

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 Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 41/2017) s spremembami in dopolnitvami sklepajo

ECE, energetska družba, d.o.o., Vrunčeva ulica 2A, 3000 Celje, ki ga zastopa direktor: mag. Sebastijan Roudi (predstavnik delodajalca)

in

Sindikata družbe ECE, ki ga zastopa: Sara Vodeb (predstavnik delojemalcev)

(v nadaljevanju skupaj: pogodbeni stranki)

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO DRUŽBE ECE d. o. o.

OBLIGACIJSKI DEL

I. UVODNE DOLOČBE

Vsebina pogodbe

1. člen

S to podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju: pogodba) pogodbeni stranki dogovorita 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 ECE d.o.o.

2. člen

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

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1), Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) 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 podjetniška kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene v družbi ECE d. o. o.

Za poslovanje 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 podjetniški kolektivni 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 obrazloženo pisno 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 pogodbeni stranka lahko to kolektivno pogodbo odpove pisno, s šestmesečnim odpovednim rokom.

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 pisno opredeliti v 30 dneh od prejema predloga.

Če druga pogodbeni stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe ali se v 30 dneh ne opredeli do predloga, stranka-predlagateljica prične postopek s posredovanjem ali arbitražo.

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. Objava mora biti skladna tudi z vso relevantno zakonodajo.

II. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE

Pozitivna izvedbena dolžnost

7. člen

Pogodbeni stranki te pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost

8. člen

Pogodbeni stranki te pogodbe sta dolžni 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, na pobudo katerekoli pogodbene stranke, v posebnem dogovoru opredelita metodologijo spremljanja izvajanja tarifne priloge, zlasti vrste podatkov, način zajemanja in analitične obdelave ter način in frekvenco posredovanja podatkov, ki pa v nobenem primeru ne smejo posegati ali razkrivati osebnih podatkov, varovanih s predpisi s področja varstva osebnih podatkov.

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

Preprečevanje vpogleda v dogovorjeni obseg dovoljenih podatkov 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 pogodbeni stranka po dva člana.

Strokovna komisija iz prejšnjega odstavka tega člena, se konstituira najpozneje v roku 60 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 sta ga pogodbeni stranki hoteli doseči s posameznim določilom te kolektivne pogodbe in kolektivne pogodbe kot celote.

Po prejeti pobudi ene od pogodbenih strani, mora komisija svoja stališča ali razlago oblikovati in posredovati pogodbenima strankama v roku 30 dni od prejema, sicer je razumeti, da komisija ni dosegla soglasja glede prejete pobude ali predloga.

Komisija za razlago kolektivne pogodbe sprejema stališča in razlage te kolektivne pogodbe soglasno. V kolikor komisija ne uspe doseči soglasja je razumeti, da obstaja kolektivni spor (interesni spor ali spor o pravicah).

V primeru nesoglasja komisije in nastopa presumpcije ali deklaracije kolektivnega spora, imata pogodbeni stranki pravico nadaljnjega postopanja in ravnanja v skladu z veljavnimi predpisi, ki urejajo reševanje kolektivnih delovnih sporov, to je s pogajanjem med strankami, posredovanjem ali arbitražo.

Razlaga, ki jo soglasno sprejme strokovna komisija, je zavezujoča za pogodbene stranke te pogodbe in njene uporabnike ter se objavi na enak način kot ta pogodba in predstavlja dodatek k tej kolektivni pogodbi.

IV. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

Reševanje kolektivnih sporov - splošno

11. člen

Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo ali sodnim varstvom v skladu z veljavno zakonodajo pred pristojnim delovnim sodiščem.

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

Če ta pogodba ne določa drugače, se spori rešujejo ob smiselni uporabi predpisov, ki urejajo kolektivne pogodbe, zakona, ki ureja arbitražo in predpisov, ki urejajo 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, ki se imenuje iz liste po 21. členu ZKolP.

Nasprotni udeleženec se v roku 8 delovnih dni po prejemu predloga, 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 pogodbeni stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom reševanja spora s strokovnjakom in od postopka reševanja spora s strokovnjakom z umikom soglasja odstopi. 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 in velja kot dodatek k kolektivni pogodbi.

Arbitražni svet

14. člen

Če je postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjema neuspešen, lahko pogodbeni stranki ustanovita 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 2 (dva) člana, 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 in ga je dolžan sprejeti v roku 8 dni po formiranju arbitraže.

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

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.

NORMATIVNI DEL

V. DELOVNA RAZMERJA

Temeljne določbe

16. člen

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnih razmerij v skladu z zakonom in panožno pogodbo odloča poslovodstvo v skladu s pooblastili in akti družbe.

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

17. člen

Na področju delovnih razmerij poslovodstvo družbe, primeroma:

- 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, oz. drugimi internimi predpisi
- 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 kolektivna pogodba,
- odloča o drugih zadevah, ki so v skladu z zakonodajo in ustanovnim aktom v pristojnosti poslovodstva.

18. člen

Poslovodstvo družbe lahko za izvajanje opravil ali del iz pooblastil, ki jih določa predhodni člen, s pisnim pooblastilom prenese na druge delavce družbe.

19. člen

Delavci na podlagi prejetega pooblastila odločajo na področju delovnih razmerij in v okviru pisnih pooblastil, ki jih je nanje preneslo poslovodstvo.

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 Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

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 Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ter njegove spremembe in dopolnitve sprejme poslovodstvo družbe po predhodni pridobitvi mnenja sindikata, do katerega se mora poslovodstvo pred sprejemom akta pisno opredeliti.

Sindikata se je do prejetega predloga poslovodstva dolžan opredeliti v roku 15 dni, sicer se smatra, da se s predlogom strinja.

V primeru manjših sprememb Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji (dodano delovno mesto, spremembe tarifnega razreda posameznega delovnega mesta,...) se je sindikat do prejetega predloga dolžan opredeliti v 8 dneh, sicer se smatra, da se s predlogom strinja.

Sindikata sodeluje s poslovodstvom podjetja pri pripravi Metodologije za vrednotenje delovnih mest.

Pogodba o zaposlitvi

22. člen

S pogodbo o zaposlitvi se poleg zakonsko določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi (vsakokrat veljavni Zakon o delovnih razmerjih - ZDR), določa tudi tarifni razred in plačilni količnik, v katerega je razporejen delavec v skladu s panožno kolektivno pogodbo, to pogodbo in Pravilnikom o notranji organizaciji in sistematizaciji 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 pri uveljavljanju konkurenčne klavzule, kar delodajalec in delojemalec dogovorita v pogodbi o zaposlitvi, aneksom k pogodbi o zaposlitvi ali posebni listini, ki je priloga k pogodbi o zaposlitvi.

