dela.

33. člen

Ob koncu pripravništva pripravnik opravi strokovni izpit pred komisijo za ocenjevanje uspešnosti pripravnika, ki jo določi uprava. Člani komisije morajo imeti najmanj takšno stopnjo izobrazbe kot pripravnik. Komisija ima predsednika in 2 (dva) člana.

34. člen

Strokovni izpit se opravlja ustno, pri oceni uspešnosti pripravnika pa komisija upošteva naslednje:

- oceno pripravniškega dnevnika,
- oceno mentorja o poteku pripravniške dobe,
- oceno pisne naloge pripravnika,
- oceno ustnega zagovora.

Predsednik komisije sporoči pripravniku oceno strokovnega izpita v navzočnosti članov komisije takoj po končanem izpitu. Ocena se glasi: opravljen - ni opravljen.

35. člen

Če pripravnik pripravniškega izpita ne opravi prvič, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 (petnajst) dni in ne daljši od 45 (petinštirideset) dni.

S pripravnikom, ki ne opravi pripravniškega izpita tudi drugič se ne sklene pogodba o zaposlitvi.

VI. RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

1. Določanje in reševanje presežnih delavcev

36. člen

Ugotavljanje kategorij presežnih delavcev se lahko izvaja po posameznih delovnih področjih, organizacijskih enotah ali v celotni družbi.

O nastanku presežnih delavcev uprava pisno obvesti sindikat družbe.

Posamezne primere presežnih delavcev ugotavlja in rešuje uprava družbe sporazumno in s soglasjem s prizadetim delavcem.

Program razreševanja večjega števila presežnih delavcev potrди nadzorni svet na predlog uprave in ob predhodnem soglasju sindikata družbe.

Za večje število presežnih delavcev se šteje, če število presežnih delavcev presega 5% vseh zaposlenih delavcev v obdobju 12 (dvanajstih) mesecev.

37. člen

Postopek ugotavljanja in razreševanja presežnih delavcev poteka po določbah zakona, panožne pogodbe in te pogodbe.

2. Odpravnine

38. člen

Delavcu, ki je opredeljen kot presežek, pripada odpravnina, ki znaša najmanj 50% njegove povprečne plače v zadnjih 3 (treh) mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja za vsako dopolnjeno leto delovne dobe v družbi oziroma elektrogospodarstvu.

Višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v panožni pogodbi ni določeno drugače.

Odpravnina se delavcu izplača v denarju ob izplačilu zadnje plače.

39. člen

Odpravnino lahko uveljavlja tudi delavec, ki sicer ni opredeljen kot presežek, mu pa preneha delovno razmerje namesto drugega, ki je opredeljen kot presežek. O višini tovrstne odpravnine se sklene poseben sporazum, vendar ta odpravnina ne more biti nižja od odpravnine, ki bi jo delavec prejel ob redni upokojitvi.

3. Arbitraža v postopku reševanja presežkov delavcev

40. člen

Če delodajalec pri sprejemu programa razreševanja presežnih delavcev ne upošteva mnenja, stališč in predlogov sindikata družbe, lahko sindikat v 8 (osmih) dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.

Odločitev arbitražne komisije je dokončna.

VII. DELOVNI ČAS

1. Trajanje in razporejanje rednega delovnega časa

41. člen

Delovni čas traja največ 40 (štirideset) ur na teden, vključno s plačanimi dnevnimi 30 (trideset) minutnimi neprekinjenimi odmori med delom.

Delovni teden ima 5 (pet) delovnih dni.

Delodajalec je dolžan v letnem fondu delovnih ur zagotoviti, da imajo vsi delavci vključno z dnevi državnih praznikov in dela prostih delovnih ur, na letni ravni enako število delovnih ur.

42. člen

Delovni čas določi uprava s pisnim sklepom in z letnim planom delovnega časa. Uprava lahko prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali posameznim delavcem tako, da je dnevni delovni čas v določenem obdobju daljši ali krajši od 8 (osem) ur.

O izrabi delovnega časa in letnem koledarju delovnih dni je potrebno pridobiti predhodno soglasje sindikata.

2. Delovni čas, ki je krajši od polnega

43. člen

Delodajalec lahko v skladu s potrebami delovnega oziroma poslovnega procesa sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega.

Delovni čas, krajši od polnega, je vsak tedenski delovni čas, ki je krajši od polnega, določenega s to pogodbo.

Pravice delavca, ki dela z delovnim časom, krajšim od polnega, so sorazmerne času za katerega je delavec sklenil delovno razmerje, razen v primerih določenih z zakonom in to pogodbo.

44. člen

Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se delovni čas določi v dogovoru med delavcem in delodajalcem z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

Če eden izmed staršev, z otrokom do 17. (sedemnajstega) meseca starosti, dela polovico delovnega časa, se določi delovni čas v dogovoru med delavcem in delodajalcem z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

45. člen

Delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo, delodajalec omogoči opravljanje dela v delovnem času, ki delavcu omogoča nego in varovanje te osebe.

3. Delovni čas, ki je daljši od polnega

46. člen

Delovni čas, ki je v povprečju daljši od 40 (štirideset) ur na teden in ni bil prerazporejen, se obračuna in plača kot delo preko polnega delovnega časa.

Poleg primerov, ki jih določa zakon, morajo delavci delati dalj kot polni delovni čas, kadar gre:

- za remonte in revizije na elektroenergetskih napravah in objektih, ki se morajo opraviti v čim krajšem času,
- za odpravo okvar na elektroenergetskih napravah in objektih, ki se pojavijo nepredvideno in vplivajo na preskrbo odjemalcev z električno energijo,
- za vzdrževanje elektroenergetskih naprav in objektov, ki so v takem stanju, da preti njihov izpad,
- za meritve in preizkuse na elektroenergetskih napravah in objektih ki so iz objektivnih razlogov vnaprej planirani in jih ni mogoče opraviti v rednem delovnem času,
- če narava dejavnosti terja, da se brez prekinitve opravijo določena dela oz naloge.

Delo preko polnega delovnega časa se po tem členu šteje kot poseben delovni pogoj.

Delo preko polnega delovnega časa lahko traja največ 8 (osem) ur na teden, 20 (dvajset) ur na mesec oziroma 170 (sto sedemdeset) ur na leto.

47. člen

Delovni čas delavcev, ki delajo v izmenah ali turnusih traja 8 (osem) oziroma 12 (dvanajst) ur v eni izmeni, pri čemer skupni delovni čas v koledarskem letu v povprečju ne sme presegati 40 (štirideset) ur na teden.
V ta čas se šteje tudi čas, ki je potreben za primopredajo poslov.

48. člen

Delo v izmeni med 22.00 (dvaindvajseto) uro in 7.00 (sedmo) uro naslednjega dne se šteje za nočno delo. Delo v nočnem delovnem času se šteje za poseben delovni pogoji.

