

PODJETNIŠKA KOLEKTIVNA POGODBA

Skupine Elektro Gorenjska

ČISTOPIS – 1¹

¹ V čistopisu so upoštevani aneks št. 1 z dne 23. 7. 2020, aneks št. 2 z dne 15. 12. 2021 in aneks št. 3 z dne 23. 12. 2021.

KAZALO

PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

I.	UVODNE DOLOČBE	3
II.	ČASOVNA IN OSEBNA VELJAVNOST	4
III.	DELOVNA RAZMERJA	6
IV.	DELOVNI ČAS	10
V.	LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA	14
VI.	IZOBRAŽEVANJE	19
VII.	VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	21
VIII.	DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST	23
IX.	PLAČILO ZA DELO	24
	1. Plača	24
	2. Osnovna plača	24
	3. Dodatki	25
	4. Del plače za delovno uspešnost	28
	5. Del plače za poslovno uspešnost	29
	6. Druga določila v zvezi s plačo	30
	7. Posebne nagrade delavcem	31
	8. Prejemki dijakov in študentov na obveznem praktičnem delu	31
X.	NADOMESTILA PLAČE	31
XI.	PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	33
XII.	POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	35
XIII.	PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE DELAVCEV	36
XIV.	POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA	37
XV.	PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV	41
XVI.	PREHODNE DOLOČBE	43
XVII.	KONČNE DOLOČBE	44
	PRILOGA 1	45

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/2013 s spremembami) in Kolektivne pogodbe elektro gospodarstva (Ur. list RS, št. 41/2017 s spremembami) sklenejo:

- 1. ELEKTRO GORENJSKA, podjetje za distribucijo električne energije, d. d., Ul. Mirka Vadnova 3a, Kranj, ki ga zastopa: predsednik uprave dr. Ivan Šmon, MBA,**
(predstavnik delodajalca)
- 2. GORENJSKE ELEKTRARNE, proizvodnja elektrike, d.o.o., Stara cesta 3, Kranj, ki jih zastopa direktor Aleš Ažman, MBA,**
(predstavnik delodajalca)
- 3. GEK Vzdrževanje, vzdrževanje energetskih objektov, d.o.o., Stara cesta 3, Kranj ki jih zastopa direktor Matej Kuhar,**
(predstavnik delodajalca)
- 4. Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije, Sindikat delavcev skupine Elektro Gorenjska, Ulica Mirka Vadnova 3, 4000 Kranj, ki ga zastopa predsednik Miha Noč,**
(predstavnik delojemalcev v skupini Elektro Gorenjska)
- 5. SINDIKAT ELEKTRODISTRIBUCIJE SLOVENIJE, Sindikat Elektro Gorenjska, Ulica Mirka Vadnova 3, ki ga zastopa predsednik Iztok Štular**
(predstavnik delojemalcev v skupini Elektro Gorenjska)

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen **(uvodna določba)**

S to podjetniško kolektivno pogodbo podpisniki v obligacijskem delu urejajo veljavnost te Pogodbe, pravice in obveznosti strank in načine reševanja kolektivnih sporov.

V normativnem delu te kolektivne pogodbe podpisniki določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavcev.

2. člen **(minimalni standardi)**

Vsebina te Pogodbe predstavlja minimalne standarde pravic in obveznosti delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: Zakon) in Kolektivna pogodba elektro gospodarstva Slovenije (v nadaljevanju: Panožna pogodba) se neposredno uporabljata, če ta Pogodba posamezne vsebine ne ureja drugače.

3. člen **(obvezni minimalni standardi)**

Določila in zneski iz te Pogodbe so obvezni minimalni standardi za določanje plač, nadomestil plač, drugih prejemkov delavcev in povračil stroškov v zvezi z delom.

Vsi zneski v tej Pogodbi so v bruto zneskih.

II. ČASOVNA IN OSEBNA VELJAVNOST

4. člen **(časovna veljavnost)**

Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

Spremembe in dopolnitve te Pogodbe oziroma sklenitev nove kolektivne pogodbe lahko predlaga vsaka pogodbeni stranka.

Vsaka pogodbeni stranka lahko to Pogodbo odpove pisno, s 6 (šest) mesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po 5 (petih) letih od njene sklenitve.

Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.

5. člen **(osebna veljavnost)**

Ta Pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri podpisnikih te kolektivne pogodbe in tudi za agencijske delavce.

Za poslovodne osebe in prokurista, ki imajo urejeno delovno razmerje na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi, ne veljajo določbe te Pogodbe, razen če je s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno drugače.

Za vodilne delavce ta Pogodba ne velja v tistem obsegu, kot to omogoča zakon, ki ureja delovna razmerja, razen, če je drugače določeno s splošnim aktom delodajalca ali dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

Za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju se ta kolektivna pogodba uporablja le glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba.

Za dijake in študente, ki opravljajo delo preko študentskega servisa, se ta kolektivna pogodba ne uporablja. Delodajalec njihove pravice določi z internimi akti.

Za osebe, ki opravljajo začasno ali občasno delo pri delodajalcu, se ta kolektivna pogodba ne uporablja.

6. člen **(pomen uporabljenih izrazov)**

V tej kolektivni pogodbi uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

»Skupna delovna doba« so izpolnjena leta delovne dobe, ki je razvidna iz izpisa obveznih socialnih zavarovanj ali iz delovne knjižice.

»Vodilni delavec« je delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Delodajalec jih določi z aktom o ustanovitvi družbe ali s sistemizacijo delovnih mest.

»Pripravljenost na domu« je čas, ko delavec ne dela, delodajalec pa mu je odredil, da mu je na razpolago in se je dolžan odzvati pozivu delodajalca, da pride na delo v dogovorjenem odzivnem času. Pripravljenost na domu se ne všteva v redni delovni čas.

»Delavec pred upokojitvijo« je delavec, ki je dopolnil starost 58 let ali delavec, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe.

»Reprezentativni sindikat pri delodajalcu« je tisti sindikat pri delodajalcu, ki mu je priznana reprezentativnost v skladu z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov in ki v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika.

»Manjši delodajalec« je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

»Davčna uredba« pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

»Uredba za službena potovanja v tujino« pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.

»Agencijski delavec« pomeni delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku v skladu z zakonom.