Delodajalec je dolžan delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogočiti seznanitev z

vsebinsko vseh kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb in drugih aktov družbe, delodajalec pa mu tega ne sme odreči. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca in kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

23. člen

O izbiri kandidata za zaposlitev na prosto delovno mesto odloča poslovodstvo s pisnim sklepom.

Po izdaji sklepa o izbiri na prosto delovno mesto sklene izbrani kandidat z družbo 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,
- 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 bruto znesku v EUR na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti naveden tudi stalen kraj opravljanja dela. Kraj opravljanja dela je lahko opredeljen tudi širše.

Delo na domu

24. Člen

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.



Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi in Pravilnikom o opravljanju dela na domu

O nameravanem organiziranju dela na domu delodajalec obvesti Inšpektorat za delo.

25.

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

Poskusno delo

26. člen

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

Če delavec z delodajalcem sklene novo, zaporedno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ta ne sme vključevati poskusnega dela.

Če je delavec na poskusnem delu odsoten več kot 10 delovnih dni in zaradi te odsotnosti ni bilo mogoče preveriti njegovih strokovnih in delovnih sposobnosti, se poskusno delo lahko podaljša za enako število dni kot je bil delavec odsoten.

Med odsotnosti iz prejšnjega odstavka ne šteje izraba letnega dopusta.

27. člen

Poskusno delo spremlja in ocenjuje tričlanska komisija, ki jo imenuje poslovodstvo. Člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, ki ga zaseda kandidat, in najmanj 3 leta delovnih izkušenj, pri čemer mora imeti vsaj en član izkušnje na področju dela, ki ga opravlja delavec na poskusnem delu.

Komisija ocenjuje:

- strokovnost,
- obseg in kvaliteto dela,
- zahtevnost (predvsem samostojnost, samoiniciativnost in odnos do dela) in odgovornost delavca.

Komisija je dolžna pisno obrazloženo oceno poskusnega dela (poskusno delo uspešno opravljeno / poskusno delo neuspešno opravljeno) predati poslovodstvu najmanj 7 dni pred potekom poskusnega dela. Poslovodstvo na podlagi ocene poskusnega dela pisno obvesti delavca o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu. Delavcu mora biti obvestilo vročeno najkasneje do zadnjega dne poskusnega dela.

V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, poslovodstvo odpove pogodbo o zaposlitvi, v skladu z zakonom.

Trajanje delovnega razmerja

28. člen

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

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, ima za čas trajanja delovnega

razmerja enake pravice in obveznosti kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.

Obveznosti pogodbenih strank

29. 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.

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.

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.

VI. PRIPRAVNIŠTVO

31. člen

Pripravniška doba je odvisna od stopnje njegove strokovne izobrazbe oziroma od zahtevnosti dela, za katerega se usposablja delavec 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

Trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

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.

Mentor mora imeti najmanj:

- enako raven izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja

- pripravnik in tri leta delovnih izkušenj, ali
- eno raven nižjo izobrazbo, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik in najmanj pet let delovnih izkušenj.

Mentor je dolžan:

- pripravniku ob nastopu pripravništva izročiti program pripravništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva,
- skrbeti za izvajanje programa,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki.
- podati pisno mnenje o delu pripravnika oziroma pripravništvu.

34. člen

Ob koncu pripravništva pripravnik opravi pripravniški izpit pred komisijo za ocenjevanje uspešnosti pripravnika, ki jo določi poslovodstvo družbe. Predsednik komisije mora imeti najmanj takšno stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se opravlja pripravniški izpit. Komisija ima predsednika in dva člana.

35. člen

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

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

36. člen

Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Pripravnik, ki pri prvem poskusu izpita ne opravi, lahko na predlog mentorja izpit ponovi v roku, ki ne sme biti krajši kot 15 delovnih dni oz. ne daljši od 45 delovnih dni. V tem primeru se pripravništvo ustrezno podaljša. Če pripravnik tudi po ponovitvi izpita ne opravi, mu preneha delovno razmerje.

VII. SPREMEMBA IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Sprememba pogodbe o zaposlitvi

37. člen

Če delodajalec ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti in podpisati v roku 15 koledarskih dni, sicer se šteje, da predloga ne sprejema.

Obveznosti delodajalca pred odpovedjo

38. člen

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. V zvezi z izdanim pisnim opozorilom

lahko delavec poda svoje mnenje.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Sprememba delodajalca

39. člen

Če preide zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja oz. v drugih primerih, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih, do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika, ki mora poleg tega najmanj eno leto oz. v skladu z zakonom tem delavcem zagotavljati pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika.

Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, lahko delodajalcu predlaga sporazumno prenehanje delovnega razmerja.

V kolikor delodajalec prenosnik njegov predlog za sporazumno prenehanje sprejme, je delavec, ki odkloni prehod k drugemu delodajalcu prevzemniku, ki ni zavezan h KPES, upravičen do odpravnine oz. odhodnine v skupni višini največ 2 delavčevih povprečnih plač v preteklih treh mesecih pred sklenitvijo sporazuma in odškodnine za morebitni neizrabljen letni dopust.

Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oz. se bistveno spremenijo pogoji dela in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima enake pravice kot v primeru odpovedi delodajalca iz poslovnih razlogov, pri čemer sta delodajalec prevzemnik in delodajalec prenosnik solidarno odgovorna za nastale stroške v zvezi z odpravnino.

VIII. DOLOČANJE IN RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

Splošno

40. člen

Delavcu, ki je po določilih zakona o delovnih razmerjih in zavezujočih kolektivnih pogodb opredeljen kot presežni delavec, ne more prenehati delovno razmerje, dokler delodajalec ne izpolni obveznosti, ki jih za ta primer zagotavlja zakon, ki ureja delovna razmerja, in zavezujoče kolektivne pogodbe.

Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. V primeru čakanja na delo doma ima delavec pravico do nadomestila plače v višini določeni v zakonu o delovnih razmerjih in dolžnost, da se odzove



na poziv delodajalca na način in pod pogoji kot izhaja iz pisne napotitve.

V kolikor se delavec v času čakanja na delu doma izobražuje v interesu ohranitve DM ima pravico do nadomestila plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oz. iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.

Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom

41. člen

Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti reprezentativne sindikate pri delodajalcu. Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitvev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

Za večje število presežnih delavcev se šteje, ko je zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 75 dni:

- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 delavcev, vendar manj kot 300 delavcev

V tem primeru je delodajalec dolžan izdelati program presežnih delavcev.

Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje

42. člen

O postopku ugotavljanja presežnih delavcev, o opravljenem posvetovanju iz prejšnjega člena, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.

Kopijo pisnega obvestila iz prejšnjega odstavka tega člena mora delodajalec poslati sindikatu iz prvega odstavka prejšnjega člena.

Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30 dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka tega člena.

Sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje

43. člen

Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje



o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60 dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka prejšnjega člena.

Program razreševanja presežnih delavcev

44. člen

Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
- seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu za nedoločen čas, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, lahko ta v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.

Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku tega člena, ne sproži postopka pred arbitražno komisijo, se šteje, da je program dokončen.

Če je sindikat sprožil postopek pred arbitražno komisijo, je program dokončen, ko arbitražna komisija odloči.

Kriteriji za določitev presežnih delavcev

45. člen

Pogodbeni stranki se strinjata, da se za določitev presežnih delavcev uporabijo naslednji kriteriji z utežmi (kriteriji znotraj uteži so enakovredni):

1. **delovna uspešnost v obdobju preteklega pol leta pred pripravo programa - 40 %**
Delovna uspešnost se meri v skladu s splošnim aktom, ki ureja to področje. V kolikor družba nima veljavnega pravilnika, se uporabljajo naslednji kriteriji:
 - kakovost dela
 - količina dela
 - samostojnost
 - odnos do delovnih sredstev
 - odnos do delain sicer za obdobje, ki ne sme biti krajše od 3 mesecev.
2. **delovna doba - 20%**
Upošteva se:
 - skupna delovna doba v panogi,



- delovna doba pri delodajalcu in
 - delovna doba na sedanjem delovnem mestu.
3. **strokovna izobrazba in izkušnje - 20 %**
Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec z več specifičnimi znanji, ki se zahtevajo za zasedbo posameznih delovnih mest, in jih lahko dokazuje s formalnimi dokazili oz. licencami ter izkušnjami.
4. **socialno stanje - 10%**
Upošteva se:
- povprečni dohodek na družinskega člana,
 - število nepreskrbljenih družinskih članov po Zakonu o dohodnini,
 - število družinskih članov z lastnimi prejemki (plača, pokojnina),
 - možnost pridobivanja dohodka iz drugih virov.
5. **zdravstveno stanje - 10%**
Upoštevajo se:
- vrsta in stopnja invalidnosti,
 - težje kronične bolezni,
 - zmanjšana delovna zmožnost zaradi poškodbe pri delu pri delodajalcu.

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom.

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga:

- delavki v času nosečnosti, in staršem, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta;
- sindikalnemu zaupniku in članu organa soupravljanja brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili ali sindikata, razen če odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu v času opravljanja funkcije in še dve leti po prenehanju opravljanja funkcije;
- obema zakoncema;
- starejšim delavcem;
- invalidom.

Splošno varstvo delavcev pred odpovedjo iz poslovnega razloga

46. člen

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga:

- delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti ter staršem, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta;
- sindikalnemu zaupniku in članu organa soupravljanja brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili ali sindikata, razen če odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu v času opravljanja funkcije in še dve leti po prenehanju opravljanja funkcije;
- obema zakoncema;
- starejšim delavcem;
- invalidom.



Varstvo delavca pred upokojitvijo iz poslovnega razloga

47. člen

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve prvega izmed pogojev za starostno ali poklicno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni prvega pogoja za starostno ali poklicno pokojnino, razen v primeru/ih, ko to varstvo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, ne velja.

Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev;
- če je delavcu istočasno ponujena v podpis nova pogodba za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas pri tem ali drugem delodajalcu.

Odpovedni rok

48. člen

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok za delavce, ki imajo:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu - 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu - 30 dni,
- nad 2 leti zaposlitve pri delodajalcu - odpovedni rok v trajanju 30 dni in narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve za 2 dni, največ pa do 60 dni,
- nad 15 let zaposlitve je odpovedni rok 80 dni,
- nad 25 let zaposlitve je odpovedni rok 120 dni.

Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti sklenjen v pisni obliki.

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj štiri ure na teden.

Odsotnost iz predhodnega odstavka lahko delavec izrabi po urah v dogovoru z neposredno nadrejenim.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca velja odpovedni rok določen v Zakonu o delovnih razmerjih, razen če ni v kolektivni pogodbi dejavnosti oz. pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno drugače.

IX. ODPRAVNINE

Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi

49. člen

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, je dolžan izplačati delavcu odpravnino.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.



Delavcu pripada v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga odpravnina v višini $\frac{1}{2}$ osnove iz prejšnjega odstavka za vsako dopolnjeno leto dela pri zadnjem delodajalcu, pravnih prednikih oz. v skupini HSE.

Višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove iz tretjega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi dejavnosti ni določeno drugače.

V primeru, da je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve prvega pogoja za upokojitev ali če delavec že izpolnjuje pogoje za starostno oz. poklicno upokojitev, je upravičen do odpravnine največ v višini, kot jo določa zakon o delovnih razmerjih.

50. člen

Če delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, mu je dolžan izplačati odpravnino v višini, določeni v zakonu o delovnih razmerjih.

51. člen

Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odpravnina ob upokojitvi se izplačata najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

X. DELOVNI ČAS

Trajanje in razporejanje rednega delovnega časa

52. člen

Delovni čas traja največ 40 ur na teden.
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.

Ostala določila glede trajanja in razporejanja delovnega časa potekajo po določbah zakona, panožne kolektivne pogodbe, podjetniške kolektivne pogodbe ter ostalih internih aktov podjetja.

Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

53. člen

Delovni čas določi poslovodstvo z internimi akti in z letnim načrtom delovnega časa.

Poslovodstvo 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 letnem koledarju je potrebno opraviti predhodno posvetovanje s sindikatom.



Delovni čas, ki je krajši od polnega

54. 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.

55. 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 na podlagi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih dela krajši delovni čas, se določi delovni čas v dogovoru med delavcem in delodajalcem z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

56. 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.

Delovni čas, ki je daljši od polnega

57. 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 zakonodaja, morajo delavci delati dalj kot polni delovni čas:

- če narava dejavnosti, opravila ali zadolžitve terja, da se brez prekinitve opravijo določena dela oz. naloge,
- če je potrebno opraviti naloge za vse ključne deležnike družbe, posebej če je to vezano na zakonske zahteve oziroma interne akte družbe,
- če pride do prekomernega obsega dela povezanega s končnimi kupci.

Delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo lahko traja največ v skladu z omejitvami števila nadur, ki jih določa zakon in panožna kolektivna pogodba.

