Elektro Celje, d.d.
Vrunčeva 2a, 3000 Celje

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006 s spremembami in dopolnitvami), Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 s spremembami in dopolnitvami) in 80. člena Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 41/2017) sklepajo

Elektro Celje, podjetje za distribucijo električne energije, d. d.,
ki ga zastopa predsednik uprave: mag. Boris Kupec
(predstavnik delodajalca)

in

Sindikat podjetja Elektro Celje,
ki ga zastopa zastopnik/predsednik sindikata: Gorazd Jović
(predstavnik delojemalcev)

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO

OBLIGACIJSKI DEL

I. UVODNE DOLOČBE

Vsebina pogodbe

1. člen

S to podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju: pogodba) pogodbene stranke določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavcev na področju delovnih razmerij, plač, drugih plačil za delo 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 pogodbenimi strankami.

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.

Osebna veljavnost

3. člen

Ta pogodba velja za vse delavce, zaposlene v družbi in skupini Elektro Celje.

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 s pogodbo o zaposlitvi.

4. člen

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

Sklenitev, spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe

5. člen

Postopek za sklenitev nove ali spremembo obstoječe pogodbe se lahko začne na pobudo katere koli od pogodbenih strank.

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga po šestih mesecih od začetka uporabe te pogodbe, razen v primeru, ko je sprememba nujna zaradi naknadno ugotovljenih zakonskih neskladnosti v pogodbi.

Vsaka pogodbena stranka lahko to kolektivno pogodbo odpove pisno, s šestmesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej, kot po štirih letih od začetka uporabe te kolektivne pogodbe.

Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se, do sklenitve nove , vendar ne dlje kot 12 mesecev, še naprej uporabljajo določila te kolektivne 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 dneh od prejema predloga.

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

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

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

Objava kolektivne pogodbe

6. člen

Ta pogodba se objavi na intranetni strani družbe in na v družbi običajen način tako, da je dostopna vsem delavcem.

II. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE

Pozitivna izvedbena dolžnost

7. člen

Pogodbene stranke te pogodbe si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost

8. člen

Pogodbene stranke te pogodbe so dolžne opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te pogodbe.

Nadzor nad izvajanjem kolektivne pogodbe

9. člen

Delodajalec zagotovi redno obveščanje pogodbenih strank te pogodbe o izvajanju tarifnega dela te pogodbe na način, da je zagotovljeno zakonskim zahtevam s področja varovanja osebnih podatkov.

Pogodbeni stranki v posebnem dogovoru opredelita metodologijo spremljanja izvajanja tarifne priloge, zlasti vrste podatkov, način zajemanja in analitične obdelave ter način in frekvenco posredovanja podatkov.

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

III. RAZLAGA KOLEKTIVNE POGODBE

Komisija za razlago

10. člen

Pogodbeni stranki imenujeta štiri člansko strokovno komisijo za razlago te pogodbe (v nadaljevanju: strokovna komisija), in sicer vsaka pogodbena stranka po dva člana.

Strokovna komisija iz prejšnjega odstavka tega člena se konstituira najpozneje v roku 30 dni po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. Način dela strokovne komisije določa poslovnik, ki ga soglasno sprejmejo vsi člani strokovne komisije.

Strokovna komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij in namen, ki so ga pogodbene stranke hotele doseči s posamezno pravno normo.

Razlaga, ki jo soglasno sprejme strokovna komisija, je obvezna za pogodbene stranke te pogodbe in njene uporabnike ter se objavi na enak način kot ta pogodba.

IV. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

Reševanje kolektivnih sporov - splošno

11. člen

Pogodbene stranke lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanji, rešujejo s posredovanjem ali arbitražo.

Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te pogodbe.

Če ta pogodba ne določa drugače, se spori rešujejo ob smiselni uporabi zakona, ki ureja kolektivne pogodbe, zakona, ki ureja arbitražo in zakona, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

Reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem

12. člen

Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na pisni predlog ene od pogodbenih strank (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan strokovnjak za posredovanje.

Nasprotni udeleženec se izjavi o predlaganem postopku posredovanja in o osebi, ki naj posreduje v kolektivnem sporu.

Če nasprotni udeleženec predloga ne sprejme ali se o predlaganem postopku posredovanja ne izjavi v roku 8 dni, se postopek posredovanja ustavi.

Če soglasje o strokovnjaku za posredovanje ni doseženo v roku 8 dni od dneva, ko je predlagatelj prejel predlog nasprotnega udeleženca o osebi, ki naj posreduje, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

Med postopkom posredovanja lahko vsaka pogodbena stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. S tem se postopek posredovanja ustavi.

Postopek posredovanja

13. člen

V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki skleneta zavezujoč pisni sporazum, ki se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Arbitražni svet

14. člen

Če je postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjema 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.

Pogodbeni stranki sta dolžni člane arbitražnega sveta imenovati v roku 8 dneh od dneva, ko je bila za to podana pobuda. Arbitražni svet se konstituira v 8 dneh po imenovanju.

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. V primeru, da petega člana stranki ne imenujeta sporazumno, le-tega določi sodišče.

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.

15. 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.