»Delavec ali delavka (v nadaljnjem besedilu: delavec)« po tej kolektivni pogodbi je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

»Oseba, ki opravlja začasno ali občasno delo pri delodajalcu« je upokojenec, ki delo opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava v skladu z zakonom, ki ureja trg dela.«

Za poslovodno osebo se štejejo osebe, ki so po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pooblašteni, da vodijo posle družbe in so kot taki vpisani v sodni register.

7. člen
(pogodbeni stranki)

Pogodbeni stranki te Pogodbe sta dve. Pogodbena stranka delodajalca predstavlja podpisnike na strani delodajalcev, pogodbeni stranka na strani delojemalca pa predstavlja podpisnike sindikatov.

III. DELOVNA RAZMERJA

8. člen
(temeljne določbe)

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnih razmerij, odloča v skladu z zakonom, panožno in podjetniško kolektivno pogodbo ter splošnimi akti ter internimi pravili in navodili, delodajalec oziroma z njegove strani pooblaščen oseba.

Vsa pooblastila, ki so vezana na pravice in obveznosti delavcev so urejena v vsakokrat veljavnem pravilniku, ki ureja pooblastila.

9. člen
(pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

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.

10. člen
(sistemizacija delovnih mest)

Posebne pogoje, ki jih mora poleg vrste in ravni 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 delodajalec po predhodni pridobitvi mnenja reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, do katerega se mora pred sprejemom pisno opredeliti.

Predsednik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ima kadarkoli pravico vpogleda v seznam delovnih mest vključno s tarifnimi in plačnimi razredi.

Reprezentativni sindikat pri delodajalcu se je do predloga dolžan opredeliti v roku 15 dni, sicer se smatra, da se s predlogom strinja.

Reprezentativni sindikat pri delodajalcu sodeluje z delodajalcem pri pripravi metode za vrednotenje delovnih mest.

11. člen **(razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede)**

Delovna mesta se razvrščajo v sedem osnovnih tarifnih razredov, kot je določeno v aktu, ki ureja sistemizacijo in organizacijo delovnih mest delodajalca:

- I. tarifni razred (enostavna dela)
- II. tarifni razred (manj zahtevna dela)
- III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)
- IV. tarifni razred (zahtevna dela)
- V. tarifni razred (bolj zahtevna in zelo zahtevna dela)
- VI. tarifni razred (visoko zahtevna in najbolj zahtevna dela)
- VII. tarifni razred (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)

12. člen **(skupne naloge delavcev)**

Delavec je v skladu z opisom delovnega mesta oziroma pogodbo o zaposlitvi dolžan opravljati dela oziroma naloge, kot to zahtevajo potrebe delovnega procesa, ter prenašati znanje na druge delavce.

Delavec je poleg tega dolžan izvajati in zagotavljati tudi sledeče:

- samoiniciativno spremljanje razvoja stroke,
- ustvarjalno in inovativno delovanje,
- sodelovanje v različnih komisijah, delovnih in projektnih skupinah,
- pomoč sodelavcem in po potrebi v skladu s svojimi zmožnostmi tudi njihovo usposabljanje,
- usposabljanje za delo oziroma opravljanje nalog na drugih delovnih mestih, če to občasno zahteva delovni proces,
- mentorstvo,
- varovanje poslovnih skrivnosti in informacij,
- spoštovanje strokovnih in etičnih standardov ter načel družbene odgovornosti,
- upoštevanje internih procedur in pravilnikov.

13. člen **(pristojnosti in odgovornosti delavcev)**

Delavec je pristojen in odgovoren za izvrševanje svojih del in nalog ter doseganje načrtovanih ciljev. Odgovornost delavca je disciplinska in materialna ter se nanaša na vse škodljive posledice, ki nastanejo zaradi neizpolnjevanja ali nevestnega ali malomarnega izpolnjevanja nalog v okviru njegovih pristojnosti.

Delodajalec lahko posameznim delavcem podeli posamično pisno pooblastilo za zastopanje družbe na delavčevem delovnem področju in v njem določi omejitve pri zastopanju.

14. člen **(pogodba o zaposlitvi)**

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

Če delodajalec ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v petih delovnih dneh od dneva vročitve predloga, sicer se šteje, da predloga ne sprejema.

15. člen **(poskusno delo)**

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

Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev, praviloma pa traja:

- za dela I. do III. tarifnega razreda največ 1 mesec;
- za dela IV. tarifnega razreda največ 2 meseca;
- za dela V. tarifnega razreda največ 3 mesece;
- za dela VI. tarifnega razreda največ 4 mesece;
- za dela VII. tarifnega razreda največ 6 mesecev.

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

Komisija lahko poda pisno obrazloženo oceno poskusnega dela delodajalcu kadarkoli tekom trajanja poskusnega dela.

V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

16. člen **(drugo delo)**

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

- 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;
- če delavec izpolnjuje posebne zdravstvene zahteve za delovno mesto, vendar z omejitvami, ali začasno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi

- v primeru začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga delavec opravlja.

Razporeditev delavca v skladu s tem členom lahko traja le toliko časa, dokler trajajo v prvem odstavku navedene okoliščine, vendar ne dlje kot tri mesece. V primeru, da potreba po opravljanju drugega dela ostaja več kot tri mesece, se drugo delo lahko odredi s soglasjem delavca.

Za čas opravljanja drugega dela ima delavec pravico do plače, ki je zanj ugodnejša.

17. člen **(napotitev delavcev iz kraja v kraj)**

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.

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

18. člen **(razreševanje presežnih delavcev)**

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

Delodajalec se zavezuje, da bo v čim večji meri razreševanje presežnih delavcev izvedel najprej na »mehak« način.

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

Delodajalec v soglasju s sindikatom sprejme program razreševanja presežnih delavcev.

IV. DELOVNI ČAS

19. člen **(polni delovni čas)**

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden in ne krajši od 36 ur na teden.

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

Delovni teden ima praviloma 5 (pet) delovnih dni.

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

20. člen **(letni raspored delovnega časa)**

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec pripravi predlog letnega rasporeda delovnega časa in o tem pisno obvesti sindikate.