49. člen

V primerih, ki jih določata zakon in panožna pogodba, lahko uprava oziroma pooblaščen delavec s pisnim sklepom odloči, da morajo delavci delati več kot polni delovni čas, vendar največ 20 (dvajset) ur na mesec.
Delovni čas iz predhodnega odstavka tega člena se šteje kot poseben delovni pogoji.

Delovni čas preko polnega delovnega časa se lahko uvede samo, če s prerezporeditvijo delovnega časa, z ustrezno organizacijo dela, z delitvijo dela ali kako drugače ni mogoče opraviti potrebnega dela.

4. Odmori, počitki

50. člen

Delavci s polnim delovnim časom imajo med delom pravico do enkratnega neprekinjenega 30 (trideset)-minutnega plačanega odmora.

Delavci, ki delajo daljši delovni čas in opravljajo delo preko polnega delovnega časa (12 ur) imajo med delom pravico do enkratnega neprekinjenega 45 (petinštirideset)-minutnega odmora.

Delavec, ki dela skrajšan delovni čas na podlagi posebnih odločb, ima pravico do 30 (trideset)-minutnega plačanega odmora med delom.

Delavci, ki opravljajo dela preko polnega delovnega časa, delavci, ki delajo v turnusu in delavci, ki delajo daljši delovni čas, ki ni izenačen s polnim delovnim časom, imajo pravico do odmora v sorazmerju z dejanskim delovnim časom.

51. člen

Delavcu, ki opravlja nujna vzdrževalna dela oziroma odpravlja okvare na električnem omrežju v času, ko zanj velja obvezna pripravljenost na domu (izven rednega delovnega časa), mora delodajalec zagotoviti pravico do 12 (dvanajst)- urnega počitka.

5. Pripravljenost na domu

52. člen

Obvezna pripravljenost oziroma dosegljivost izven rednega delovnega časa velja za dežurno tehnično osebje zaradi pravočasnih odprav okvar na električnem omrežju. Delavec, ki je odsoten z rednega dela, ne more opravljati obvezne pripravljenosti na domu.

Časovni raspored pripravljenosti delavcev pisno določi mesečno vnaprej vodja pristojne službe.

Obvezna pripravljenost na domu se ne šteje kot delovni čas.

Pripravljenost na domu traja ob delavnikih od 15.30 do 7.30 ure naslednjega dne, ob sobotah, nedeljah, dela prostih dnevih in praznikih pa od 7.30 do 7.30 ure naslednjega dne.

Pripravljenost na domu lahko delavec opravlja največ 7 (sedem) dni v tekočem mesecu.

Način organiziranja, izvajanja in pristojnosti delavca v času izvajanja pripravljenosti na domu določi uprava družbe s pismenim navodilom.

6. Letni dopust

53. člen

Osnovni letni dopust delavca znaša 18 (osemnajst) delovnih dni, pri čemer se upoštevajo kriteriji te pogodbe, ki se uporabljajo kumulativno. Minimalni letni dopust znaša 20 (dvajset) delovnih dni.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati neprekinjeno najmanj 2 (dva) tedna.

54. člen

Letni dopust se šteje po delovnih dnevih. Delovni dan za določanje in obračunavanje dopusta šteje 8 (osem) ur.

Pri izrabi letnega dopusta se šteje dejanski delovni čas delavca.

55. člen

Če delavec v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela, zaradi bolezni ali porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali nujnih službenih opravil ni mogel izrabiti letnega dopusta do konca koledarskega leta ali je bil dopust iz istih razlogov prekinjen, lahko izrabi celotni letni dopust najkasneje do 30. (tridesetega) junija naslednjega leta.

56. člen

Za skupno delovno dobo, ki jo bo delavec dosegel do konca tekočega leta, za katero se mu odmerja dolžina dopusta, se osnovno število dni dopusta poveča in sicer:

za delovno dobo po 1 letu	za 1 dan
• od 2 do 3 let	za 2 dni
• od 4 do 5 let	za 3 dni
• od 6 do 8 let	za 4 dni
• od 9 do 11 let	za 5 dni
• od 12 do 14 let	za 6 dni
• od 15 do 17 let	za 7 dni
• od 18 do 21 let	za 8 dni
• od 22 do 25 let	za 10 dni
• za več kot 25 let	za 12 dni

Pri odmeri dopusta se kot skupna delovna doba upošteva delovna doba, vpisana v delovno knjižico in delovna doba v družbi, ne upošteva pa se dokupljena zavarovalna in beneficirana delovna doba.

57. člen

Glede na zahtevnost dela v posameznih kategorijah delovnih mest se delavcu poveča osnovni letni dopust po naslednjih kriterijih:

- za tarifni razred, v katerega sodi delovno mesto:

• I.- III.	za 1 dan
• IV. in V.	za 2 dni
• VI	za 3 dni
• VII. in višje	za 4 dni

58. člen

Glede na delovne pogoje, v katerih delavec opravlja delo, se osnovni letni dopust poveča v naslednjih primerih:

- za delo v dveh dnevni turnusih 2 dni
- za delo v dežurni službi 1 dan
- za delo v dnevnem in nočnem turnusu 3 dni
- za stalno delo ali pogosto delo na terenu 2 dni
- za stalno ali pogosto delo pred monitorjem 1 dan

Pogoj za pridobitev dopusta po četrty in peti alineji tega člena je, da delavec dela v takih delovnih razmerah več kot polovico delovnega časa.

59. člen

Glede na socialne razmere se poveča osnovno število delovnih dni dopusta v naslednjih primerih:

- delovnim, vojaškim in drugim invalidom z manj kot 60% telesne okvare 2 dni
- samohranilcem z enim ali več otroki do 7 let 3 dni
- delavcem za vsakega otroka do 15. leta starosti 1 dan

Delavcem, mlajšim od 18 (osemnajst) let, se letni dopust poveča še za 7 (sedem) dni.

60. člen

Letni dopust se podaljša še za 5 (pet) dni delavcem, ki so stari najmanj 50 (petdeset) let, ne glede na starost pa delavcem, ki imajo status invalida in delavcem s telesnimi okvarami in sicer v obeh primerih, če jim je priznana 60 % ali več % telesna okvara ter delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali duševno prizadeto osebo, s katero živijo v skupnem gospodinjstvu.

61. člen

Odločbo o dolžini letnega dopusta izda uprava do 15. (petnajstega) februarja za tekoče leto.

62. člen

Delavec, ki med izrabo letnega dopusta zboli ali mu je priznana druga začasna odsotnost, lahko letni dopust prekine in o tem najkasneje v 3 (treh) dneh obvesti nadrejenega. Po dogovoru z vodjo organizacijske enote izrabi delavec preostali del letnega dopusta v drugem dogovorjenem obdobju.