V. DELOVNA RAZMERJA

1. Temeljne določbe

16. člen

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnih razmerij v skladu z zakonom in panožno pogodbo odloča v skladu s statutom podjetja uprava.
S to pogodbo so podrobneje urejene pravice, obveznosti in postopki v zvezi z delovnimi razmerji zaposlenih delavcev.

17. člen

Na področju delovnih razmerij uprava podjetja :

- 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 podjetja,
- 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.

19. člen

Delavci na podlagi pooblastila odločajo na področju delovnih razmerij in v okviru pisnih pooblastil, ki jih je nanje prenesla uprava.

2. Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

20. 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

21. 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 podjetja po predhodni pridobitvi mnenja sindikata, do katerega se mora pred sprejemom pisno opredeliti.
Sindikat se je do predloga dolžan opredeliti v roku 15 dni, sicer se smatra, da se s predlogom strinja.
Sindikat sodeluje z upravo podjetja pri pripravi metode za vrednotenje.

4. Pogodba o zaposlitvi

22. 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 sistematizacijo 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.

23. člen

O izbiri med prijavljenimi kandidati odloča uprava s pisnim sklepom.
Po izbiri sklene izbrani kandidat s podjetjem pogodbo o zaposlitvi, v kateri se dogovorita in sporazumeta o:

- sklenitvi, datumu nastopa dela in času trajanju 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 evrski vrednosti na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

24. člen

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pridobi delavec vse pravice in obveznosti, ki mu pripadajo v zvezi z delovnim razmerjem in s to pogodbo.
Delavec je dolžan spoštovati Etični kodeks ter druge interne akte delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

5. Poskusno delo

25. člen

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

26. 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 opravljal poskusno delo in je zapisano v pogodbi o zaposlitvi.
Komisija je dolžna pisno obrazloženo oceno poskusnega dela predati upravi najmanj 7 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 odpove pogodbo o zaposlitvi.

6. Trajanje delovnega razmerja

27. 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

28. člen

Delavec je v skladu z zakonskimi določili 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 oz. največ tri mesece v koledarskem letu.
Obvestilo o razporeditvi delavca v skladu s prejšnjim odstavkom predhodno pisno sprejme uprava ali od nje pooblaščeni delavec.

8. Razporejanje delavcev

29. člen

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

9. Napotitev delavcev iz kraja v kraj

30. 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 uri dnevno za delavce z otrokom do 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 ure dnevno za ostale delavce.

Razporeditev iz kraja v iz kraja v kraj ni možna za delavce, ki so upravičeni do posebnega varstva (varstvo materinstva, skrb za otroke, mladoletnike in starejše delavce ter delavce, ki bi jim razporeditev bistveno ogrozila zdravje).
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.

VI. PRIPRAVNIŠTVO

31. 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 mesecev
za dela VI. zahtevnostne stopnje:	9 mesecev
za dela VII. zahtevnostne stopnje:	12 mesecev.

32. člen

Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost pripravnika, ki se usposablja za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela VI. stopnje najmanj 28 dni.
Pripravništvo 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.

33. 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.

34. člen

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

35. 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: opravil - ni opravil.

36. člen

Če pripravniškega izpita ne opravi prvič, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni.
S pripravnikom, ki ne opravi pripravniškega izpita tudi drugič, se ne sklene pogodba o zaposlitvi.

VII. RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

1. Določanje in reševanje presežnih delavcev

37. člen

Ugotavljanje kategorij presežnih delavcev se lahko izvaja po posameznih delovnih področjih, organizacijskih enotah ali v celotnem podjetju. O nastanku presežnih delavcev uprava pisno obvesti sindikat podjetja. Posamezne primere presežnih delavcev ugotavlja in rešuje uprava podjetja sporazumno in s soglasjem s prizadetim delavcem.
Program razreševanja večjega števila presežnih delavcev potrdi na predlog uprave in ob predhodnem soglasju sindikata podjetja nadzorni svet.
Za večje število presežnih delavcev se šteje, če število presežnih delavcev presega 5% vseh zaposlenih delavcev v obdobju 12 mesecev.

38. člen

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

2. Odpravnine

39. člen

Delavcu, ki je opredeljen kot presežek, pripada odpravnina, ki znaša najmanj 50% njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja za vsako dopolnjeno leto delovne dobe v podjetju oz. elektrogospodarstvu.
Višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi dejavnosti ni določeno drugače.
Odpravnina se delavcu izplača v denarju ob izplačilu zadnje plače.

40. člen

Odpravnino lahko uveljavlja tudi delavec, ki sicer ni opredeljen kot presežek, ampak ga je možno nadomestiti z že zaposlenim delavcem v podjetju.
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

41. člen

Če delodajalec pri sprejemu programa razreševanja presežnih delavcev ne upošteva mnenja, stališč in predlogov sindikata podjetja, lahko sindikat v 8. dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.
Odločitev arbitražne komisije je dokončna.