Sindikat mora na letni raspored delovnega časa podati soglasje v roku 8 dni. Če sindikat ne odgovori v roku 8 dni, se šteje, da se z letnim rasporedom delovnega časa strinja.

Po sprejetju rasporeda delovnega časa delodajalec o tem pisno obvesti delavce in sindikate na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Kolektivnih dopustov določenih s planom rasporeda delovnega časa ne koristijo delavci, ki morajo zaradi dežuranja ali poslovanja s strankami v času uradnih ur, na ta dan delati.

21. člen **(definicija delovnega časa)**

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in hkrati na delovnem mestu izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

22. člen **(razporeditev delovnega časa)**

Delovni čas je lahko neenakomerno razporejen zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov.

Delovni čas se določi s splošnimi akti delodajalca.

Delodajalec lahko prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali posameznim delavcem tako, da je dnevni delovni čas v določenem obdobju daljši ali krajši od 8 (osem) ur.

23. člen **(pripravljenost na domu)**

Pripravljenost na domu je čas, ko delavec ne dela, delodajalec pa mu je odredil, da mu je na razpolago in se je dolžan odzvati pozivu delodajalca, da pride na delo v dogovorjenem odzivnem času.

Obvezna pripravljenost na domu ali dosegljivost izven rednega delovnega časa velja za tista delovna mesta, kjer to zahteva narava in organizacija dela ter potrebe uporabnikov.

Obvezna pripravljenost na domu ali dosegljivost izven rednega delovnega časa velja tudi v času kolektivnih dopustov.

Časovni raspored pripravljenosti delavcev se pisno določi mesečno vnaprej.

Obvezna pripravljenost se ne šteje v efektivni 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.

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 delodajalec z organizacijskim navodilom.

Pripravljenost na domu se po tem členu šteje kot poseben delovni pogoj v smislu zakonodaje, ki ureja področje pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

24. člen **(delovni čas, ki je krajši od polnega)**

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 kolektivno 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 kolektivno pogodbo.

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 dodatkom k pogodbi o zaposlitvi.

Če eden izmed staršev, v skladu z zakonodajo, ki ureja starševsko varstvo, dela krajši delovni čas, se določi delovni čas v dogovoru med delavcem in delodajalcem z dodatkom k pogodbi o zaposlitvi.

25. člen **(nega in varovanje težje prizadete osebe)**

Delavec in delodajalec se dogovorita, da bo delodajalec delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo, kar dokaže z ustrezno dokumentacijo, omogočil opravljanje dela v delovnem času, ki delavcu omogoča nego in varovanje te osebe.

26. člen **(nadurno delo)**

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

Delavec je dolžan opravljati nadurno delo v primerih:

- navedenih v zakonu;
- za remonte in revizije na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se morajo opraviti v čim krajšem času;
- za odpravo okvar na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se pojavijo nepredvideno in vplivajo na oskrbo odjemalcev električne energije;
- za vzdrževanje tistih proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih naprav, ki so v takem stanju, da preti izpad;
- za meritve in preizkuse na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki so iz objektivnih razlogov vnaprej planirani in jih ni mogoče opraviti v polnem delovnem času;
- izrednih inventurnih popisov;
- okvare delovnih sredstev ali ostale opreme, če je potrebno začeto delo nadaljevati in končati;
- 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;
- nepričakovane odsotnosti delavca;
- ko je potrebno opraviti delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati.

Nadurno delo se po tem členu šteje kot poseben delovni pogo.

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur.

Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

Časovne omejitve iz četrtega in petega odstavka tega člena se upoštevajo kot povprečne omejitve v obdobju od 1. februarja do 31. julija in od 1. avgusta do 31. januarja. Tako lahko delavec v posameznem obdobju opravi največ 85 oziroma 115 ur dela preko polnega delovnega časa .

Nadurno delo se lahko uvede, če dela ni mogoče opraviti z novimi zaposlitvami, prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi.

27. člen **(neenakomerno razporejen delovni čas)**

Delovni čas delavcev, ki delajo v izmenah traja 8 oz. 12 ur v eni izmeni, pri čemer skupni delovni čas v referenčnem obdobju šestih mesecev v povprečju ne sme presegati 40 ur na teden.

V ta čas se šteje tudi čas, ki je potreben za primopredajo službe.

28. člen **(nočno delo)**

Delo preko polnega delovnega časa, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic) in delo preko polnega delovnega časa, ki se opravlja v času med 23. in 7. uro naslednjega dne, se šteje kot nočno delo.

Kot nočno delo se ne šteje delo, ki predstavlja redno delo, vendar pa se v skladu z dogovorom začne med 6. in 7. uro zjutraj.

Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

Delo v nočnem delovnem času se šteje za posebni delovni pogo.

29. člen **(naravne ali druge nesreče)**

V primeru naravne, druge ali neposredno pričakovane nesreče lahko delodajalec odloči, da morajo delavci delati več kot polni delovni čas, ali dogovorjen krajši delovni čas s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela.

Delovni čas iz predhodnega odstavka tega člena se šteje kot poseben delovni pogoji.

30. člen **(odmori in počitki)**

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

Delavec, ki dela skrajšan delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravico do 30-minutnega plačanega odmora med delom.

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

31. člen **(počitek za neenakomeren delovni čas)**

Delavci, ki opravljajo delo v distribucijskem centru vodenja in delajo v neenakomernem delovnem času (12 ur dnevno), koristijo odmor med delovnim časom enkrat neprekinjeno 45-minut.

32. člen **(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)**

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

V. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

33. člen **(letni dopust)**

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. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Delavec, ki sklene 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.

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

34. člen **(izraba letnega dopusta)**

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. decembra naslednjega leta.

35. člen **(pravica do dodatnih dni letnega dopusta)**

Poleg osnovnega števila dni dopusta ima delavec pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta po naslednjih kriterijih:

Skupna delovna doba:

od 1 do 3 let	1 dan
od 4 do 5 let	2 dni
od 6 do 8 let	3 dni
od 9 do 11 let	4 dni
od 12 do 14 let	5 dni
od 15 do 17 let	6 dni
od 18 do 21 let	7 dni
od 22 do 25 let	9 dni
za 26 let in več	10 dni

Tarifni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto:

I. do III. tarifni razred	1 dan
IV. do V. tarifni razred	2 dni
VI. in višji tarifni razred	3 dni

Starost:

od 50 let do 54 let	3 dni
za 55 let in več	5 dni

Delavci, ki so na dan začetka uporabe te Pogodbe iz naslova starosti pridobili 5 dni dodatnega letnega dopusta, dodatne dni tega obdržijo in jim dodatni dopust po zgoraj navedenih alinejah ne pripada.