7. Odsotnost z dela z nadomestilom plače

63. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin do 7 (sedem) delovnih dni v posameznem koledarskem letu, s pravico do nadomestila plače v naslednjih primerih:

- | | |
|---|-------|
| • sklenitev zakonske zveze | 2 dni |
| • sklenitev zakonske zveze otrok | 1 dan |
| • rojstvo otroka | 2 dni |
| • smrt zakonca ali izven zakonskega partnerja, otrok in staršev | 3 dni |
| • smrt sestre, brata, tasta, tašče, starih staršev, vnuka | 1 dan |
| • za selitev | 3 dni |
| • za elementarne nesreče | 3 dni |
| • in v drugih posebnih primerih, ki jih odobri uprava največ do | 7 dni |

Odsotnost z dela po tem členu se delavcu prizna samo na podlagi ustrezne odločbe uprave oziroma od nje pooblaščenega delavca.

Delavec lahko izkoristi odsotnost samo ob nastanku dogodka.

Poleg tega ima delavec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače tudi ob dnevu elektrogospodarstva.

64. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo osebnega dohodka v breme zdravstvenega zavarovanja.

Delavcu pripada dodaten plačan prosti dan v breme delodajalca za vsakokratno darovanje krvi, vendar ne več kot dvakrat v letu.

65. člen

Delavec ima pravico na podlagi posebne prošnje in pisne odobritve predsednika uprave družbe do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi nenadne bolezni delavca ali družinskega člana, v primeru, ko nima več letnega dopusta.

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače tudi v naslednjih primerih:

- zaradi udeležbe na vojaških vajah in sodelovanja pri akcijah civilne zaščite, gašenja požarov in akcijah gorske reševalne službe,
- zaradi opravljanja funkcij sodnika porotnika.

66. člen

Odsotnost z dela zaradi bolezni, oziroma ob drugih izrednih dogodkih, mora delavec javiti v 24 (štiriindvajsetih) urah po nastanku odsotnosti v organizacijsko enoto, v kateri dela.

Odsotnost z dela iz prejšnjega člena opraviči delavec s potrdilom, izdanim od ustreznega organa oziroma organizacije in ga je dolžan predložiti pooblaščenemu delavcu, ki vodi evidenco prisotnosti v organizacijski enoti najkasneje do konca obračunskega meseca.

Dokazila o upravičeni odsotnosti z dela so priloga evidence prisotnosti delavca na delu. Brez ustreznega dokazila delavcu ni možno opravičiti odsotnosti z dela.

8. Odsotnost z dela brez nadomestila plače

67. člen

Delavcu lahko uprava dovoli odsotnost z dela brez nadomestila plače (neplačani dopust). Delodajalec plača prispevke na plačo do 30 (trideset) delovnih dni v koledarskem letu pod pogojem, da delavčeva odsotnost ne vpliva na delovni proces v naslednjih primerih:

- nega družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- izobraževanje, ki ni v interesu družbe,
- zdravljenje na lastne stroške,
- neurejeno otroško varstvo otrok do 3. (tretjega) leta starosti,
- v drugih primerih, če je izražen interes delavca.

V primeru, da družba krije delavcu prispevke iz plače in na plačo, je to za delavca boniteta.

VIII. IZOBRAŽEVANJE

68. člen

Delavci se lahko izobražujejo v svojem interesu ali interesu družbe.

Delavec ima pravico in se je dolžan izobraževati, kadar potrebe delovnega procesa zahtevajo preverjanje strokovnih znanj oziroma, če to zahteva razvoj stroke in nove tehnologije.

Izobraževanje delavca na podlagi pisnega napotila delodajalca se šteje, kot redni delovni čas.

69. člen

Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa.

70. člen

Delodajalec ne sme napotiti na izobraževanje za pridobitev višje stopnje strokovne izobrazbe delavca starejšega od 45 (petinštirideset) let proti njegovi volji.

71. člen

Če je izobraževanje organizirano v interesu delodajalca (izobraževanje ob delu), ima delavec pravico do:

- 2 (dveh) delovnih dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- 3 (treh) delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobrazbe,
- 7 (sedmih) delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- 10 (desetih) delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli,

Delavci, ki se izobražujejo v svojem interesu za pridobitev višje stopnje izobrazbe, imajo pravico do plačanega študijskega dopusta, na dan ko prvič opravljajo posamezen izpit.

Vsako odsotnost zaradi izobraževanja ob delu v interesu delodajalca napove delavec na ustreznem obrazcu.

72. člen

Medsebojne pravice in obveznosti za čas izobraževanja, ki je v interesu družbe, se določijo s pogodbo o izobraževanju med delavcem in družbo.

IX. ŠTIPENDIRANJE

73. člen

Družba podeljuje štipendije v skladu s kadrovskimi potrebami, določenimi v letnem planu poslovanja.

Štipendiranje je podrobneje opredeljeno z določili zakonov, ki določajo štipendiranje. Medsebojne pravice in obveznosti družbe in štipendista se določijo v pogodbi o štipendiranju.

74. člen

Prednost pri dodelitvi štipendij imajo prosilci z boljšim učnim uspehom, višjim letnikom šolanja in nižjim dohodkom na družinskega člana.

Ob upoštevanju zgornjih določil imajo prednost pri dodelitvi štipendij otroci delavcev družbe v primerih:

- če izpolnjujejo enake pogoje kot ostali prosilci,
- če umre delavec družbe kot edini hranitelj.

Otrokom delavcev družbe, ki so se smrtno ponesrečili pri delu ali postali trajni invalidi I. kategorije, se podeli štipendija. Prepuščena jim je tudi izbira študija brez obveznosti zaposlitve v družbi.

X. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

75. člen

Delodajalec mora sprejeti in zagotoviti izvajanje ukrepov, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, vključno s preprečevanjem nevarnosti in tveganja pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec mora sprejeti in posredovati svetu delavcev družbe Izjavo o varnosti z oceno tveganja, letno poročilo o stanju varnosti in zdravja pri delu ter poročilo o izvedenih korektivnih varnostnih ukrepih.

76. člen

Vsak delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane varnostne ukrepe za varnost pri delu in uporabljati predpisane varnostne naprave ter sredstva za osebno varnost skladno z njihovim namenom.

77. člen

Delodajalec mora delavca pred začetkom dela usposobiti za varno delo in ga seznaniti z nevarnostmi in škodljivostmi pri delu ter potrebnimi varnostnimi ukrepi, s katerimi se delavcu zagotavlja varno delovno okolje in varne delovne razmere pri delu.

78. člen

Delodajalec mora zagotoviti delavcem vsa potrebna sredstva in opremo za osebno varnost pri delu, če delovno okolje ali sredstva za delo kljub varnostnim ukrepom ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu.