VIII. DELOVNI ČAS

1. Trajanje in razporejanje rednega delovnega časa

42. člen

Delovni čas traja največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi dnevnimi 30- minutnimi neprekinjenimi odmori med delom.
Delovni teden ima 5 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.
Če je opredeljen gibljiv delovni čas, je potrebno v efektivni delovni čas šteti tako čas opravljanja dejanskega dela, kot čas potovanja v okvirih, določenih za začetek in konec (gibljivega) delovnega časa. Delo, ki je opravljeno prek tega, pa pomeni efektivno delo le, če gre za dejansko opravljanje dela, ne pa npr. za vožnjo, potovanje ipd...

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

2. Delovni čas, ki je krajši od polnega

44. 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.

45. 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 3. oz. 6. leta starosti, dela krajši delovni čas, se določi delovni čas v dogovoru med delavcem in delodajalcem z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

46. 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

47. člen

Delovni čas, ki je v povprečju daljši od 40 ur 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 potrošnikov 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 - nadurno delo lahko traja največ v skladu z omejitvami števila nadur, ki jih določa zakon.

48. člen

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

49. člen

Delo v izmeni med 22. uro in 7. uro naslednjega dne se šteje za nočno delo. Delo v nočnem delovnem času se šteje za poseben delovni pogoj.

50. člen

V primerih, ki jih določata zakon in kolektivna pogodba dejavnosti, lahko uprava oziroma pooblaščeni delavec s pisnim sklepom odloči, da morajo delavci delati več kot polni delovni čas, vendar največ 20 ur na mesec.
Delovni čas iz predhodnega odstavka tega člena se šteje kot poseben delovni pogoj.
Delovni čas preko polnega delovnega časa se lahko uvede samo, če s prerazporeditvijo delovnega časa, z ustrezno organizacijo dela, z delitvijo dela ali kako drugače ni mogoče opraviti potrebnega dela.

4. Odmori, počitki

51. člen

Delavci s polnim delovnim časom imajo med delom pravico do enkratnega neprekinjenega 30 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. minutnega odmora.
Delavec, ki dela skrajšan delovni čas (invalid), ki se mu šteje kot poln delovni čas, ima pravico do 30-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.

52. 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 urnega počitka.

5. Pripravljenost na domu

53. člen

Obvezna pripravljenost oziroma dosegljivost izven rednega delovnega časa velja za dežurno tehnično in drugo usposobljeno osebje zaradi pravočasnih odprav okvar na električnem omrežju.
Časovni razpored pripravljenosti delavcev pisno določi mesečno vnaprej vodja pristojne službe oz. od njega pooblaščena oseba.
Obvezna pripravljenost na domu se ne šteje kot delovni čas.
Pripravljenost na domu traja ob delavnikih od 15.00 do 7.00 ure naslednjega dne, ob sobotah, nedeljah, dela prostih dnevih in praznikih pa od 7.00 do 7.00 ure naslednjega dne – **polni čas pripravljenosti.**

Pripravljenost na domu traja ob delavnikih od 15.00 do 24.00 ure ter 06.00 ure do 07.00 ure naslednjega dne, ob sobotah, nedeljah, dela prostih dnevih in praznikih pa od 07.00 do 24.00 ure ter ponedeljek 06.00 ure do 07.00 ure - **skrajšan čas pripravljenosti.**

Pripravljenost na domu lahko delavec opravlja največ 7 dni v tekočem mesecu, več pa le v primeru, če delavec s tem soglaša.
Način organiziranja, izvajanja in pristojnosti delavca v času izvajanja pripravljenosti na domu določi uprava podjetja s pismenim navodilom.

6. Letni dopust

54. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 20 delovnih dni (osnovno število dni) ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.
Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati neprekinjeno najmanj dva tedna.

55. člen

Letni dopust se šteje po delovnih dnevih. Delovni dan za določanje in obračunavanje dopusta šteje 8 ur.
Pri izrabi letnega dopusta se šteje dejanski delovni čas delavca.

56. člen

Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ali nujnih službenih opravil, do 31. decembra naslednjega leta.

57. 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:

skupna delovna doba	dodatni dnevi letnega dopusta
• 1 – 3 let	1 dan
• 4 – 5 let	2 dni
• 6 – 8 let	3 dni
• 9 – 11 let	4 dni
• 12 – 14 let	5 dni
• 15 – 17 let	6 dni
• 18 – 21 let	7 dni
• 22 – 25 let	9 dni
• + 25 let	10 dni

Pri odmeri dopusta se kot skupna delovna doba upošteva delovna doba, vpisana v delovno knjižico oziroma oz. v matično evidenco in delovna doba v podjetju, ne upošteva pa se dokupljena zavarovalna in beneficirana delovna doba.

58. 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:

- od I. – V. TR 1 dan
- VI. TR 2 dni
- od VII. TR do IX. TR 3 dni

59. člen

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

- za delo v dveh dnevnih izmenah 1 dan
- 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

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

60. 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 let, se letni dopust poveča še za 7 dni.

61. člen

Letni dopust se podaljša še za 3 dni delavcem, ki v letu za katerega se odmerja letni dopust, dopolnijo 50 let in še za dodatnih 2 dni delavcem, ko dopolnijo 55 let.

Letni dopust se podaljša še za 5 dni 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.

62. člen

Pisno obvestilo o dolžini letnega dopusta izda uprava do 15. februarja za tekoče leto.