Pogoji dela:

delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dveh dnevni izmenah	1 dan
delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dnevni in nočni izmeni	2 dni
delovno mesto, za katerega je značilno stalno delo na terenu	2 dni
delovno mesto, za katerega je značilno stalno sedeče delo	1 dan
pripravljenost na domu	1 dan

Pogoj za pridobitev dopusta za pogoje dela je, da delavec dela v takih pogojih več kot polovico delovnega časa.

Osebnostne in družinske okoliščine:

samohranilec z enim ali več otroki do 7 let; samohranilec je oseba, ki živi sam z otrokom in predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo sodišča ali kakršenkoli drug uradni dokument	3 dni
za vsakega otroka delavca, ki še ni dopolnil 15 let starosti	1 dan
delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti	7 dni
Invalid	3 dni
delavec z najmanj 60 % telesno okvaro	3 dni
delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	3 dni

Delavcu, ki izpolni kriterij za dodatne dni letnega dopusta po tej Pogodbi ali se spremenijo pogoji za izpolnitev kriterijev, se sprememba upošteva v tekočem koledarskem letu.

**36. člen
(pisno obvestilo o dolžini letnega dopusta)**

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

**37. člen
(prekinitev letnega dopusta)**

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 neposredno nadrejenim delavec preostali del letnega dopusta izrabi v drugem dogovorjenem obdobju.

38. člen
(odsotnost z dela z nadomestilom plače)

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, in sicer:

lastne poroke	2 dni
rojstva otroka	1 dan
poroke otroka	1 dan
nege otroka, ki je v bolnišnici ali nujno potrebne nege otroka, zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja oziroma registriranega istospolnega 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
smrti zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja ali smrti otroka delavca ali zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja	3 dni
smrt staršev	3 dni
smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev, vnuka	1 dan
selitve	2 dni
elementarnih nesreč, ki povzročijo večjo škodo na stalnem bivališču delavca	3 dni
in v drugih posebnih in utemeljenih primerih, ki jih odobri delodajalec.	do 7 dni

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

39. člen
(pravica do odsotnosti zaradi darovanja krvi)

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 enkrat letno pripada dodaten plačan prosti dan v breme delodajalca za darovanje krvi.

V primeru, ko ne pride do darovanja krvi iz kakršnegakoli razloga, delavcu pravica do dodatnega dneva odsotnosti z dela ne pripada.

40. člen
(pravica do odsotnosti z nadomestilom plače)

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

- zaradi nenadne bolezni ožjega družinskega člana, v primeru, ko nima več letnega dopusta in če iz tega naslova nima pravice do plačane odsotnosti v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in zavarovanju,
- zaradi udeležbe na vojaških vajah in sodelovanja pri akcijah CZ, gašenja požarov in akcijah GRS,
- zaradi opravljanja funkcij sodnika porotnika.

41. člen **(obveznost obveščanja v primeru bolezni)**

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, če ni bil posredovan v elektronski obliki s strani pristojnega organa.

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

42. člen **(odsotnost z dela brez nadomestila plače)**

Delavcu lahko delodajalec dovoli odsotnost z dela brez nadomestila plače (neplačani dopust), v naslednjih primerih:

- nega družinskega člana, ki ni medicinsko zaznana,
- izobraževanje, ki ni v interesu delodajalca,
- zdravljenje na lastne stroške,
- v drugih primerih, če je izražen interes delavca.

O plačilu prispevkov in ostalih obveznostih se delodajalec in delavec dogovorita s posebnim pisnim dogovorom.

VI. IZOBRAŽEVANJE

43. člen **(izobraževanje)**

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti.

Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem

možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico interes izraziti tudi sam.

Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu je lahko:

- usposabljanje,
- izpopolnjevanje,
- izobraževanje za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe.

44. člen (usposabljanje)

Za usposabljanje se šteje izobraževanje, s katerim delavec ne pridobi nove ravni izobrazbe. Usposabljanje je v interesu delavca in delodajalca.

Za usposabljanje se običajno šteje izobraževanje, ki so predpisana z veljavno zakonodajo ali z internimi akti delodajalca in je strošek delodajalca.

45. člen (izpopolnjevanje)

Za izpopolnjevanje se šteje izobraževanje, s katerim delavec izpopolni in razširi svoje znanje z udeležbo na seminarjih, konferencah ali delavnicah ali z udeležbo na tečajih, na katerih pridobi certifikat, ki pa ne pomeni nove ravni izobrazbe.

Izpopolnjevanje je praviloma v interesu delavca in delodajalca.

46. člen (izobraževanje za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe)

Delavci se lahko izobražujejo za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe z napotilom delodajalca ali v lastnem interesu.

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

Delodajalec ne sme napotiti na izobraževanje za pridobitev druge ravni strokovne izobrazbe delavca, starejšega od 50 let brez njegovega soglasja.

47. člen

(plačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe)

Če delodajalec delavca napoti na izobraževanje za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe, za urejanje medsebojnih razmerij z njim sklene pogodbo o izobraževanju, ima delavec pa pravico do:

- 1 delovnega dne plačane odsotnosti za opravljanje izpita do vključno 6/1. ravni izobrazbe,
- 2 delovnih dni plačane odsotnosti za opravljanje izpita od 6/2. ravni izobrazbe dalje,
- 3 delovnih dni plačane odsotnosti za opravljanje zaključnega izpita ali mature, ne glede na to ali delavec obveznost opravlja v enem ali več delih,
- 5 delovnih dni plačane odsotnosti za pripravo in zagovor zaključne, diplomske ali magistrske naloge,
- 8 delovnih dni plačane odsotnosti za pripravo in zagovor doktorske naloge.