58. člen

V primerih, ki jih določata zakon in kolektivna pogodba dejavnosti, lahko poslovodstvo oziroma pooblaščen delavec s pisnim sklepom odloči, da morajo delavci delati več kot polni delovni čas, vendar največ 20 ur na mesec.

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.



Odmori, počitki

59. 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.

Delavci, ki delajo krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan oz. imajo delovni čas neenakomerno razporejen, se dolžina odmora določi sorazmerno dolžini dnevne delovne obveznosti.

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

Pravica do odklopa

60. člen

Delodajalec mora zagotoviti, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, panožno kolektivno pogodbo ali splošnim aktom (odmor, počitek, uradni prazniki in dela prosti dnevi, letni dopust, materinski, očetovski in starševski dopust ter druge vrste odsotnosti z dela) ni na razpolago delodajalcu. V tem času delavec ne dela in se ni dolžan odzivati na sporočila preko elektronskih komunikacij, povezanih z delom, kot so e-pošta, telefonski klici in druga sporočila.

Vsi zaposleni so dolžni skrbeti, da se po nepotrebnem ne posega v čas počitka in upravičenih odsotnostih z dela drugih delavcev. Vodje so dolžni skrbeti, da se pravica do počitka v praksi tudi dejansko izvaja.

61. člen

Z namenom zagotavljanja pravice do odklopa:

- Vodje ustrezno organizirajo delo in razporedijo naloge tako, da je zagotovljeno nadomeščanje zaposlenih,
- Sklicevanje sestankov naj bo znotraj delovnega časa, pri čemer se določi čas začetka in pričakovanega zaključka,
- Delavci so za čas napovedane izrabe pravice do počitka dolžni vklopiti odzivnike za e-poštna sporočila in zapisati kdo jih v času odsotnosti nadomešča, kontakt te osebe in predviden čas vrnitve na delo. V kolikor so kreirani skupni e-mail naslovi službe ali oddelka je lahko namesto osebe zapišan tudi ta e-mail naslov,
- V primeru nenapovedane odsotnosti (npr. bolniška, nega) za odzivnik prav tako poskrbi delavec, če je le to možno. V kolikor te možnosti ni, mora delavec ob tem, ko sporoči odsotnost, istočasno sporočiti vodji, naj v njegovem imenu uredi odzivnik z IT službo,
- V izjemnih primerih, ko ni možnosti, da delavec sam sporoči odsotnost, za odzivnik poskrbi vodja z IT službo,
- Zaposleni, ki delajo izven običajnega delovnega časa v družbi, naj uporabljajo možnost zamika pošiljanja e-pošte z uporabo funkcije načrtovanja časa dostave v delovnem času delodajalca.

62. člen

Pravica do odklopa je lahko omejena v izjemnih okoliščinah:

- Če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda

- ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- Če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
 - Nepričakovane oz. nenadne odsotnosti delavca na delovnem mestu, ki ne more ostati nezasedeno zaradi potreb delovnega procesa ali iz varstvenih razlogov in zaščite premoženja,
 - Ko je potrebno opraviti delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti družbe, ki jih ni bilo mogoče načrtovati,
 - Ko je potrebno opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav, nepredvidene zamude pri dobavi materiala ali podatkov za dokončanje dela,
 - V drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnimi akti delodajalca.

63. člen

Delavec, ki uveljavlja pravico do odklopa, ne sme biti deležen manj ugodne obravnave, diskriminacije in drugih negativnih ukrepov, zoper njega ne sme biti sprožen noben postopek, niti ne sme biti postavljen v slabši položaj v primerjavi z drugimi delavci, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki bi bila posledica uveljavljanja te pravice.

Letni dopust

64. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov (osnovno število dni) ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Delavec, ki sklane delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

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

Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. 3. pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

65. člen

Letni dopust se šteje po delovnih dnevih. Pri izrabi letnega dopusta se šteje dejanski delovni čas delavca.

66. člen

Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

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, do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerem je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom.



67. člen

Poleg dopusta iz prvega odstavka prejšnjega člena ima delavec pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta po naslednjih kriterijih:

delovna doba	dodatni dnevi letnega dopusta
1 - 3 let	1 dan
4 - 6 let	2 dni
7 - 9 let	3 dni
10 - 12 let	4 dni
13 - 15 let	5 dni
16 - 18 let	6 dni
19 - 21 let	7 dni
22 - 24 let	8 dni
25 - 30 let	9 dni
30 + let	10 dni

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

68. 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:

- V.TR 1 dan
- VI. TR in višje 2 dni

69. člen

Glede na osebne in družinske okoliščine se poveča osnovno število delovnih dni dopusta v naslednjih primerih:

Invalidi in delavci z manj kot 60 % telesne okvare	3 dni
delavec invalid z najmanj 60 % telesne okvare	3 dni
starš otroka do 7 let, ki živi z otrokom v enostarševski družini	3 dni
delavcem za vsakega otroka do 15. leta starosti	1 dan
delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti	7 dni
delavec, ki neguje in varuje težje telesno ali duševno prizadeto osebo, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, ter delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, skladno s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	5 dni

70. člen

Letni dopust se za delavce starejše od 50 let podaljša za naslednje število dni:

- 50 let 3 dni
- 55 let dodatna 2 dni (skupaj 5 dni)

71. člen

Pisno obvestilo o dolžini letnega dopusta izda družba do 31. marca za tekoče leto.

72. člen

Delavec, ki med izrabo letnega dopusta zbolí ali mu je priznana druga začasna odsotnost, lahko letni dopust prekine in o tem najkasneje v 3 dneh obvesti nadrejenega. Po dogovoru z

vodjem delavec preostali del letnega dopusta izrabi v drugem dogovorjenem obdobju.

Odsotnost z dela z nadomestilom plače

73. 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	3 dni
smrt sestre, brata, tasta, tašče, starih staršev, vnuka	1 dan
za selitev	2 dni
ob vstopu otroka v šolo - prvi šolski dan prvošolčka	1 dan
za elementarne nesreče	3 dni
dan elektrogospodarstva v skladu z delovnim koledarjem družbe	1 dan
nege otroka, ki je v bolnišnici ali nujno potrebne nege otroka, zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja ali starša, če delavec iz tega naslova nima pravice do plačane odsotnosti v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in zavarovanju	do 7 dni
in v drugih posebnih primerih, ki jih odobri poslovodstvo	največ do 7 dni

Delavec, prostovoljni krvodajalec, ima pravico do odsotnosti na dan, ko daruje kri, ter za prvo darovanje v letu dodaten dan odsotnosti.