63. 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 dneh obvesti nadrejenega. Po dogovoru z vodjo organizacijske enote delavec preostali del letnega dopusta izrabi v drugem dogovorjenem obdobju.

2. Odsotnost z dela z nadomestilom plače

64. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin do 7 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 1 dan
- smrt zakonca ali izven zakonskega partnerja, otrok 3 dni
- smrt staršev 2 dni
- smrt sestre, brata, tasta, tašče, starih staršev, vnuka 1 dan
- za selitev (sprememba stalnega naslova bivališča, en krat letno) 2 dni
- ob vstopu otroka v šolo – prvi šolski dan prvošolčka 1 dan
- za elementarne nesreče 3 dni
- in v drugih posebnih primerih, ki jih odobri uprava največ do 7 dni.

Delavec je dolžan izkoristiti plačano odsotnost z dela po tem členu ob nastanku dogodka.

65. 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, če je naslednji dan delovni dan, vendar ne več kot dva krat v letu. V primeru, ko ne pride do dejanskega odvzema krvi iz kakršnegakoli razloga, delavcu pripada nadomestilo le za čas dejanske odsotnosti z dela.

66. člen

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

- zaradi nenadne bolezni delavca ali družinskega člana, v primeru, ko nima več letnega dopusta,
- zaradi udeležbe na vojaških vajah in sodelovanja pri akcijah CZ, gašenja požarov in akcijah GRS,
- zaradi opravljanja funkcij sodnika porotnika.

Delavci, ki morajo zaradi razporeda izmenskega dela delati na dan državnega praznika to plačano odsotnost z dela na drug dan na način, ki zagotavlja nemoten potek delovnega procesa.

67. člen

Odsotnost z dela zaradi bolezni, oziroma ob drugih izrednih dogodkih, mora delavec javiti v 24. 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.

3. Odsotnost z dela brez nadomestila plače

68. člen

Delavcu lahko uprava dovoli odsotnost z dela brez nadomestila plače (neplačani dopust). Delodajalec plača davke in prispevke do 30 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,

- neurejeno otroško varstvo otrok do 3. leta starosti,
- izobraževanje, ki ni v interesu podjetja,
- zdravljenje na lastne stroške,
- v drugih primerih, če je izražen interes delavca.

IX. IZOBRAŽEVANJE

69. člen

Delavci se lahko izobražujejo v svojem interesu ali interesu podjetja.
Delavec ima pravico in se je dolžan izobraževati, kadar potrebe delovnega procesa zahtevajo prevajanje strokovnih znanj oziroma, če to zahteva razvoj stroke in nove tehnologije.
Izobraževanje delavca na podlagi pisnega napotila delodajalca se šteje, kot redni delovni čas.

70. člen

Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa.
Delodajalec enkrat letno določi Dan podjetja in za delavce organizira izobraževalno motivacijske vsebine ter športne aktivnosti. Dan podjetja se organizira na soboto in se ne šteje kot delovni dan.

71. člen

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

72. člen

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

- 1 delovnih dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- 2 delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobrazbe,
- 2 delovnih dni za specialistični in magistrski študij,
- 3 delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- 5 delovnih dni za diplomo na višji ali visoki šoli,
- 8 delovnih dni za pripravo in zagovor specialistične, magistrske, ali doktorske naloge.

V primerih, ko je izobraževanje organizirano med delovnim časom, pa delavcu pripada le en dan odsotnosti za opravljanje posameznega izpita.
Delavci, ki se izobražujejo v svojem interesu za pridobitev višje stopnje izobrazbe, imajo pravico do plačanega študijskega dopusta, na dan ko prvič opravljajo posamezni izpit in zagovor diplome.

73. člen

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

X. ŠTIPENDIRANJE

74. člen

Podjetje 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 podjetja in štipendista se določijo v pogodbi o štipendiranju.

75. 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 podjetja v primerih :
- če izpolnjujejo enake pogoje kot ostali prosilci,
- če umre delavec podjetja kot edini hranitelj.
Otrokom delavcev podjetja, ki so se smrtno ponesrečili pri delu ali postali trajni invalidi I. kategorije, se jim podeli štipendija. Prepuščena jim je tudi izbira študija brez obveznosti zaposlitve v podjetju.

XI. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

76. 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 podjetja Izjavo o varnosti z oceno tveganja, letno poročilo o stanju varnosti in zdravja pri delu ter poročilo o izvedenih korektivnih varnostnih ukrepih.

77. člen

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

78. 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.

79. člen

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

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. 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.

84. člen

Nosečnice, matere z otroki do treh let, samohranilke, samohranilci, mladoletni delavci, invalidi in delavci z zmanjšano delovno zmožnostjo uživajo posebno skrb pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, skladno z zakonom ter kolektivnimi pogodbami.

85. člen

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

86. 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, ženske nad 50 let) ni mogoče odpovedati pogodbe s ponudbo sklenitve nove, za delovno mesto, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavci z zmanjšano delovno zmožnostjo uživajo enako varstvo kot invalidi,
- mladoletnemu delavcu se lahko v pogodbi o zaposlitvi z njim določi krajši delovni čas od polnega,
- delavki z otrokom do 1. oz. 3. let in delavcu samohranilcu, ki imata pravico delati polovični delovni čas, se delovni čas razporedi tako, da je v največji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

87. člen

Dopust za nego in varstvo otroka delavci koristijo v skladu z določili zakona, ki ureja to področje.