Plačana odsotnost po tem členu se koristi le v primeru, ko delavec prvič pristopi k opravljanju izpita po predmetniku. V primeru, kadar delavec izpita prvič ne opravi uspešno, mu za ponavljanje plačana odsotnost ne pripada.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, delavcu ne glede na prvi odstavek tega člena pripada en dan plačane odsotnosti za opravljanje posameznega izpita ter do 16 ur plačane odsotnosti tedensko za opravljanje študijskih obveznosti.

48. člen

(izobraževanje v lastnem interesu)

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu za pridobitev druge ravni ali smeri izobrazbe, ima pravico do plačane odsotnosti na dan, ko prvič opravlja posamezni izpit, vendar le enkrat.

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, mora za plačano odsotnost zaprositi delodajalca v pisni obliki za vsak letnik vsaj 5 dni pred nameranim prvim koriščenjem. K prošnji mora priložiti originalno potrdilo o vpisu v izobraževalni program.

49. člen

(štipendiranje)

Delodajalec podeljuje štipendije v skladu s kadrovskimi potrebami, določenimi v letnem načrtu poslovanja.

Štipendiranje je podrobneje opredeljeno z določili zakona in pravilnika, ki določa štipendiranje.

Medsebojne pravice in obveznosti podjetja in štipendista se določijo v pogodbi o štipendiranju.

Prednost pri dodelitvi štipendij imajo prosilci z boljšim učnim uspehom.

Če umre delavec kot edini hranitelj, se njegovim otrokom s statusom dijaka ali študenta za čas rednega izobraževanja, podeli štipendija. Prav tako se podeli štipendija otrokom delavcev podjetja, ki so se

smrtno ponesrečili pri delu ali so zaradi nesreče pri delu postali invalidi I. kategorije. Otrokom iz tega odstavka se štipendija izračuna skladno s pravilnikom, ki določa štipendiranje, omogočena pa jim je tudi izbira študija brez obveznosti zaposlitve v podjetju.

VII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

50. člen

(izvajanje ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu)

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

51. člen

(dolžnost delavca izvajati ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu)

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

52. člen

(obveznosti delodajalca pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu)

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.

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

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.

53. člen

(izjava o varnosti z oceno tveganja)

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 čas pregleda šteje, kot da je delal.

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.

54. člen **(obveznost poklicnega zavarovanja)**

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.

55. člen **(zaščitene kategorije delavcev)**

Nosečnice, matere z otroki do treh let, starš samohranilec, mladoletni delavci, invalidi in delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo, uživajo posebno varstvo pri delu skladno z zakonom ter kolektivnimi pogodbami.

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

56. člen **(dodatne pravice zaščiteneh kategorij delavcev)**

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 ni mogoče odpovedati pogodbe s ponudbo sklenitve nove, za delovno mesto, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo uživajo enako varstvo kot invalidi,
- mladoletnemu delavcu se lahko v pogodbi o zaposlitvi določi krajši delovni čas od polnega,
- delavcem staršem, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi zakona, ki ureja starševsko varstvo, se delovni čas razporedi tako, da je v največji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

57. člen **(pravice do varnih in zdravih delovnih pogojev)**

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.

58. člen
(obveznost zdravniških pregledov)

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 obdobjne zdravniške preglede. Glede na delovno mesto, na katerem opravlja delo in glede na nevarnosti, ki jim je pri tem izpostavljen, je odvisno obdobje, v katerem je napoten na zdravniški pregled.

VIII. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST

59. člen
(disciplinska in materialna odgovornost delavcev)

Vsi delavci, ne glede na položaj ali funkcijo, so lahko glede na zakone, določila panožne pogodbe in te Pogodbe disciplinsko in odškodninsko odgovorni za dejanja in opustitve dejanj, ki pomenijo kršitve delovnih obveznosti oziroma pogodbe o zaposlitvi ter za dejanja, ki imajo za posledico škodo pri delodajalcu.

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ne glede na položaj ali funkcijo, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet.

Disciplinska in odškodninska odgovornost se ugotavljata skladno z veljavnimi zakoni.

IX. PLAČILO ZA DELO

1. Plača

60. člen
(plača)

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dodatkov,
- dela plače za delovno uspešnost in
- plačila za poslovno uspešnost.

2. Osnovna plača

61. člen (najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred)

Najnižja osnovna plača je določena za vsak tarifni razred in je enaka vrednosti najnižjega plačnega razreda v tarifnem razredu. Osnovna plača je določena za povprečno mesečno delovno obveznost v trajanju 174 ur.

Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred so razvidne iz PRILOGE I. k tej kolektivni pogodbi.

62. člen (osnovna plača)

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Zahtevnost delovnega mesta se določi upoštevaje:

- strokovno usposobljenost
- odgovornost
- napore
- neugodne delovne razmere.

Osnovna plača delavca ne more biti nižja od najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred, v katerega je uvrščeno njegovo delovno mesto.

Uvrstitve delovnih mest v tarifne razrede določa sistemizacija delovnih mest.

63. člen (povišanje osnovne plače)

Delavcu, ki ga je mogoče zaradi njegove širine in ravni znanja razporediti na več različno zahtevnih del ali nalog v okviru delovnega mesta, poklicnega področja ali tudi izven njih in ta dela - ki že presegajo osnovno zahtevnost delavčevega delovnega mesta - tudi opravlja, se osnovna plača na predlog nadrejenega, ki ga potrdi poslovodstvo, lahko poviša.

64. člen (povišanje osnovne plače iz naslova vodenja skupine)

Delavcu, ki ni vodja in po posebnem pooblastilu delodajalca vodi skupino sodelavcev, se za čas trajanja pooblastila poviša osnovna plača za do 3 plačne razrede.

Posebno pooblastilo pomeni, da delavec s sodelavci opravlja letne razgovore, ocenjuje njihovo delovno uspešnost, odobrava njihove odsotnosti, ipd.. Pooblastila se vodijo v registru pooblastil.

65. člen
(plačilni dan)

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

66. člen
(usklajevanje plač)

O morebitni spremembi vrednosti plačnih razredov (sprememba Priloge št. 1) se pogodbeni stranki dogovorita najkasneje do 31.5. tekočega leta.

Pri tem kot podlage upošteva:

- uradne podatke Statističnega urada Republike Slovenije o rasti cen življenjskih potrebščin in ekonomsko stanje v dejavnosti in gospodarstvu Republike Slovenije,
- uspešnost poslovanja in ekonomske kazalce delodajalca.