79. člen

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme delavcu povzročati finančnih obveznosti, prav tako ne smejo zdravstvene posledice opravljanja dela prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj.

80. člen

V Izjavi o varnosti z oceno tveganja morajo biti opredeljeni preventivni zdravstveni ukrepi, ki so predpisani za varno delo in za delo v neugodnih in zdravju škodljivih delovnih razmerah.

Kadar je delavec napoten na preventivni zdravstveni pregled, se šteje kot, da je delal.

81. člen

Delovna mesta, kjer se opravlja delo v posebnih delovnih razmerah in v manj ugodnem delovnem času, morajo biti opredeljena v aktu o sistemizaciji delovnih mest in Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

82. člen

Delodajalec mora delavce, ki opravljajo posebno težka fizična dela in zdravju škodljiva dela in delavce, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več poklicno opravljati, obvezno poklicno zavarovati v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

83. člen

Nosečnice, matere z otroki do 3 (treh) let starosti, samohranilke, samohranilci, mladoletni delavci, invalidi in delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo uživajo posebno varstvo pri delu skladno z zakonom ter kolektivnimi pogodbami.

Delavcev iz prvega odstavka tega člena ni mogoče prerazporejati na delovno mesto v drug kraj.

84. člen

Delavci, ki zaradi spremenjene psihofizične zmožnosti, ugotovljene s strani pooblaščenega zdravnika, ne dosegajo več pričakovanih rezultatov, imajo pravico do zaposlitve na ustrezno delovno mesto s plačo, ki so jo prejeli pred tem, če je ta zanje ugodnejša.

85. člen

Poleg varstva, ki ga osebe iz prejšnjega člena uživajo po zakonu in drugih veljavnih predpisih, so jim s to pogodbo zagotovljene še naslednje pravice:

- starejšim delavcem (moškim nad 55 let, ženskam nad 50 let) ni mogoče odpovedati pogodbe s ponudbo sklenitve nove, za delovno mesto, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo uživajo enako varstvo kot invalidi,
- mladoletnemu delavcu se lahko v pogodbi o zaposlitvi z njim določi krajši delovni čas od polnega,
- tistemu od staršev, ki uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa po zakonu, se delovni čas razporedi tako, da je v največji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

86. člen

Dopust za nego in varstvo otroka lahko delavec izkoristi tako, da dela 20 (dvajset) ur na teden praviloma 4 (štiri) ure na dan do 17. (sedemnajstega) meseca otrokove starosti oziroma do dopolnjenih 23 (triindvajsetih) mesecev starosti dvojčkov in težje telesno ali duševno prizadetega otroka. Za vsakega nadaljnjega hkrati živorojenega otroka ima pravico do dodatnih 5 (petih) mesecev delati polovico polnega delovnega časa na dan.

87. člen

Delavci imajo pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev. Varno in zdravo delo je zagotovljeno, če ob strokovni in delovni usposobljenosti ter normalni delavčevi pazljivosti ne pride do poškodb in zdravstvenih okvar.

88. člen

Pred nastopom dela mora delavec opraviti ustrezen (predhodni) zdravniški pregled, s katerim se ugotovi njegova psihofizična in zdravstvena usposobljenost za opravljanje dela.

Med delom mora delavec opraviti obdobje zdravniške preglede. Glede na delovno mesto, kjer opravlja delo in glede na nevarnosti, ki jim je pri tem izpostavljen, je odvisno obdobje, v katerem je napoten na zdravniški pregled.

XI. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST

89. člen

Vsi delavci družbe, ne glede na položaj ali funkcijo, so glede na zakon in določila panožne pogodbe disciplinsko odgovorni za dejanja in opustitve dejanj, ki pomenijo kršitve delovnih obveznosti ter opustitve dejanj, ki imajo za posledico materialno škodo za družbo.

Disciplinsko odgovornost delavcev ugotavlja uprava družbe ali na osnovi njenega pisnega pooblastila pooblaščen delavec.

Disciplinska odgovornost obsega tudi materialno in odškodninsko odgovornost delavca.

90. člen

Neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pomeni kršitev obveznosti.

Kršitve delovnih obveznosti so:

1. nepravilen odnos do strank – večje število pritožb,
2. zamujanje na delo,
3. predčasni odhod z dela,
4. neopravičeno opuščanje del in nalog,
5. neopravičen izostanek najmanj enega delovnega dne,
6. zloraba pravice gibljivega začetka in zaključka delovnega časa,
7. netočno oziroma lažno prikazovanje delovnega časa ali drugih dejstev z namenom okoriščanja,
8. nepravilen odnos do sodelavcev, nadrejenih in podrejenih,
9. nedovoljeno zadrževanje v prostorih družbe izven rednega delovnega časa,
10. opuščanje nadzora ali malomaren nadzor dela in discipline,
11. opustitev obveznosti obveščanja družbe o izostankih z dela v roku 24 (štiriindvajset) ur,
12. povzročitev izpada objekta iz elektroenergetskega sistema, ki ima za posledico večjo materialno škodo,
13. prepozna vključitev objekta v obratovanje, zaradi česar je nastala večja materialna škoda,
14. nesmotrna oziroma neodgovorna uporaba sredstev v nasprotju s pravili stroke oziroma navodili,
15. prekoračitev pooblastila in nezakonito ravnanje,
16. izdaja poslovne tajnosti in druge z zakonom ali s splošnim aktom določene tajnosti,
17. zloraba pravice do bolezenskega dopusta,
18. kršitev predpisov o varstvu pri delu, če kršitev ogroža premoženje, zdravje ali življenje ljudi,
19. kršitev zaščite človekovega okolja z opustitvijo izvedbe ukrepov, za katere so bila zagotovljena materialna sredstva in drugi pogoji,
20. odklanjanje zdravljenja odvisnosti, ugotovljene na podlagi zdravniške ocene,
21. nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovne in druge obveznosti,
22. sprejemanje ali dajanje podkupnine oziroma neopravičeno pridobivanje premoženske koristi v zvezi z delom,
23. nedovoljena uporaba delovnih sredstev, delovne, poslovne in tehnične dokumentacije družbe v osebno korist ali za korist drugega,
24. opravljanje zasebnega dela med delovnim časom,
25. povzročitev škode družbi ali tretji osebi,
26. neopravičena zavrnitev dela preko polnega delovnega časa,

27. protipravno prilaščanje lastnine sodelavca, če je dejanje storjeno na delu in je posledica dejanja motnja odnosov,
28. povzročitev nereda, prepira ali pretepa na delu ali v družbi,
29. neizvršitev pravnomočne sodne odločbe,
30. prikrievanje ali ponarejanje podatkov, zapisnikov, listin in druge dokumentacije,
31. neupravičena odklonitev strokovnega izobraževanja ali usposabljanja v interesu družbe.