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

74. člen

Elementarne nesreče so nesreče, ki so posledica naravnega pojava (potres, poplava, požar, suša, neurje, toča, pozeba, žled, drsenje tal in snega, epidemija nalezljive bolezni pri ljudeh, posebno nevarne bolezni za živali, škodljivci, ekološke nesreče ipd.) ter človekovega delovanja in ravnanja oziroma, ki se zgodijo, ko različni dogodki pri opravljanju določene dejavnosti ali upravljanju sredstev za delo ter ravnanju z nevarnimi snovmi uidejo nadzoru in posledično ogrozijo življenje ali zdravje ljudi, živali, premoženje, kulturno dediščino ter delovno in naravno okolje.

75. člen

Odsotnost z dela zaradi bolezni, oziroma ob drugih izrednih dogodkih, ki so opredeljeni z zakonodajo, mora delavec javiti najkasneje v 24. urah po nastanku odsotnosti v organizacijsko enoto, v kateri dela, razen v primerih ko gre za hujše primere, ko delavec odsotnost javi takoj, ko je to mogoče.

Odsotnost z dela iz prejšnjega člena opraviči delavec s potrdilom izdanim od ustreznega organa oziroma organizacije in ga je dolžan zagotoviti najkasneje do konca obračunskega meseca. Delavec lahko odsotnost dela opraviči tudi s pisnim dokazilom, da je ustrezní organ oziroma organizacijo pozval na izdajo potrdila. V primeru, da delavec takšnega potrdila ne pridobi, lahko delodajalec ukrepa v skladu z zakonskimi možnostmi.

Brez ustreznega dokazila delavcu ni možno opravičiti odsotnosti z dela in obračunati plače.



Odsotnost z dela brez nadomestila plače

76. člen

Delavcu lahko poslovodstvo družbe 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 družbe,
- zdravljenje na lastne stroške,
- v drugih primerih, če je izražen interes delavca.

XI. IZOBRAŽEVANJE

77. člen

Delavci se lahko izobražujejo v svojem interesu ali interesu družbe.

Delavca se lahko napoti na izobraževanje v naslednjih primerih:

- kadar za delovno mesto, na katerega je razporejen, ne izpolnjuje pogojev strokovne usposobljenosti, določenih s sistemizacijo delovnih mest,
- kadar potrebe delovnega procesa, v katerem delavec sodeluje, zahtevajo dodatno preverjanje poklicnih ali strokovnih znanj in sposobnosti,
- če je to določeno s posebnimi predpisi (strokovni izpiti, preizkusi znanja iz varstva pri delu, preizkusi znanja iz upravljanja z elektroenergetskimi napravami ipd.), ali če to zahteva razvoj stroke in nove tehnologije dela.

Napotitev na izobraževanje za pridobitev stopnje izobrazbe je možna do izpolnjenega 45. leta starosti, kasneje pa le s privolitvijo delavca.

78. člen

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

79. člen

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

- 1 dan za pripravo na izpit,
- 3 dni za prvo opravljanje zaključnega izpita oz. mature na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 5 dni za prvo opravljanje zaključnega dela na VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe ter doktorat.

Poleg odsotnosti iz prejšnjih alinej pripada delavcu tudi pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače tudi na dan, ko prvič opravlja izpit.

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu za pridobitev višje stopnje izobrazbe, ima pravico do 7 dni študijskega dopusta za opravljanje študijskih obveznosti v koledarskem letu. Odsotnosti z dela zaradi izobraževanja je delavec dolžan napovedati najkasneje pet delovnih dni pred predvideno odsotnostjo.



80. člen

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

XII. ŠTIPENDIRANJE

81. člen

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

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

XIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

82. 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 sindikatu in Svetu delavcev družbe podjetja Izjavo o varnosti z oceno tveganja.

83. 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.

84. 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.

85. 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.

86. člen

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme delavcu povzročati finančnih obveznosti, prav tako ne sme opravljanje dela imeti negativne posledice na zdravje delavca (npr. poklicna bolezen) in tako posledično posegati v plačo za dogovorjeno delo pri delodajalcu, oz. v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj. Če pride do invalidnosti zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni se delavcu ne sme odpovedati pogodba o zaposlitvi iz razloga invalidnosti ali poslovnega razloga.

Delavcu iz prejšnjega odstavka tega člena lahko preneha pogodba o zaposlitvi na podlagi odpovedi iz poslovnega razloga, razloga invalidnosti in razloga nesposobnosti, skladno s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oz. s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ali če mu je zagotovljeno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti vse do izpolnitve pogoja za upokojitev.



87. 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 v evidenci o delovnem času šteje, kot da je tisti čas delal.

88. člen

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

89. 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 panožno kolektivno pogodbo .

90. člen

Delavci, ki zaradi spremenjene psihofizične zmožnosti ugotovljene s strani pooblaščenega izvajalca medicine dela, ne dosegajo več pričakovanih delovnih rezultatov, imajo pravico do zaposlitve na drugo ustrezno delovno mesto, v skladu s preostalimi delovnimi zmožnostmi in pogoji dela s plačo, ki je primerljiva s tisto, ki so jo prejeli pred tem.

91. 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 nad 55 let ni mogoče odpovedati pogodbe s ponudbo sklenitve nove, za delovno mesto, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavci z zdravstveno dokazano 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. leta oz. delavcu samohranilcu z otrokom do 3 let, ki imata pravico delati skrajšan delovni čas, se delovni čas razporedi tako, da je v največji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

92. 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.

93. člen

Pred nastopom dela mora delavec opraviti predhodni zdravstveni pregled, s katerim se ugotovi njegova psihofizična in zdravstvena usposobljenost za opravljanje dela za katerega sklepa pogodbo o zaposlitvi.

V času zaposlitve 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.

XIV. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST

94. člen

Vsi delavci v družbi so, 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, pogodbe o zaposlitvi ali predpisov, ki imajo za posledico materialno ali moralno škodo za družbo.

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

Disciplinska odgovornost obsega tudi materialno in odškodninsko odgovornost delavca.