88. 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.

89. 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 obdobne 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.

XII. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST

90. člen

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

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

Disciplinska odgovornost obsega tudi materialno in odškodninsko odgovornost delavca.

91. 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 oz. lažno prikazovanje delovnega časa ali drugih dejstev z namenom,
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 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 oz. neodgovorna uporaba sredstev v nasprotju s pravili stroke oz. 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 premoženjske 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. neupravičena 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. prikrivanje ali ponarejanje podatkov, zapisnikov, listin in druge dokumentacije,
31. neupravičena odklonitev strokovnega izobraževanja ali usposabljanja v interesu družbe.

92. 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 vročiti pisno obrazložitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor.
Sindikat sodeluje v vseh fazah disciplinskega postopka, če je v postopku delavec, ki je član sindikata, zato ga je potrebno o vsem obveščati.

93. člen

V disciplinskem postopku se lahko na osnovi ugotovljene delavčeve odgovornosti izreče opomin. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

94. člen

Delavec, ki je s svojim dejanjem oz. opustitvijo dejanja povzročil materialno škodo podjetju, jo mora povrniti v treh mesecih od dneva pravnomočnosti sklepa.
Postopek o ugotavljanju namerno povzročene materialne škode poteka po določilih obligacijskega zakonika.

95. člen

V primeru hujše kršitve delovnih obveznosti lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi. Med hujše kršitve delovnih obveznosti se poleg kršitev opredeljenih v Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva 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 podjetju,
4. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmoto glede uveljavljanja pravic,

5. dajanje nepravilnih podatkov v zvezi s kadrovanjem in izobraževanjem,
6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali delovni proces ali upravljanje v podjetju,
7. nezakonita opustitev objave prostega delovnega mesta v podjetju, za katerega se sklepa delovno razmerje,
8. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila,
9. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje podjetja, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice,
10. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnimi nesrečami, ali opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvo sredstev,
11. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona in kolektivnih pogodb,
12. neizvrševanje programov uvajanja delavcev v delo, zlasti glede varstva pri delu,
13. odklonitev dela, če za to ni opravičenih razlogov,
14. odklanjanje ali neizvrševanje 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 podjetju,
18. neupravičeno izostajanje z dela dva ali več delovnih dni v obdobju 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.

XIII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

96. 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 je neveljaven.

XIV. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

97. 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 neutemeljeno povzročale slabih medsebojnih odnosov.

98. 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 podjetja in predstavnikom sindikata.

99. člen

Uprava podjetja 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.

100. člen

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

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.

101. člen

V okviru delovnega časa sklicuje članske sestanke in sestanke sindikalnih skupin predsednik sindikata podjetja oz. sindikalni zaupnik na podlagi dogovora z upravo oz. 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 podjetja na podlagi pisnega vabila.

102. člen

Predsedniku sindikata podjetja pripada dodatek na svojo plačo, v višini 15% plače RR 3.00. Tako povečana plača ne more biti nižja od plače RR 3,00 v podjetju.

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 gaje 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 plačano uro letno za vsakega delavca. Če deluje v podjetju več sindikatov se število plačanih ur razdeli med sindikate v sorazmerju s številom članov.

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

103. člen

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno pravno varstvo, se določi na podlagi notranje organiziranosti podjetja.
Sindikalni zaupnik pridobi status pooblaščenega predstavnika sindikata s pravicami in dolžnostmi po tej pogodbi z dnem izvolitve oz. imenovanjem.

104. člen

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

XV. PLAČE

105. 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 podjetja in
- dodatkov.

1. Osnovna plača

106. 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, ustreznega količnika zahtevnosti dela plačilnega razreda, v katerega je razvrščen delavec in ustreznega korekcijskega faktorja iz aneksa št. 3 h Kolektivni pogodbi Elektrogospodarstva Slovenije.
Plača za pretekli mesec se izplača najkasneje do osmega delovnega dneva v tekočem mesecu.

107. člen

Izhodiščna plača na dan sklenitve te pogodbe znaša 633,82 € mesečno za povprečno število 174 ur, oziroma 3,642644 € na uro.
Izhodiščna plača se vsake tri mesece poveča za naslednje tromesečje za 85% rasti cen življenjskih potrebščin v zadnjem tromesečju.
Izhodiščna plača se enkrat letno uskladi s koeficientom, ki je določen v skladu z 2. točko 6. člena Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije, pri čemer se upošteva že izvedena trimesečna povečanja.

2. Razpon plačilnih razredov za posamezne tarifne razrede

108. 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.
Preglednica zahtevnosti skupin in izhodiščnih plačilnih razredov delovnih mest je priloga te pogodbe.

3. Določanje zahtevnosti delovnih mest in plačilnih razredov

109. 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.
V okviru tarifnih razredov se delovna mesta razvrščajo v plačilne razrede, kjer se upošteva:

- zahtevana dodatna funkcionalna usposobljenost,
- odgovornost za vodenje zaposlenih in druge vrste odgovornosti,
- napori.