91. člen

Disciplinski postopek se prične na zahtevo upravičenega predlagatelja postopka. Zahteva za izvedbo disciplinskega postopka mora biti podana v pisni obliki in mora vsebovati:

1. ime in priimek delavca, zoper katerega se postopek uvaja,
2. natančen opis kršitve, ki se delavcu očita,
3. navedbo materialnih dokazov in prič, če obstajajo.

V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obrazložitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor.

Sindikata sodeluje v vseh fazah disciplinskega postopka, če je v postopku delavec, ki je član sindikata, zato ga je potrebno o vsem obveščati.

92. člen

V disciplinskem postopku se lahko na osnovi ugotovljene delavčeve odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so odvzem bonitet ali izrek denarne kazni.

Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.

93. člen

Delavec, ki je s svojim dejanjem oziroma opustitvijo dejanja povzročil materialno škodo družbi, jo mora povrniti v 3 (treh) mesecih od dneva pravnomočnosti sklepa.

Postopek o ugotavljanju namerno povzročene materialne škode poteka po določilih Obligacijskega zakonika.

94. člen

V primeru hujše kršitve delovnih obveznosti lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi.

Med hujše kršitve delovnih obveznosti se poleg kršitev opredeljenih v panožni pogodbi štejejo tudi:

1. neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno ali malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti,

2. nezakonito razpolaganje s sredstvi in druga nezakonita dejanja, kot so: sprejem in dajanje podkupnine, neupravičena uporaba sredstev v svojo in tujo korist, tatvina, goljufija, ipd.,
3. dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje v družbi,
4. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmotu glede uveljavljanja pravic,
5. dajanje nepravilnih podatkov v zvezi s kadrovanjem in izobraževanjem,
6. opustitev dejanja, s čimer se ovira delovni proces ali upravljanje v družbi,
7. nezakonita opustitev objave prostega delovnega mesta v družbi, za katerega se sklepa delovno razmerje,
8. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila,
9. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje družbe, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice,
10. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnimi nesrečami, opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvu sredstev,
11. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona in kolektivnih pogodb,
12. ne izvrševanje programov uvajanja delavcev v delo, zlasti glede varstva pri delu,
13. odklonitev dela, če za to ni opravičenih razlogov,
14. odklanjanje ali ne izvrševanje funkcije mentorja, če za to ni tehtnih razlogov,
15. neupravičena uporaba sredstev, zaupanih delavcem za opravljanje dela,
16. prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom,
17. povzročanje nereda ali pretepa v družbi,
18. neupravičeno izostajanje z dela 2 (dva) ali več delovnih dni v obdobju 6 (šestih) mesecev,
19. malomarno opravljanje dela, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge, v zakonu ali splošnem aktu določene tajnosti,
20. izdaja poslovne ali druge, z zakonom ali splošnim aktom določene tajnosti,
21. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,
22. samovoljno izkoriščanje dopusta,
23. grobo obnašanje do sodelavcev ali drugih oseb med delom ali v zvezi z delom,
24. neizvajanje sprejetih obveznosti do sindikatov po tej kolektivni pogodbi,
25. kršitev konkurenčne prepovedi.

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če so bile v primeru hujših kršitev delovnih obveznosti povzročene motnje pri opravljanju dela, onemogočeno ali oteženo opravljanje dela drugim delavcem ali kako drugače moten delovni proces.

XII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

95. člen

Sklepi, s katerimi se odloča o pravici, obveznosti ali odgovornosti delavca morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki z obrazložitvijo in pravnim poukom.

Sklepi brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom delavcu ne morejo biti v škodo in so neveljavni.

XIII. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

96. člen

Delodajalec se obvezuje, da bo sindikatu in sindikalnemu zaupniku zagotovil vse potrebne pogoje, da bo lahko organizirano in učinkovito opravljal sindikalne dejavnosti, s katerimi varuje pravice in interese delavcev.

Sindikat in sindikalni zaupnik mora opravljati sindikalne dejavnosti na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitosti poslovanja ali bi neutemeljeno povzročal slabe medsebojne odnose.

97. člen

Za delovanje sindikata delodajalec zagotavlja:

- obračunavanje in odvajanje članarine članov sindikata na podlagi pisnega obvestila,
- uporabo poslovnih prostorov, delovne opreme in službenih vozil,
- delovanje sindikalnih zaupnikov v okviru delovnega časa,
- druge dejavnosti v dogovoru med upravo družbe in predstavnikom sindikata.

98. člen

Uprava družbe se zavezuje, da bo na pobudo ali predlog sindikata, v okviru možnosti tvorno delovala pri reševanju problematike pogojev življenja in dela, s katero se pri delu ali izven dela srečujejo posamezni delavci in je povezana z organizacijo delovnega procesa.

99. člen

Delodajalec je dolžan omogočiti članske sestanke sindikata med rednim delovnim časom. Ti članski sestanki se organizirajo tako, da je delovni proces čim manj moten in po predhodnem dogovoru z upravo družbe.

Delodajalec priznava plačano odsotnost z dela sindikalnim zaupnikom za čas opravljanja sindikalnih funkcij in za sodelovanje v višjih oblikah organiziranosti. Plačana odsotnost se jim prizna tudi za čas udeležbe na organiziranih oblikah sindikalnega izobraževanja in usposabljanja.

100. člen

V okviru delovnega časa sklicuje članske sestanke in sestanke sindikalnih skupin predsednik sindikata družbe oziroma sindikalni zaupnik na podlagi dogovora z upravo oziroma drugim pristojnim delavcem glede določitve najprimernejšega časa

za organiziranje sestanka ob upoštevanju nujnih potreb delovnega procesa in razporeditve delovnega časa.

Sestanke izvršnega odbora sindikata skliče predsednik sindikata. Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi so dolžni omogočiti članom izvršnega odbora iz posamezne organizacijske enote udeležbo na sklicani seji.

Delodajalec je sindikalnim zaupnikom dolžan omogočiti udeležbo na sejah, posvetih in izobraževalnih oblikah izven družbe na podlagi pisnega vabila.

101. člen

Predsedniku sindikata družbe pripada dodatek k plači, v višini 15% od osnovne plače RR 3.00. Tako povečana osnovna plača ne more biti nižja od osnovne plače RR 3,00 v družbi.

Predsednik sindikata ima tudi vse druge pravice pod pogoji, ki jih določa pogodba, vključno s pravico, da se po prenehanju funkcije razporedi na isto delovno mesto, kot ga je imel pred izvolitvijo ali, če to ni možno, na delovno mesto, ki ustreza njegovi stopnji strokovne izobrazbe in delovne zmožnosti.

Družba zagotavlja sindikalnim zaupnikom za delo sindikata skupno najmanj 1 (eno) plačano uro letno za vsakega delavca. Če deluje v družbi več sindikatov se število plačanih ur razdeli med sindikate v sorazmerju s številom članov.