3. Dodatki

67. člen
(dodatki)

Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela.

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

68. člen
(osnova za izračun dodatkov)

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka, razen če s to Pogodbo ni drugače določeno.

$$\text{Ustrezna urna postavka} = \frac{\text{Osnovna plača za polni delovni čas}}{174}$$

69. člen
(dodatek za delovno dobo)

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

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

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v naslednjem mesecu po izpolnitvi pogojev iz prejšnjega odstavka.

70. člen **(dodatki za manj ugoden delovni čas)**

Za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, delavcu pripadajo dodatki v naslednjem odstotku od osnove

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 preko polnega delovnega časa	40 %
e)	delo preko polnega delovnega časa, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic)	50%
f)	za pripravljenost na domu pripada delavcu nadomestilo ob delavnikih	20%
g)	za pripravljenost na domu pripada delavcu nadomestilo ob nedeljah praznikov, dela prostih dnevih po zakonu	30%

Delavcu, ki dela na dan praznika ali na dela prost dan po Zakonu o praznikih in prostih dnevih v Republiki Sloveniji, se zagotovi prost dan z nadomestilom plače na kakšen drug delovni dan najkasneje v tekočem mesecu, če to zaradi potreb delovnega procesa ni mogoče, pa se delavcu namesto prostega dneva zagotovi dodatek v višini 100 %. Pravica po tem odstavku tega člena se ne izključuje s pravico do dodatkov iz prvega odstavka tega člena.

Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan praznika ali dela proste dni po Zakonu o praznikih in prostih dnevih v Republiki Sloveniji ter dodatka za delo v nedeljo.

71. člen **(dodatki za posebne delovne razmere)**

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 8. plačnega 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)	25 %
- v dežju ali sneženju ali vetru nad 50 km/h	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	15 %
6. Za delo v izrazitem prahu, plinih, vročini nad 32°C v prostoru	30 %
7. Za delo z visokofrekvenčnimi napravami (visokonapetostni preizkus kablov, lociranje okvar, preizkus izolacijske trdnosti in nameščanje merilnih naprav v bližini delov pod napetostjo)	15 %
8. Za delo pod napetostjo	150 %
9. Za delo na hidromehanskih napravah, pod zemljo in v turbinski komori	30 %
10. Kot dodatek neprofesionalnim voznikom za prevožen km	
- za kombije, tovorna vozila nad 3t do 3,5t	0,07 €/km
- za tovorna vozila nad 3,5t	0,1 €/km
11. Dodatek za delo v območju energetske naprave z vrtečimi deli (generator, hidromehanska oprema)	10 %
12. Dodatek za ročne stikalne manipulacije na VN in SN postrojih pod napetostjo	30 %

Dodatek za delo pod napetostjo 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.

72. člen **(dodatek za namestništvo)**

Za namestništvo, ki je urejeno s pisnim pooblastilom, ki ga izda poslovodstvo, v skladu z veljavnimi pravili, ki urejajo pooblastila, pripada delavcu dodatek v višini 3% osnovne plače delavca za čas trajanja pooblastila.

4. Del plače za delovno uspešnost

73. člen **(del plače za delovno uspešnost)**

Del plače za delovno uspešnost je plačilo delavcu za preteklo doseženo uspešnost pri delu, ki se delavcu lahko izplača kot:

- plačilo iz naslova stimulacije
- plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu

Pravila ugotavljanja delovne uspešnosti so določena v pravilniku, ki ureja delovno uspešnost in se sprejema v soglasju s sindikatom.

74. člen (plačilo iz naslova stimulacije)

Do izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova stimulacije so lahko upravičeni delavci, ki dosegajo oceno osebne delovne uspešnosti (v nadaljevanju ODU) najmanj odlično in v obdobju za katerega se izplačuje stimulacija, niso dobili mesečne pripombe.

Višina stimulacije iz naslova ocene ODU se določa v 2. korakih:

1. korak:

Na osnovi podatkov o doseženih poslovnih rezultatih družbe poslovodstvo s sklepom določi vsoto denarja, ki se lahko razdeli za izplačilo stimulacij iz naslova ocene ODU na ravni delodajalca. Tako določena vsota denarja se prilagodi upoštevaje faktor prisotnosti (razmerje med mesečnim fondom ur in obračunanimi urami rednega dela). Doseganje rezultatov se spremlja najmanj na letni osnovi.

2. korak:

V 1. koraku določena vsota denarja se razdeli med delavce, upravičene do izplačila na osnovi njihove:

- ocene ODU,
- osnovne plače, povečane za plačilo iz naslova NDM,
- prisotnosti iz naslova rednega dela.

75. člen (plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu)

Plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu (v nadaljevanju NDM) je za posameznega delavca določeno z razliko med vrednostjo vsote plačnega razreda, ki določa njegovo osnovno plačo in števila pridobljenih plačnih razredov iz naslova NDM ter vrednostjo plačnega razreda, ki določa njegovo osnovno plačo.

Formula: $PNDMd = \text{vrednost (PROPd + PRNDMd)} - \text{vrednost PROPd}$

Pomen kratic:

PNDMd = plačilo delavcu iz naslova napredovanja na delovnem mestu

PROPd = plačni razred, ki določa osnovno plačo delavca

PRNDMd = plačni razredi, ki jih je delavec pridobil iz naslova napredovanja na delovnem mestu

Plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu se delavcu izplačuje dokler izpolnjuje za to določene kriterije in pogoje, ki so podrobneje določeni v Pravilniku o delovni uspešnosti in napredovanju na delovnem mestu.

5. Del plače za poslovno uspešnost

76. člen (del plače za poslovno uspešnost)

O višini 100 % zneska dela plače iz naslova poslovne uspešnosti za tekoče koledarsko leto se stranki te Pogodbe dogovorita do konca junija (v nadaljevanju: dogovor o višini osnove).

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti se izplača, če delodajalec v poslovnem letu, za katerega se izplačuje poslovna uspešnost, doseže dobiček pred obdavčitvijo. V kolikor je dosežen dobiček pred obdavčitvijo:

- enak od 95 do 105 % planiranega dobička pred obdavčitvijo se izplača v višini 100 % dogovorjenega zneska;
- nižji za več kot 5 % od planiranega dobička pred obdavčitvijo se izplača v višini največ 95 % dogovorjenega zneska;
- višji za več kot 5 % od planiranega dobička pred obdavčitvijo se izplača v višini najmanj 105 % dogovorjenega zneska.