4. Merila za napredovanje in osebno uspešnost delavca

110. 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 pisnega predloga vodje posamezne organizacijske enote.

B. Plača na podlagi osebne uspešnosti delavca

Uspešnost delavca pri delu se ugotavlja na podlagi naslednjih meril:

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

Kriterije za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca in za napredovanje delavca, sprejmeta podpisnika te pogodbe kot dodatek k tej pogodbi.

C. Plača na podlagi letne uspešnosti poslovanja podjetja

Kriterij za določanje uspešnosti poslovanja podjetja po tej pogodbi je doseganje načrtovanih rezultatov, ugotovljenih na podlagi vrednostnih in količinskih naslednjih kazalcev uspešnosti poslovanja:

1. realizacija načrta investicijskih vlaganj, izvršenih v lastni režiji s ponderjem 0,30 (do vrednosti 1,1),
2. realizacija načrta vzdrževanja s ponderjem 0,30 (do vrednosti 1,1),
3. realizacija načrta storitev za trg s ponderjem 0,10 in
4. ocena realizacije načrta poslovnega izida s ponderjem 0,30.

Nagrada N se izračuna po formuli N = I x ƒ , kjer pomeni I izhodiščno vrednost – 70 % povprečja plač posameznika v družbi za leto, za katero se ugotavlja uspešnost in ƒ – faktor znotraj intervala 0,70 do 1,00, ki upošteva ponderirano realizacijo poslovnih ciljev. V primeru, da faktor f ne doseže minimalne spodnje vrednosti intervala ƒ min, je vrednost faktorja 0.

Plača na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja za leto za katero se ugotavlja uspešnost se izplača skladno s sklepom uprave, v primeru ugotovljene uspešnosti poslovanja podjetja, na dan izplačila plače za mesec december. Osnova je izplačana plača delavca za leto, za katero se ugotavlja uspešnost, brez boleznine v breme ZZZS (razen krvodajalstva in boleznine, katere vzrok je poškodba pri delu) in brez invalidnine v breme ZPIZ, brez upoštevanja delovne uspešnosti, plačila za nadurno delo z dodatki in plačila dodatka za dežurstvo na domu. Delež plače na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja se zaposlenim izplača kot nagrada v sorazmerju z njihovim bruto zaslužkom.

Do izplačila plače na podlagi uspešnosti so upravičeni vsi, ki so bili zaposleni v družbi v zadnjem mesecu leta, za katerega se ugotavlja uspešnost. Višina plače na podlagi uspešnosti se določi ob upoštevanju trajanja zaposlitve pri delodajalcu v skupini Elektro Celje v navedenem obdobju.

Če so doseženi temeljni poslovni cilji, določeni v letnem poslovnem načrtu, se v primeru, da poslovni izid to dopušča, delavcem lahko istočasno s sklepom uprave linearno izplača nagrada kot sestavni del plače na podlagi uspešnosti v višini največ ene minimalne plače v Republiki Sloveniji. Dejansko višino nagrade določita Uprava podjetja in sindikat s posebnim sporazumom do 15. decembra tekočega leta.

5. Dodatki

111. člen

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma urna postavka izračunana iz osnovne plače delavca.

Vsi dodatki se obračunavajo na bruto osnovno plačo delavca, če s to pogodbo ni drugače določeno.

a. Dodatek za delovno dobo

112. člen

Delavcem pripada dodatek za vsako leto izpolnjene delovne dobe v višini 0,5 % plače . Delavkam z več kot 25 let delovne dobe se dodatek za delovno dobo poveča za 0,25 %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

113. člen

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

a. nočno delo **40%**
b. delo v izmenah v času od 14. do 6. 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 dežurstvo na domu pripada delavcu nadomestilo ob delavnikih **0,26% IOD/uro**
g. za dežurstvo na domu pripada delavcu nadomestilo ob nedeljah, praznikih, dela prostih dnevih po zakonu in dnevu podjetja oz. elektrogospodarstva **0,39% IOD/uro**
h. delavcu, ki se odzove na vpoklic za odpravo napake tako, da pride odpravljat napako ter ne opravlja nobene od oblik dežurstva, pripada poleg nadur, prevoza na delo in ostalih dodatkov tudi dodatek v višini **5,20% IOD/vpoklic**

Odstotki navedeni v točkah **f, g in h** se računajo od IOD (izhodiščni osebni dohodek).

c. Dodatki za posebne delovne razmere

114. 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 14. plačilnega razreda:

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)
   - v dežju ali sneženju ali vetru nad 15 m/se k 25 %
   - ali 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 10 %
6. Za delo z gradbeno mehanizacijo 15 %

7. Za delo v izrazitem prahu, pitnih, vročini nad 32 °C (v senci) 30 %
8. Za delo z visokofrekvenčnimi napravami (visokonapetostni preizkus kablov, lociranje okvar, preizkus izolacijske trdnosti) 15 %
9. Za delo pod napetostjo za efektiven čas dela 200%
10. Stikalna manipulacija pri odprtih napravah pod napetostjo 30 %
11. Za delo na hidro mehanskih napravah in delo pod zemljo 30 %
12. Kot dodatek voznikom amaterjem za prevožen km - (vrednosti cene neosvinčenega bencina (Eurosuper 95)/ po ceni na zadnji dan v mesecu:
    - za prevoz tovornega službenega vozila s skupno maso 2,5 t do 3 t, ko prevaža ljudi (delovna skupina (dva delavca in več + voznik), orodje in material na delovišče in nazaj 7 %
    - za tovorna vozila nad 3 t 10 %