Sindikalnemu zaupniku, ki je član izvršnega odbora sindikata družbe pripada dodatek k plači v višini 5% osnovne plače RR 3,00 v družbi.

102. člen

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno pravno varstvo, se določi na podlagi notranje organiziranosti družbe.

Sindikalni zaupnik pridobi status pooblaščenega predstavnika sindikata s pravicami in dolžnostmi po tej pogodbi z dnem izvolitve oziroma imenovanjem.

103. člen

Pogoji za delo sindikata družbe so urejeni v pogodbi med upravo in sindikatom, ki podrobneje ureja pravice in obveznosti pogodbenih strank.

XIV. PLAČE

104. člen

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače in drugih vrst izplačil, določenih s to pogodbo in mora biti vedno v denarni obliki.

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače na podlagi osebne uspešnosti delavca,
- dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja družbe in
- dodatkov.

1. Osnovna plača

105. člen

Osnovna plača delavca se določi v pogodbi o zaposlitvi in predstavlja znesek plače za poln delovni čas, predvidene rezultate dela in normalne pogoje dela. Osnovna plača delavca po tej pogodbi se obračuna kot zmnožek izhodiščne plače in ustreznega količnika zahtevnosti dela plačilnega razreda v katerega je razvrščen delavec (RR) in pripadajočega posebnega količnika za zaposlene pred 1.1.2008. Plača za pretekli mesec se izplača najkasneje do 8. (osmega) delovnega dne v tekočem mesecu.

106. člen

Na dan 31.12. 2007 znaša izhodiščna plača 473,9349 eurov (€) in se spreminja glede na dogovore pogodbenih strank in veljavno zakonodajo.

2. Razponi plačilnih razredov za posamezne tarifne razrede

107. člen

Delovna mesta se v okviru istega tarifnega razreda združijo v skupino delovnih mest glede na zahtevnost - tarifni razred, na podlagi vrednotenja delovnih mest skladno z opredeljeno metodo.

Ta pogodba opredeljuje izhodiščne količnike za posamezne tarifne razrede. Podpisnika te pogodbe bosta v roku dvanajstih mesecev sprejela preglednico zahtevnosti skupin delovnih mest, ki bo priloga te pogodbe.

3. Določanje zahtevnosti delovnih mest in plačilnih razredov

108. člen

Zahtevnost delovnih mest se ugotavlja z vnaprej opredeljeno metodo za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest.

Na osnovi te metode in opisov delovnih mest se le-ta razvrstijo v tarifne razrede, upoštevaje zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe.

4. Merila za napredovanje in osebno uspešnost delavca

109. člen

a. Plača na podlagi napredovanj delavca na delovnem mestu

Osnovna plača delavca se poveča na podlagi naslednjih meril:

- delavec obvlada poleg obveznih tudi druga funkcionalna znanja za učinkovito delo na delovnem mestu,
- delavec je interdisciplinarno usposobljen,
- delavec je pri delu popolnoma samostojen,
- delavec je v preteklem ocenjevalnem obdobju dosegal nadpovprečno delovno uspešnost.

Na osnovi teh meril se posameznemu delavcu lahko poveča osnovna plača, ki izhaja iz zahtevnosti delovnega mesta. S tem delavcu pripada višji plačilni razred, kot je plačilni razred delovnega mesta.

Sklep o povečanju osnovnega plačilnega razreda delavca v skladu z merili iz te pogodbe, sprejme uprava na podlagi sprejetih meril.

b. Plača na podlagi osebne uspešnosti delavca

Uspešnost delavca pri delu se ugotavlja na podlagi naslednjih kriterijev:

- obseg opravljenega dela in doseganje rokov,
- kvaliteta opravljenega dela,
- prizadevnost in pripravljenost za delo,
- iniciativnost in sposobnost prilagajanja spremembam,
- sodelovanje s sodelavci.

c. Plača na podlagi uspešnosti poslovanja družbe

Plača na podlagi uspešnosti poslovanja družbe se izplača skladno s sklepom uprave na podlagi ugotovljene uspešnosti poslovanja družbe za posamezno preteklo obdobje v poslovnem letu ali za preteklo poslovno leto.

Kriterij za določanje uspešnosti poslovanja po tej pogodbi je preseganje planiranih rezultatov, ugotovljenih na podlagi vrednostnih in količinskih kazalcev uspešnosti poslovanja.

Delež plače na podlagi uspešnosti poslovanja družbe se zaposlenim izplača v sorazmerju z njihovimi plačami, v katere se ne všteta izplačane stimulacije.

5. Dodatki

110. člen

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas za tekoči mesec.

Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan nedelje in državnega praznika. Če dodatka sovpadata na isti dan, se uporabi dodatek, ki je višji.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

a. Dodatek za delovno dobo

111. člen

Delavcem pripada dodatek za vsako leto izpolnjene delovne dobe v višini 0,5 % osnovne plače .

Delavkam z več kot 25 (petindvajset) let delovne dobe se dodatek za delovno dobo poveča za 0,25 % osnovne plače.

Za delovno dobo po tem členu se šteje skupna delovna doba, ne upošteva pa se dokupljena zavarovalna in beneficirana doba.

b. Dodatki za manj ugoden delovni čas

112. člen

Za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, delavcu pripadajo dodatki v naslednjem odstotku od povprečne urne postavke osnovne plače:

a) nočno delo	40%
b) delo v izmenah v času od 15.00 do 7.00 ure naslednjega dne	10%
c) delo v nedeljo, na dan državnih praznikov ter ob dela prostih dnevih po zakonu	50 %
d) delo prek polnega delovnega časa (navadne ure)	40 %
e) delo prek polnega delovnega časa, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic)	50 %
f) za pripravljenost na domu pripada delavcu nadomestilo ob delavnikih	20%
g) za pripravljenost na domu pripada delavcu nadomestilo ob nedeljah, praznikih, dela prostih dnevih po zakonu in dnevnu družbe oziroma elektrogospodarstva	30%

c. Dodatki za posebne delovne razmere

113. člen

Za delo v težjih delovnih razmerah pri negativnih vplivih okolja in povečani nevarnosti, v katerih se delavec občasno nahaja in to ni upoštevano v osnovni plači pripadajo delavcu dodatki v naslednjem odstotku od urne postavke osnovne plače samostojnega elektromonterja - RR 1,85:

1. Za delo na višini:	
- od 3 m do 12 m	20 %
- nad 12 m do 20 m	30 %
- nad 20 m	50 %
2. Za delo na prostem v neugodnih vremenskih razmerah:	
- pod -10 °C	25 %
- nad 30 °C (v senci)	25 %
- v dežju ali sneženju ali vetru nad 15m/sek	25 %
- v snegu nad 30 cm	30 %
3. Za delo v kabelskem jašku, jarku	10%
4. Za delo s kompresorjem ali motorno žago	15 %
5. Za delo z varilnim aparatom	30 %
6. Za delo z gradbeno mehanizacijo (Kot gradbena mehanizacija se štejejo: kopač, rovokopač, traktor, avtodvigalo in platforma.)	15 %
7. Za delo v izrazitem prahu, plinih, vročini nad 32 °C v prostoru	30 %
8. Za delo z visokofrekvenčnimi napravami (visokonapetostni preizkus kablov, lociranje okvar, preizkus izolacijske trdnosti)	15 %
9. Za delo pod napetostjo (v skladu s pravilnikom o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka)	200 %
10. Za vsako stikalno manipulacijo pri odprtih napravah pod napetostjo	30 %
11. Za delo na hidro mehanskih napravah in delo pod zemljo	30 %
12. Za delo z denarjem	10 %
13. Za prevožen km voznikom amaterjem - (v vrednosti cene neosvinčenega bencina (Eurosuper 95):	
- za kombije z najmanj tremi potniki, za tovorna vozila do 3t	7 %
- za tovorna vozila nad 3t	10 %

XV. NADOMESTILA PLAČE

114. člen

Za izplačila nadomestila plač se neposredno uporabljajo določila zakona, kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije in te pogodbe.

115. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni,
- za čas letnega dopusta,
- na dela prost dan po zakonskih predpisih,
- na dan družbe oziroma elektrogospodarstva,
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje,
- v drugih primerih, določenih z zakonom in to pogodbo.

V vseh primerih razen odsotnosti zaradi bolezni pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove.

Osnova za izračun nadomestil je plača delavca v tekočem mesecu za polni delovni čas, oziroma plača preteklega meseca, če ni možno določiti osnove na podlagi plače v tekočem mesecu.

1. Nadomestila plače za čas bolezni

116. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi:

- | | |
|---|-------------|
| - bolezni (odsotnost do 30 delovnih dni) v višini | 85 % plače |
| - nezgode pri delu ali poklicne bolezni v višini | 100 % plače |

Osnova za izračun nadomestil je plača delavca v tekočem mesecu za polni delovni čas, oziroma plača preteklega meseca, če ni možno določiti osnove na podlagi plače v tekočem mesecu.

2. Nadomestilo za čas stavke

117. člen

Za čas stavke, ki je organizirana v skladu s panožno pogodbo, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 80 % osnovne plače delavca povečane za dodatek za delovno dobo, za obdobje 5 (petih) delovnih dni.

XVI. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH

1. Nadomeščanje

118. člen

Ko delavec nadomešča drugega delavca neprekinjeno nad 30 (trideset) koledarskih dni (razen v času koriščenja letnega dopusta), prejme plačo za delo, ki ga je opravljal med nadomeščanjem, če je to zanj ugodneje.

Sklep o nadomeščanju sprejme uprava oziroma od nje pooblaščen delavec.

2. Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo

119. člen

Delavcu (starost moški 55 let in ženske 50 let), za katerega se na podlagi mnenja medicine dela ugotovi zmanjšana delovna zmožnost zaradi telesne izčrpanosti in onemoglosti, povečane delovne intenzivnosti ali večje zahteve tehnološkega procesa, se lahko ponudi druga pogodba o zaposlitvi, vendar mu pripada enaka plača, kot jo je prejemal po prejšnji pogodbi, če je zanj to ugodneje.

3. Plača pripravnikov

120. člen

Pripravniku pripada plača v višini 70 % plače delovnega mesta, za katero se usposablja.

4. Dodatek mentorjem pripravnikov

121. člen

Mentorju, ki izvaja program pripravništva, pripada mesečni dodatek za vsakega pripravnika IV., V, VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe v višini 10 % osnovne plače mentorja.

XVII. DRUGI PREJEMKI

1. Odpravnina ob upokojitvi

122. člen

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini:

- za doseženih 19 let delovne dobe	3 plače
- za doseženih 20 - 24 let delovne dobe	4 plače
- za doseženih 25 in več let delovne dobe	5 plač
- ob invalid. upok., zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni	5 plač

Osnova za izračun je zadnja znana mesečna povprečna plača v RS oziroma mesečna plača delavca preteklega meseca, če je to za delavca ugodneje.

Delavec je upravičen le do razlike dela odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe.

2. Solidarnostna pomoč

123. člen

V primeru smrti delavca se izplača najožjim članom družine solidarnostno pomoč v višini 3 (treh), v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu v višini 5 (petih) ter v primeru smrti najožjega družinskega člana v višini 1 (ene) povprečne plače v RS v zadnjih 3 (treh) mesecih.

Za najožjega družinskega člana se štejejo: zakonec ali partner, s katerim je živel v izven zakonski skupnosti ter njegovi nepreskrbljeni otroci ter delavčevi starši in preskrbljeni otroci, kadar živijo z delavcem v skupnem gospodinjstvu.

Kot otroka se smatra otroka, pastorka, otroka zunajzakonskega partnerja ali posvojenca, ki živi z vlagateljem v skupnem gospodinjstvu in ga je ta ali njegov zakonec ali zunajzakonski partner dolžan preživljati v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja.

124. člen

Do enkratne letne solidarnostne pomoči v višini 1 (ene) povprečne plače v RS v zadnjih 3 (treh) mesecih, je delavec upravičen v naslednjih primerih:

- bolezni delavca, ki je neprekinjeno odsoten več kot 6 (šest) mesecev
- enkratne pomoči ob elementarni nesreči ali požaru
- delovni invalidi zaradi nezgode pri delu, ki je imela za posledico razporeditev na nižje ovrednoteno delovno mesto.

Solidarnostno pomoč po tretji alineji se izplača v mesecu septembru za tekoče leto.

3. Jubilejne nagrade

125. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada za delovno dobo v višini:

za 10 let delovne dobe	50 %
za 20 let delovne dobe	75 %
za 30 let delovne dobe	100 %
za 35 let delovne dobe	125 %
za 40 let delovne dobe	150 %

povprečne plače v elektrogospodarstvu, izplačane v preteklih 3 (treh) mesecih.

Jubilejna nagrada se izplača do konca meseca, ki sledi mesecu, v katerem je delavec izpolnil delovni jubilej.

4. Nagrada ob jubileju in posebnih delovnih dosežkih

126. člen

Delodajalec lahko ob svojem jubileju oziroma prazniku svojim delavcem podeli nagrado.

Nagrado lahko podeli vsem delavcem, posameznim skupinam delavcev ali posameznemu delavcu za posebne delovne dosežke.

Obliko in višino nagrade določi s sklepom predsednik uprave.

5. Regres za letni dopust

127. člen

Višina regresa za letni dopust za tekoče leto se določi letno s posebnim sporazumom med družbo in sindikatom, vendar najmanj od 70 % povprečne mesečne plače dejavnosti elektrogospodarstva.