V primeru, da znesek dobička pred obdavčitvijo ne dosega 80 % planiranega zneska, se del plače iz naslova poslovne uspešnosti ne izplača.

Višina planiranega dobička pred obdavčitvijo izhaja iz Poslovnega načrta družbe za leto, za katerega se izplačuje del plače iz naslova poslovne uspešnosti. Če se v poslovnem letu pojavijo enkratni dogodki pomembnih vrednosti, na katere zaposleni nimajo vpliva, se finančni učinki teh dogodkov izvzamejo iz ugotavljanja dobička pred obdavčitvijo.

Stranki te pogodbe se po končanem poslovnem letu (najkasneje do konca aprila), glede na poslovne rezultate in ob upoštevanju dogovora o višini osnove, dogovorita za znesek izplačila poslovne uspešnosti (dogovor o višini izplačila). Del plače iz naslova poslovne uspešnosti se izplača v enkratnem znesku vsem upravičenim delavcem hkrati oziroma v skladu z dogovorom o višini izplačila, najkasneje v roku dveh mesecev po podpisu dogovora o višini izplačila.

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti se izplača delavcu, če hkrati izpolnjuje naslednje pogoje:

- delavec je na dan podpisa dogovora o višini izplačila zaposlen pri delodajalcu,
- delavec na dan podpisa dogovora o višini izplačila poslovne uspešnosti ni v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali v postopku izredne odpovedi,
- zaposlitev delavca pri delodajalcu v poslovnem letu, za katero se izplačuje poslovna uspešnost, je trajala nepretrgoma vsaj 30 dni.

Znesek izplačila dela plače iz naslova poslovne uspešnosti je enak za vse delavce.

Delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, je upravičen do dela poslovne uspešnosti sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravico do polnega izplačila poslovne uspešnosti.

Delavec je upravičen do dela plače za poslovno uspešnost sorazmerno trajanju delovnega razmerja v koledarskem letu, za katerega se izplačuje poslovna uspešnost.

Pri določitvi osnove za odpravnini po 86. in 87. členu PKP ter druge odpravnine, ki se izplačujejo po zakonu o delovnih razmerjih, se izračunani osnovi prišteje še 1/12 izplačanega zneska za poslovno uspešnost. Upošteva se znesek, katerega je delavec prejel kot zadnjega izplačanega, če od zadnjega izplačila poslovne uspešnosti ni preteklo več kot 14 mesecev. Ob upoštevanju pogojev iz prejšnjega stavka, se pri:

- prenehanju delovnega razmerja zaradi upokojitve ali prenehanja delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, upošteva zadnji izplačani znesek za poslovno uspešnost pred prenehanjem delovnega razmerja,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti upošteva zadnji izplačani znesek za poslovno uspešnost pred vročitvijo odpovedi.

6. Druga določila v zvezi s plačo

77. člen (nadomeščanje)

Ko delavec nadomešča drugega delavca neprekinjeno nad 30 koledarskih dni (razen v času koriščenja letnega dopusta) in poleg svojega opravlja še dodatno delo, prejme dodatno plačilo za delo, ki ga je opravljal med nadomeščanjem.

Sklep o nadomeščanju mora sprejeti delodajalec.

78. člen (plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo)

Starejšemu delavcu, 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.

Delavec, ki zaradi spremenjene psihofizične zmožnosti, ugotovljene s strani pooblaščenega zdravnika, ne dosega več pričakovanih rezultatov, ima pravico do zaposlitve na ustrezno delovno mesto s plačo, ki jo je prejemal pred tem, če je ta zanj ugodnejša.

79. člen (nagrada za uvajanje v delo)

Delavcu, ki poleg svojega dela uvaja v delo nove in prerazporejene sodelavce, za čas uvajanja (število ur uvajanja) lahko pripada nagrada v višini 10 % delavčeve osnove. Višina nagrade se izplača po zaključenem procesu uvajanja.

7. Posebne nagrade delavcem

80. člen (nagrada ob posebnih okoliščinah)

Delodajalec lahko ob posebnih okoliščinah 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 delodajalec.

81. člen (nagrada za inovacije)

Delavec ima pravico do ustreznega nadomestila v primeru, da je avtor inovacije - tehnične izboljšave, pod pogoji določil panožne pogodbe in pravilnika, ki pri delodajalcu ureja področje inovacij in tehničnih izboljšav.

8. Prejemki dijakov in študentov na obveznem praktičnem delu

82. člen (prejemki dijakov in študentov na obveznem praktičnem delu)

Dijakom in študentom na obveznem praktičnem delu pripada za čas obveznega praktičnega dela nagrada in prehrana v skladu s kriteriji za vrednotenje študentskega dela in praktičnega usposabljanja, ki jih sprejme delodajalec.

X. NADOMESTILA PLAČE

83. člen (nadomestilo plače – splošno)

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 določenih praznikov in dela prostih dni ter ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

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.

Če z zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ali to Pogodbo ni določeno drugače, 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 uspešnost in nagrade se ne štejejo 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.

84. člen **(nadomestilo plače za čas bolezni ali poškodbe)**

Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas. V primeru odsotnosti z dela zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu delavcu pripada nadomestilo plače v višini 100 % njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev skladno z zakonodajo, ki ureja to področje.

Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Del plače za poslovno uspešnost in nagrade se ne štejejo 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.

85. člen
(nadomestilo za čas stavke)

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

XI. PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

86. člen
(odpravnine)

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov je dolžan izplačati delavcu odpravnino v skladu s tem členom. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Delavcu po prvem odstavku tega člena pripada odpravnina v višini najmanj 1/2 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu oz. v elektrogospodarstvu. Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

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

Odpravnina se delavcu izplača ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

87. člen
(odpravnina ob upokojitvi)

Delavec, ki se upokoji, je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi upravičen do odpravnine ob upokojitvi pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja in v višini ter pod pogoji navedenimi v tem členu.