Dodatek za delo pod napetostjo po 9. točki prejšnjega odstavka tega člena se obračuna delavcu v skladu s Pravilnikom o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka in pripada delavcu, ki hkrati izpolnjuje naslednje pogoje:
- opravlja delo, pri katerem se z deli telesa ali z orodjem, opremo ali napravami zavestno dotakne delov pod napetostjo ali zaide v območje dela pod napetostjo,
- ima pooblastilo za delo pod napetostjo, ki mu ga izda delodajalec v skladu s splošnim aktom delodajalca,
- ima opravljeno usposabljanje za delo pod napetostjo v skladu s splošnimi akti delodajalca - s pravilnikom o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka.

XVI. NADOMESTILA PLAČE

115. člen

Za izplačila nadomestila plač se neposredno uporabljajo določila zakona in te pogodbe.

116. člen

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z Zakonom o praznikih in prostih dnevih v Republiki Sloveniji, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca ter v drugih primerih, določenih z zakonom.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače.

Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila

plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Del plače za poslovno in osebne uspešnosti, pripravljenost na domu in nadurno delo se ne šteje v osnovo za plačilo nadomestila plače.

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

1. Nadomestila plače za čas bolezni

117. 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 nadomestila za čas bolezni je izplačana plača delavca v preteklem mesecu brez upoštevanja delovne uspešnosti, plačila za nadurno delo z dodatki in plačila dodatka dežurstvo na domu. Urna postavka se uskladi s faktorjem razmerja ur v tekočem mesecu.
V primeru, da ni mogoče ugotoviti osnove za zadnji mesec, se upošteva kot osnova osnovna plača delavca povečana za faktor delovne dobe (primer delavca s prvo zaposlitvijo).

2. Nadomestilo za čas stavke

118. člen

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

XVII. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH

1. Nadomeščanje

119. člen

Ko delavec nadomešča drugega delavca neprekinjeno nad 30 koledarskih dni (razen v času koriščenja letnega dopusta) prejme plačo za delo, ki gaje opravljal med nadomeščanjem, če je to zanj ugodneje.
Sklep o nadomeščanju mora sprejeti uprava oziroma od nje pooblaščeni delavec in ga poleg delavcu posreduje tudi kadrovski in finančni službi.

2. Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo

120. 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

121. člen

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

4. Nagrada mentorjem pripravnikov

122. 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.

XVIII. DRUGI PREJEMKI

1. Odpravnina ob upokojitvi

123. 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. upokojitvi, zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni	5 plač

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

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

2. Solidarnostna pomoč

124. člen

Uprava v primeru smrti delavca najožjim članom družine izplača solidarnostno pomoč v višini treh, v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu v višini petih ter v primeru smrti naj ožjega družinskega člana v višini ene poprečne plače v RS v zadnjih treh mesecih.

125. člen

Do enkratne letne solidarnostne pomoči v višini ene poprečne plača v RS v zadnjih treh mesecih, je delavec upravičen v naslednjih primerih:

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

3. Jubilejne nagrade

126. 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 40 let delovne dobe 125 %

povprečne plače v elektrogospodarstvu, izplačane v preteklih treh mesecih, ki jo sporoča Energetska zbornica.
Jubilejna nagrada se izplača v tekočem mesecu ob doseženem jubileju.

4. Nagrada ob jubileju ali posebnih delovnih dosežkih

127. 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 uprava.

5. Regres za letni dopust

128. člen

Višina regresa za letni dopust za tekoče leto se določi letno s posebnim sporazumom med podjetjem in sindikatom, vendar ne manj od 70 % povprečne mesečne plače dejavnosti elektrogospodarstva, razen če ni z zakonom določeno drugače.
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

129. 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.
Delavcem, ki opravljajo delo na terenu pripada 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.
Določila tega člena veljajo do višine Uredbe o višini povračil v zvezi z delom, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

7. Nagrade učencem in študentom na delovni praksi

130. člen

Učencu in študentu na obvezni praksi ali počitniškem delu pripada nagrada v višini:

- 130 € za dijake od I. do IV. letnika in
- 172 € za študente višjih in visokih šol

Znesek je določen na podlagi uredbe o davčni obravnavi, ki določa višino zneska, od katerega se obračuna dohodnina. Komisija za razlago Podjetniške kolektivne pogodbe se sestane ob vsaki spremembi predpisa oziroma najmanj enkrat letno, ko na novo določi višino nagrade.
Učenci in študenti so po tem členu upravičeni tudi do povračila stroškov prehrane in prevoza.

XIX. INOVACIJE

131. člen

Delavec ima pravico do ustreznega nadomestila v primeru, da je avtor inovacije tehnične izboljšave pod pogoji določil panožne pogodbe, pravilnika o inovacijah ter tehničnih izboljšavah podjetja.