95. člen

Neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pomeni kršitev obveznosti. Kršitve delovnih obveznosti so:

1. zamujanje na delo,
2. predčasni odhod z dela,
3. neopravičeno opuščanje del in nalog,
4. neopravičen izostanek najmanj enega delovnega dne,
5. zloraba pravice gibljivega začetka in zaključka delovnega časa,
6. netočno oz. lažno prikazovanje delovnega časa ali drugih dejstev z namenom pridobitve koristi,
7. nepravilen odnos do sodelavcev, nadrejenih in podrejenih,
8. nedovoljeno zadrževanje v prostorih družbe izven rednega delovnega časa,
9. opuščanje nadzora ali malomaren nadzor dela in discipline,
10. opustitev obveznosti obveščanja družbe o izostankih z dela v roku 24 ur, v kolikor je to izvedljivo
11. nesmotrna oz. neodgovorna uporaba sredstev v nasprotju s pravili stroke oz. navodili,
12. prekoračitev pooblastila in nezakonito ravnanje,
13. izdaja poslovne tajnosti in druge z zakonom ali s splošnim aktom določene tajnosti,
14. zloraba pravice iz naslova začasne nezmožnosti za delo, do bolezenskega dopusta,
15. kršitev predpisov o varstvu pri delu, če kršitev ogroža premoženje, zdravje ali življenje ljudi,
16. odklanjanje zdravljenja odvisnosti, ugotovljene na podlagi zdravniške ocene,
17. nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovne in druge obveznosti,
18. sprejemanje ali dajanje podkupnine oziroma neopravičeno pridobivanje premoženjske koristi v zvezi z delom,
19. nedovoljena uporaba delovnih sredstev, delovne, poslovne in tehnične dokumentacije družbe v osebno korist ali za korist drugega,
20. opravljanje zasebnega dela med delovnim časom,
21. povzročitev škode družbi ali tretji osebi,
22. neopravičena zavrnitev dela preko polnega delovnega časa,
23. protipravno prilaščanje lastnine sodelavca, če je dejanje storjeno na delu in je posledica dejanja motnja odnosov,
24. povzročitev nereda, prepira ali pretepa na delu ali v družbi,
25. prikrivanje ali ponarejanje podatkov, zapisnikov, listin in druge dokumentacije,
26. neopravičena odklonitev strokovnega izobraževanja ali usposabljanja v interesu družbe.

96. 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.

Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Delavec ima pravico, da je v disciplinskem postopku navzoč njegov sindikalni zaupnik ali drug izbrani predstavnik.

Če delavec to zahteva, mora delodajalec obvestiti pristojnega sindikalnega zaupnika o začetku disciplinskega postopka v roku 3 dni.

97. člen

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

98. člen

Delavec je odgovoren za škodo, ki jo je povzročil na delu ali v zvezi z delom delodajalcu, če je škodo povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti. Delavec je škodo dolžan povrniti. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

Glede na delavčevo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela in njegovo gmotno stanje, se lahko odškodnina zmanjša ali pa se delavca oprosti plačila odškodnine.

Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

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

99. člen

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

XV. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

100. člen

Sklepi, s katerimi se odloča o pravici, obveznosti ali odgovornosti delavca morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki z obrazložitvijo in pravnim poukom, na način in v obliki, kakor to določajo predpisi s področja delovnega prava.

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

XVI. POGOJI ZA DELOVANJE REPREZANTIVNEGA SINDIKATA

101. člen

Delodajalec se obvezuje, da bo sindikatu in sindikalnemu zaupniku zagotovil 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.

102. 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 poslovodstvom družbe in predstavnikom sindikata.

103. člen

Poslovodstvo 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.

104. 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 s poslovodstvom družbe .

Delodajalec priznava plačano odsotnost z dela sindikalnim zaupnikom oz. možnost opravljanja sindikalne dejavnosti med delovnim časom, za čas opravljanja sindikalnih funkcij in za sodelovanje v višjih oblikah organiziranosti.

Plačana odsotnost se jim, ob predhodni najavi in dokazilu o prijavi oz. udeležbi na izobraževanju, prizna tudi za čas udeležbe na organiziranih oblikah sindikalnega izobraževanja in usposabljanja.

105. člen

V okviru delovnega časa sklicuje članske sestanke in sestanke sindikalnih skupin predsednik sindikata podjetja oz. sindikalni zaupnik na podlagi dogovora s poslovodstvom 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 družbe na podlagi predloženega pisnega vabila.

106. člen

Predsedniku sindikata družbe pripada dodatek na svojo plačo, v višini 15 % plače RR 3,50. Tako povečana plača ne more biti nižja od plače RR 3,50.



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

107. 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 oz. imenovanjem.

108. člen

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

XVII. PLAČE

109. 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,
- dodatkov,
- dela plače na podlagi delovne uspešnosti,
- dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja družbe.

Višina plače je osebni podatek in zato zaupne narave.

Osnovna plača

110. 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 se določi kot zmnožek izhodiščne bruto plače za I. tarifni razred (RR = 1,00) in relativnega razmerja (RR) delavca za mesečno povprečno število 174 ur.

Vrednost osnovne plače za I. tarifni razred se določi in usklajuje v skladu s Kolektivno pogodbo elektrogospodarstva Slovenije oz. v skladu s sporazumom na ravni dejavnosti.

Izhodiščna plača se enkrat letno uskladi s koeficientom, ki je določen v skladu z 2. odstavkom 6. člena Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije.

Plača za pretekli mesec se izplača najkasneje do osmega delovnega dneva v tekočem mesecu.

Razpon relativnih razmerij za posamezne tarifne razrede

111. Člen

Delovna mesta znotraj istega tarifnega razreda se razporedijo glede na zahtevnost delovnega mesta ter na podlagi vrednotenja delovnih mest skladno z opredeljeno Metodologijo za vrednotenje delovnih mest v družbi, ki je sestavni del Pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Ta pogodba opredeljuje razpon relativnih razmerij (RR) znotraj posameznega tarifnega razreda. Preglednica je priloga 1 te pogodbe.

Določanje zahtevnosti delovnih mest

112. člen

Zahtevnost delovnih mest je sestavni del Pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Na osnovi le-tega se delovna mesta razvrstijo v tarifne razrede, upoštevaje zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe in potrebno usposobljenost. V okviru tarifnih razredov se pri delovnih mestih upošteva:

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

Napredovanje in delovna uspešnost delavca

113. člen

A. Napredovanje in nagrajevanje delavca na delovnem mestu

Delovna uspešnost in napredovanje delavca pri delu se ugotavlja na podlagi Pravilnika družbe o napredovanju in nagrajevanju.

Pravilnik družbe o napredovanju in nagrajevanju se sprejema in spreminja v soglasju s sindikatom.

Direktor družbe pri letnem načrtovanju načrtuje letno višino sredstev namenjenih za napredovanje in nagrajevanje.

B. Plača na podlagi poslovne uspešnosti družbe

Delavci so upravičeni do izplačila božičnice in poslovne uspešnosti.

Božičnica se izplača v fiksnem znesku, ki ne sme biti nižji od izhodiščne plače za I. tarifni razred, določene v veljavni Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije. Poslovodstvo vsako leto s sklepom določi višino božičnice glede na poslovanje skupine HSE v letu, za katero se izplačuje božičnica.