Regres za letni dopust se praviloma izplača v enkratnem znesku ob plači za mesec marec, vendar najkasneje ob junijski plači tekočega leta.

6. Stroški za prehrano

128. člen

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu, ko ne prejema drugih povračil.

Do povračila stroškov za prehrano so upravičeni tudi dijaki in študentje na obvezni praksi in počitniškem delu ter delavci, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, za dneve, ko so prisotni na delu in ko imajo pravico do odmora med delom.

Za delavce, ki delajo v turnusu, se obračunavajo stroški za prehrano tako, da se število ur, ki jih je delavec opravil v tekočem mesecu podeli z 8 (osem).

Višina stroškov za prehrano znaša 10% zadnje znane povprečne mesečne plače v RS, vendar ne manj kot določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

Delavcem, ki opravljajo delo na terenu, pripada za dni, ko ves dan delajo na terenu, nadomestilo za prehrano v višini 12,5% povprečne plače v RS, če nimajo organizirane prehrane.

Delavci imajo pri opravljanju zahtevnejših in dolgotrajnejših del pri odstranjevanju večjih okvar na elektroenergetskih objektih in delih v posebnih delovnih pogojih pravico do ustreznega brezplačnega okrepčila – toplega obroka in osvežilnih napitkov.

7. Nagrada ob zaključku koledarskega leta

129. člen

Za dosežene temeljne poslovne cilje, določene v letnem poslovnem načrtu, se delavcem ob zaključku leta linearno izplača praznična nagrada v višini najmanj 70% zadnje znane povprečne plače elektrogospodarstva.

Dejansko višino nagrade določita uprava družbe in sindikat s posebnim sporazumom do 15. (petnajstega) decembra tekočega leta.

8. Nagrade učencem in študentom na delovni praksi

130. člen

Učencu in študentu na obvezni praksi ali počitniškem delu pripada, po veljavni Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, plačilo glede na letnik šolanja.

Plačila dijakom in študentom se, po veljavni Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, za obvezno praktično delo v skladu s predpisi, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 172 evrov za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca.

Učenci in študenti so po tem členu upravičeni tudi do povračila stroškov prehrane in prevoza na delo.

XVIII. INOVACIJE

131. člen

Delavec ima pravico do ustreznega nadomestila v primeru, da je avtor izuma ali tehnične izboljšave pod pogoji določil panožne pogodbe in pravilnika o izumih iz delovnega razmerja družbe.

XIX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

1. Prevoz na delo in z dela

132. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za vsakokratni prevoz na delo in z dela za dneve, ko delavec dejansko dela. Stroški se priznajo v višini stroškov za prevoz z javnim prevoznim sredstvom.

Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se obračunajo stroški prevoza za uporabo osebnega vozila v višini, ki jih določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

Povračilo stroškov se prizna samo za relacijo, ki je daljša od 1 (enega) kilometra oziroma iz kraja v kraj.

2. Povračila stroškov za službena potovanja

133. člen

Med povračila stroškov, ki jih imajo delavci pri opravljanju svojih delovnih obveznosti na službenem potovanju, spadajo:

- dnevnice, kot nadomestilo stroška za prehrano,
- povračilo stroškov za prenočišče,
- povračilo stroškov za prevoz in drugih stroškov povezanih s službeno potjo.

Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na potovanje.

3. Dnevnice za službena potovanja

134. člen

Delavec ima pravico do:

- cele dnevnice za službeno potovanje, ki traja več kot 12 ur
- polovične dnevnice za službeno potovanje, ki traja od 8 do 12 ur

- znižane dnevnic za službeno potovanje, ki traja od 6 do 8 ur
Do znižane dnevnic so upravičeni delavci, ki nastopijo službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom rednega delovnega časa ali pa končajo službeno potovanje vsaj dve uri po preteku delovnega časa.

Višina dnevnic se določa in usklajuje glede na veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

4. Povračilo stroškov za delo na terenu

135. člen

Terenski dodatek pripada delavcem, če sta na terenu prehrana in prenočišče organizirana, sicer ima pravico do povračil stroškov po potnem nalogu.

Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta.

Višina terenskega dodatka je opredeljena v višini, ki je določena z veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

5. Povračila stroškov za prenočišče

136. člen

Delavcu pripada nadomestilo stroškov za prenočišče na podlagi predloženega računa.

6. Povračilo stroškov za prevoz z lastnim vozilom

137. člen

Uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe se odobri s potnim nalogom v primeru, da ni na razpolago službenega vozila.

Ob uporabi lastnega avtomobila za službene potrebe se povrnejo delavcu stroški prevoza v višini, ki jih določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

7. Povračila stroškov na službenem potovanju v tujino

138. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujino po veljavni Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino in po tej pogodbi.

139. člen

Potne naloge za službena potovanja v tujino delavcu podpisuje predsednik uprave družbe oziroma od njega za to pooblaščen direktor sektorja.

140. člen

Če pride do odpovedi potovanja, se vsi stroški, ki jih je imel v tej zvezi delavec, povrnejo delavcu po predložitvi računov. Izplačilo odobri odredbodajalec potnega naloga.

8. Drugi stroški

141. člen

Delavec ima na podlagi predloženih potrdil o plačilih pravico do povračila drugih stroškov, ki jih je imel v zvezi z izvršitvijo delovne naloge.

Sem sodijo stroški:

- poštнин in telefona, bančnih storitev,
- rezervacij, cestnin, parkiranja, prevoza materiala,
- drugi stroški, ki so bili nujno potrebni za izvršitev službene poti.

9. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev

142. člen

Vsak delavec ima pravico, da se vključi v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje po pokojninskem načrtu, ki velja v družbi in je opredeljeno s Pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta PDPZ med delodajalcem in sindikatom

XX. KONČNE DOLOČBE

143. člen

Z dnem veljavnosti te pogodbe preneha veljati Podjetniška kolektivna pogodba Elektro Primorske, d.d. z dne 1.5.2004.

Plače se do sprejetja meril in kriterijev iz 109. člena te pogodbe, obračunavajo in izplačujejo v skladu s 108. členom te pogodbe, vendar največ 12 mesecev po podpisu te pogodbe.

144. člen

Vsaka od pogodbenih strank lahko pogodbo pisno odpove 3 (tri) mesece pred potekom roka njene veljavnosti.

Če pogodba ni odpovedana, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove.

145. člen

Ta pogodba se sklepa za dobo 5 (pet) let in začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se od 1.2.2008 dalje.

Pogodba se objavi na intranetni strani družbe in na v družbi običajen način.

V Novi Gorici, 31. 1. 2008

Predsednik sindikata:

Valter Vodopivec



Predsednik uprave:

Julijan Fortunat