XX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

132. člen

Delavcu se obračunajo in izplačajo vsa povračila stroškov v treh dneh po predložitvi dokumentacije in dokazil oziroma najkasneje ob izplačilu plač za pretekli mesec.

1. Prevoz na delo in z dela

133. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za vsakokratni prevoz na delo in z dela v višini stroškov za prevoz z javnim prevoznim sredstvom za dneve, ko delavec dejansko dela.
Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se obračunajo stroški prevoza za uporabo osebnega vozila v najvišji višini po davčni uredbi.
Povračilo stroškov se prizna samo za relacijo, ki je daljša od enega kilometra.

2. Povračila stroškov za službena potovanja

134. 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

135. člen

Delavec ima pravico do:
- cele dnevnice za sl. potovanje, ki traja več kot 12 ur
- polovične dnevnice za sl. potovanje, ki traja od 8 do 12 ur
- znižane dnevnice za sl. potovanje, ki traja od 6 do 8 ur

Do znižane dnevnice 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 Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

4. Povračilo stroškov za delo na terenu

136. 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 dnevnica se izključujeta.
Višina terenskega dodatka je opredeljena v višini, ki je določena z veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom.

5. Povračila stroškov za prenočišče

137. člen

Delavcu pripada nadomestilo stroškov za prenočišče na podlagi predloženega računa.

6. Povračilo stroškov za prevoz z lastnim vozilom

138. člen

Ob uporabi lastnega avtomobila za službene potrebe se povrnejo delavcu stroški prevoza v višini 30 % maloprodajne cene neosvinčenega 95 oktanskega bencina za prevoženi kilometer.

7. Povračila stroškov na službenem potovanju v tujino

139. 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.

140. člen

Potne naloge za službena potovanja v tujino delavcu podpisuje uprava podjetja.

141. člen

Dnevnice za službeno potovanje v tujino se lahko s pristankom delavca obračunajo in izplačajo v evrski protivrednosti tuje valute po srednjem tečaju Banke Slovenije, na dan začetka potovanja.

142. člen

Preračun zneska dnevnice iz ameriških dolarjev v valuto države, v katero se službeno potuje, se opravi po srednjem tečaju Banke Slovenije, ki velja na dan ob začetku potovanja.

143. člen

Akontacije za službena potovanja v tujino se izplačajo na zahtevo delavca.

144. 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. Preventivno zdravstveno varstvo

145. člen

Zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev je namenjeno preprečevanju obolelosti zaposlenih in zmanjševanju števila invalidnih delavcev v podjetju z izvajanjem prilagojenih programov medicine dela:

- delavcem, ki izvajajo fizično ali psihično zahtevnejša dela in kronično bolnim delavcem,
- starejšim delavcem,
- delavcem, ki že dlje časa niso bili na takem pregledu.

9. Drugi stroški

146. člen

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

Sem sodijo stroški:

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

10. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev

147. člen

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

XXI. KONČNE DOLOČBE

148. člen

Ta pogodba se sklepa za nedoločen čas in začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se od 1.1.2019.

V Slovenj Gradcu, 28.12.2018

Predsednik sindikata

Gorazd Jović

SINDIKAT DELAVCEV DEJAVNOSTI ENERGETIKE SLOVENIJE
Sindikat podjetja Elektro Celje
SDE
Izvršni odbor

V Slovenj Gradcu, 28.12.2018

Predsednik uprave

mag. Boris Kupec

ELEKTRO CELJE
podjetje za distribucijo
električne energije, d.d
CELJE, Vrunčeva 2a
02

Pl. razredi	PREGLEDNICA KOLIČNIKOV V PLAČILNIH RAZREDIH/TARIFNI RAZREDI								
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VIL	VIII.	IX.
1.	1,000								
2.	1,050								
3.	1,103								
4.	1,158								
5.	1,216	1,216							
6.	1,276	1,276							
7.		1,340	1,340						
8.		1,407	1,407						
9.		1,477	1,477						
10.		1,551	1,551	1,551					
11.			1,629	1,629					
12.			1,710	1,710					
13.			1,796	1,796	1,796				
14.			1,886	1,886	1,886				
15.				1,980	1,980				
16.				2,079	2,079				
17.				2,183	2,183	2,183			
18.				2,292	2,292	2,292			
19.					2,407	2,407			
20.					2,527	2,527			
21.					2,653	2,653			
22.					2,786	2,786	2,786		
23.					2,925	2,925	2,925		
24.					3,072	3,072	3,072		
25.					3,225	3,225	3,225		
26.					3,386	3,386	3,386		
27.						3,556	3,556		
28.						3,733	3,733		
29.						3,920	3,920		
30.						4,116	4,116	4,116	
31.							4322	4,322	
32.							4,538	4,538	4,538
33.							4,765	4,765	4,765
34.							5,003	5,003	5,003
35.								5,253	5,253
36.								5,516	5,516
37.								5,792	5,792
38.								6,081	6,081
39.								6,385	6,385
40.								6,705	6,705
41.								7,040	7,040
42.								7,392	7,392
43.								7,762	7,762
44.									8,150
45.									8,558
46.									8,986