Plačilo za poslovno uspešnost je vezano na doseganje kriterijev uspešnosti skupine HSE v preteklem letu (raven doseganja oz. preseganja EBITDA) in se izplača v določenem odstotku osnove, ki jo predstavlja povprečna plača v skupini HSE v letu, za katero se izplačuje poslovna uspešnost.



Na osnovi določil prejšnjega odstavka znaša plačilo za poslovno uspešnost kot prikazuje spodnja tabela:

REALIZACIJA EBITDA SKUPINE HSE	DELEŽ OSNOVE
do 98 %	0 %
nad 98% do 101%	4,00 %
nad 101% do 103%	10,00%
nad 103% do 106%	15,00%
nad 106% do 110%	25,00%
nad 110% do 115%	40,00%
nad 115% do 120%	55,00%
nad 120%	70,00%

Do izplačila božičnice in poslovne uspešnosti so upravičeni vsi delavci, ki so v delovnem razmerju na dan izplačila.

Razlogi, ki vplivajo na zmanjšanje oziroma sorazmerni del izplačila božičnice in poslovne uspešnosti so:

- zaposlitev med letom: delavec, ki se je zaposlil med letom, je upravičen do sorazmernega dela izplačila, glede na število dopoljenih polnih mesecev zaposlitve pri delodajalcu v koledarskem letu;
- če je bil delavec odsoten z dela brez nadomestila plače se višina izplačila sorazmerno zmanjša, in sicer za število dopoljenih mesecev tovrstne odsotnosti.

V vseh drugih primerih (npr. redni letni dopust, bolniška odsotnost, izobraževanje in usposabljanje v interesu delodajalca, starševski dopust ipd.), se obdobja odsotnosti ne štejejo kot ovira za polno izplačilo božičnice in poslovne uspešnosti.

Delavci, ki delajo krajši delovni čas, so upravičeni do sorazmernega dela poslovne uspešnosti, razen delavci, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi, ki tako določajo, kot tudi če delajo krajši delovni čas na podlagi 67a. člena ZDR-1.

Božičnica se izplača za tekoče leto v mesecu decembru.

Izplačilo za poslovno uspešnost se izvede za preteklo poslovno leto, in sicer po sprejetem revidiranem letnem poročilu skupine HSE za preteklo leto, najkasneje do 15. septembra.

Datum in višino izplačila določi poslovodstvo s sklepom.

Dodatki

114. 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

115. člen

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

Pri uveljavljanju pravice do dodatka za delovno dobo se vanjo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju v Sloveniji oziroma v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico, izdano do 1. 1. 2009, oziroma z izpisom Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje o podatkih o obdobju zavarovanja, torej skupna delovna doba.

Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

Dodatek za delovno dobo se upošteva od prvega dne naslednjega meseca po izpolnitvi leta delovne dobe.

B. Dodatki za manj ugoden delovni čas

116. člen

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

delo v nedeljo, na dan državnih praznikov ter ob dela prostih dnevih po zakonu	50 %
delo prek polnega delovnega časa (navadne ure)	40 %
delo prek polnega delovnega časa, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic)	50 %

XVIII. NADOMESTILA PLAČE

117. člen

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

118. člen

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem s predpisi, 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, praznikov in dela prostih dni, v primerih 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.

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.

Nadomestila plače za čas bolezni

119. člen

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

- odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom do 10 dni 80 %
- odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom od 11 do 30 dni 85 %
- odsotnost zaradi poklicne bolezni ali nezgode pri delu do 30 dni 100 %

V primeru, da ni mogoče ugotoviti osnove za zadnji mesec, se kot osnova upošteva osnovna plača delavca z dodatkom za delovno dobo.

Nadomestilo za čas stavke

120. člen

Za čas stavke, ki je organizirana in izvedena v skladu s predpisi in 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 stavke. Po izteku 5 dnevnega roka odsotnost z dela zaradi stavke ni več plačana.

XIX. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH

1. Nadomeščanje

121. člen

Ko delavec nadomešča drugega delavca neprekinjeno več kot 30 koledarskih dni (razen v času koriščenja letnega dopusta) prejme plačo za delo, ki ga je opravljal v času nadomeščanja, če je to zanj ugodneje (višje vrednoteno in plačano delo). Sklep o nadomeščanju mora sprejeti poslovodstvo oziroma od nje pooblaščen delavec in ga posreduje delavcu ter kadrovski in finančni službi.

Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo

122. člen

Delavcu starejšemu od 55 let za katerega se na podlagi mnenja medicine dela ugotovi zmanjšana delovna zmožnost zaradi telesne izčrpanosti in onemoglosti, ki je posledica povečane delovne intenzivnosti ali večje zahteve tehnološkega procesa se lahko ponudi druga pogodba o zaposlitvi, pri čemer mu v teh primerih pripada plača, primerljiva tisti, kot jo je prejemal po prejšnji pogodbi, če je zanj to ugodneje.



Plača pripravnikov

123. člen

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

Nagrada mentorjem pripravnikov

124. člen

Mentorju pripravnika, katerega pripravništvo traja 6 mesecev ali več, pripada mesečni dodatek za mentorstvo, in sicer:

- za pripravnika na delovnem mestu V. tarifnega razreda 4 % osnovne bruto plače mentorja,
- za pripravnika na delovnem mestu VI. tarifnega razreda 6 % osnovne bruto plače mentorja,
- za pripravnika VII. ali VIII. tarifnega razreda 8 % osnovne bruto plače mentorja.

Dodatek v primeru več pripravnikov na posameznega mentorja znaša skupaj največ 12 % osnovne bruto plače mentorja.

Vodstvenim in vodilnim delavcem dodatek za mentorstvo ne pripada.

XX. DRUGI PREJEMKI

Odpravnina ob upokojitvi

125. člen

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini:

do 19 let dosežene delovne dobe	3 plače
za doseženih 20 - 24 let delovne dobe	4 plače
za doseženih 25 in več let delovne dobe	5 plač
ob invalidnosti, 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 ugodnejše.

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

Solidarnostna pomoč

126. člen

V primeru nastanka invalidnosti, kot posledice nesreče pri delu pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini treh neto plač v Republiki Sloveniji za preteklo tri mesece.

V primeru smrti delavca pripada ožjim družinskim članom solidarnostna pomoč v višini treh povprečnih plač v Skupini HSE za preteklo leto.

V primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu pa pripada ožjim družinskim članom



solidarnostna pomoč v višini petih povprečnih plač v Skupini HSE za preteklo leto.

Ožji družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner, otroci, ki jih je bil delavec dolžan preživljati po zakonu. V primeru, da delavec nima ožjih družinskih članov, pripada solidarnostna pomoč dedičem.

Delavcu lahko pripada solidarnostna pomoč tudi v primerih:

- smrti ožjega družinskega člana družine (najmanj 1 povprečna plača v Skupini HSE),
- elementarne nesreče ali požara, ki je prizadel stalno prebivališče delavca oz. njegovo družino (najmanj 1 povprečna plača v Skupini HSE).

Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči tudi v primeru odsotnosti zaradi bolezni v neprekinjenem trajanju več kot 6 mesecev. V tem primeru znaša solidarnostna pomoč v znesku povprečne bruto plače v RS. Če je delavec v bolniškem staležu 4 ure dnevno ali manj, je upravičen do sorazmernega dela pomoči.

O upravičenosti in konkretni višini solidarnostne pomoči odloča poslovodstvo na predlog delavca.

Do solidarnostne pomoči iz posameznega naslova je delavec upravičen enkrat letno. V kolikor delavec ponovno zaprosi za solidarnostno pomoč, o upravičenosti in konkretni višini solidarnostne pomoči odloča poslovodstvo.

Jubilejne nagrade

127. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada za delovno dobo v višini:

Delovna doba	Jubilejna nagrada
10 let	50%
20 let	75%
30 let	100%
40 let	110%

povprečne plače v elektrogospodarstvu, izplačane v preteklih treh mesecih, ki jo sporoča Energetska zbornica.

Jubilejna nagrada se izplača v tekočem mesecu ob doseženem jubileju.

Nagrada ob jubileju ali posebnih delovnih dosežkih

128. 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 poslovodstvo.



Regres za letni dopust

129. člen

Polni regres za letni dopust se izplača v višini 70 % povprečne plače v skupini HSE v preteklih treh mesecih oziroma 70 % povprečne plače zaposlenih v elektrogospodarstvu, če je to ugodneje za delavca.

Regres se izplača najkasneje do konca meseca junija tekočega leta, in sicer v istem mesecu za vse družbe skupine HSE.

V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se tako dogovorita delodajalec in svet delavcev. Datum izplačila regresa se določi s sklepom posloводства.

Stroški za prehrano

130. 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 ter delavci, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, za dneve, ko so prisotni na delu in ko imajo pravico do odmora med delom.

Povračila stroškov za prehrano iz tega člena se izplačujejo na podlagi veljavne davčne uredbe, ki ureja povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Nagrade učencem in študentom na delovni praksi

131. člen

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi plačilo največ do višine, ki jo določa veljavna davčna uredba, ki ureja povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Poleg prehrane, delodajalec dijakom in študentom na obvezni praksi povrne tudi stroške prevoza na delo in iz dela.

XXI. INOVACIJE

132. člen

Delavec ima pravico do ustreznega nadomestila v primeru, da je avtor inovacije tehnične izboljšave pod pogoji določil panožne pogodbe.

XXII. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

133. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo na podlagi veljavne davčne uredbe, ki ureja povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Delavcu se obračunajo in izplačajo vsa povračila stroškov ob izplačilu plač za pretekli mesec.

Prevoz na delo in z dela

134. 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, kot jih določa veljavna davčna uredba, ki ureja povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Dokazno breme, da ni možnosti prevoza z javnim prevoznim sredstvom je na delavcu, ki uveljavlja nadomestilo za uporabo osebnega vozila.

Povračilo stroškov se prizna samo za relacijo, ki je daljša od dveh kilometrov.

Povračila stroškov za službena potovanja

135. 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 službeno pot.

Dnevnice za službena potovanja

136. člen

Delavec je upravičen do dnevnice v skladu in višini, določeni z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Izplačilo povračila stroškov za prehrano med delom in izplačilo dnevnice na službenem potovanju se med seboj izključujeta.

Povračila stroškov za prenočišče na službeni poti

137. člen

Delavcu pripada nadomestilo stroškov za prenočišče na službeni poti na podlagi predloženega računa.

Povračilo stroškov za prevoz z lastnim vozilom

138. člen

V primeru, da delavec po nalogu odgovorne osebe uporablja lastno osebno vozilo v službene namene v Sloveniji oz. v tujini, mu pripada kilometrina v višini, določeni z Uredbo, in ostali upravičeni in dokumentirani stroški po odobritvi odgovorne osebe.

Delavec lahko uporabi lastno vozilo le v primeru, ko ni na voljo službenega vozila oz. v izjemnih primerih, na podlagi predhodne odobritve odgovorne osebe, ko je to ekonomsko upravičeno oz. pripomore k učinkovitejši izrabi časa.

Povračila stroškov na službenem potovanju v tujino

139. člen

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

140. člen

Delavca lahko na službeno potovanje v tujino napoti samo poslovodstvo oz. njihovi pooblaščenci.

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

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

143. člen

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

Drugi stroški

144. 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:

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

Preventivno zdravstveno varstvo

145. člen

Zagotavljanje preventivnega zdravstvenega varstva delavcev je namenjeno preprečevanju obolenosti zaposlenih in zmanjševanju tveganja za okvare in poškodbe zdravja v zvezi z opravljanjem dela.

Preventivno zdravstveno varstvo se realizira 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,

se z napotitvijo ali omogočanjem delodajalca zagotavlja spremljanje psihofizičnih lastnosti ali sprememb delavca, ki izvirajo iz okoliščin pri opravljanju del v zvezi s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi delavca. Izsledki izvajanja opravil preventivnega zdravstvenega varstva so lahko podlaga za ukrepe pri izdelavi ocene tveganja za zdravo delovno okolje pri delodajalcu, če so ti izsledki ponavljajoči ali za večje število delavcev družbe.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev

146. 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.

XXIII. KONČNE DOLOČBE

147. člen

Ta pogodba se sklepa za nedoločen čas in začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se od 1.1.2026.

V Celju 22.12.2025

Sara Vodeb
Predsednica sindikata ECE

Sindikat delavcev dejavnosti
energetike Slovenije

SINDIKAT PODJETJA ECE

V Celju 27.12.2025

mag. Sebastijan Roudi
direktor ECE

PRILOGA 1

Preglednica RR (relativnega razmerja znotraj tarifnih razredov)

TARIFNI RAZRED	RELATIVNO RAZMERJE	
	od	do
I.	1,00	1,00
V.	1,70	3,80
VI.	2,10	5,00
VII.	3,00	6,90
VIII.	4,50	9,50
IX.	5,00	12,00