Osnova za izračun je povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

<i>Dopolnjeno število let delovne dobe</i>	<i>Višina odpravnine</i>
do 19 let	3 plače
od 20 let do 24 let	4 plače
od 25 let	5 plač
ob invalidski upokojitvi zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni	5 plač

Odpravnina se izplača najkasneje ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

88. člen **(solidarnostna pomoč)**

Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči enkrat v obdobju 12 mesecev v višini ene povprečne plače v RS v zadnjih treh mesecih v naslednjih primerih:

- bolezni ali poškodbe delavca, ki je neprekinjeno odsoten več kot 4 mesece
- ob elementarni nesreči ali požaru
- delovni invalid zaradi nezgode pri delu, ki je imela za posledico razporeditev na nižje ovrednoteno delovno mesto.

89. člen **(solidarnostna pomoč ob smrti)**

Delodajalec v primeru smrti delavca najožjim članom družine izplača solidarnostno pomoč:

- v primeru smrti delavca v višini treh povprečnih plač v RS v zadnjih treh mesecih,
- v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu v višini petih povprečnih plač v RS v zadnjih treh mesecih.

Delodajalec izplača delavcu v primeru smrti najožjega družinskega člana solidarnostno pomoč v višini ene povprečne plače v RS v zadnjih treh mesecih.

Najožji družinski člani so: zakonec oziroma zunajzakonski partner, otroci oziroma posvojenci in starši delavca. Ne glede na prejšnjo definicijo najožjih družinskih članov, delavec v primeru smrti staršev ni upravičen do izplačila solidarnostne pomoči.

90. člen **(jubilejne nagrade)**

Delavcu pripada jubilejna nagrada za delovno dobo v višini za:

- | | |
|-----------------------|-------|
| - 10 let delovne dobe | 50 % |
| - 20 let delovne dobe | 75 % |
| - 30 let delovne dobe | 100 % |
| - 40 let delovne dobe | 150 % |

povprečne bruto mesečne plače v elektrogospodarstvu za pretekle tri mesece.

Jubilejna nagrada po prvem odstavku tega člena se izplača ob izplačilu prve plače po dopolnitvi pogojev iz prvega odstavka tega člena.

91. člen **(regres za letni dopust)**

Višina regresa za letni dopust za tekoče leto se določi letno s posebnim sporazumom med delodajalcem in sindikatom, vendar ne manj od 70 % povprečne mesečne plače zaposlenih v elektrogospodarstvu v preteklih treh mesecih.

Regres za letni dopust se praviloma izplača v enkratnem znesku ob plači za mesec marec, vendar najkasneje do konca meseca junija tekočega leta, razen v primeru, ko se delavec zaposli po preteku tega obdobja. V tem primeru se regres izplača najkasneje do konca meseca decembra tekočega leta.

XII. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

92. člen (povračilo stroškov)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

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

93. člen (stroški za prehrano)

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten štiri ure in več, v višini 10 % povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji preračunano na število delovnih dni v mesecu.

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

Če je delavec na delu prisoten deset ur ali več, za ta dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom v skladu s prejšnjim odstavkom, delavcu za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu pripada še sorazmeren del dodatka s prvega odstavka tega člena.

94. člen (prevoz na delo in z dela)

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 v višini, določeni z vsakokrat veljavnim podzakonskim predpisom, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Povračilo stroškov se prizna samo za relacijo, ki je daljša od enega kilometra.

95. člen
(službena potovanja)

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

- 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.

96. člen
(povračila stroškov za službena potovanja)

Pogoji za izplačilo povračila stroškov za službena potovanja so urejeni v pravilniku, ki ureja področje službenih potovanjih. Povračila stroškov za službena potovanja se izplačajo v višini zgornjega zneska vsakokrat veljavne davčne uredbe in uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

Za službena potovanja v tujino lahko delavec zahteva izplačilo akontacije.

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

97. člen
(povračilo stroškov za prevoz z lastnim vozilom)

Ob uporabi lastnega avtomobila za službene potrebe se povrnejo delavcu stroški prevoza v višini zgornjega zneska, ki ga določa davčna uredba.

XIII. PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE DELAVCEV

98. člen
(prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev)

Vsak delavec se lahko skladno z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja področje prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, vključi v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje po pokojninskem načrtu, ki velja pri delodajalcu in je opredeljeno s Pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta PDPZ med delodajalcem in sindikatom.

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti, nagrade in drugi prejemki iz delovnega razmerja se ne upoštevajo pri obračunu premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

XIV. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

99. člen (pogoji za delovanje sindikata)

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

Sindikat in sindikalni zaupnik morata opravljati sindikalne dejavnosti na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitosti poslovanja ali neutemeljeno povzročal slabih medsebojnih odnosov.

100. člen (zagotavljanje podatkov)

Za delovanje reprezentativnega sindikata pri delodajalcu delodajalec skladno z zakonodajo s področja varovanja osebnih podatkov zagotavlja:

- obračunavanje in odvajanje članarine članov sindikata na podlagi pisnega obvestila sindikata,
- uporabo poslovnih prostorov, delovne opreme in službenih vozil,
- delovanje sindikalnih zaupnikov v okviru delovnega časa,
- dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti,
- druge dejavnosti opredeljene v pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

101. člen (dolžnost sodelovanja)

Delodajalec se zavezuje, da bo na pobudo ali predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, v okviru možnosti sodeloval 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.

102. člen (omogočanje dela)

Delodajalec je v okviru delovnega časa dolžan omogočiti sestanke reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, zbere članov, sindikalna izobraževanja in delovanje v višjih oblikah sindikalne organiziranosti.

103. člen (pooblaščen osebe)

Pogodbeni stranki se dogovorita, da sta pooblaščen osebi za medsebojno komuniciranje:

- na strani delodajalca predsednik uprave oziroma direktor družbe ali z njihove strani pooblaščen oseba;

- na strani predstavnikov delavcev pa predsednik reprezentativnega sindikata oz. imenovani in izvoljeni sindikalni zaupnik.

104. člen (informacije za delo sindikata)

Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, informacije in podatke, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev, in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev, ki so določeni z zakoni in veljavnimi kolektivnimi pogodbami ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

Obveščanje o vprašanih iz prvega odstavka tega člena je pisno, na pri delodajalcu običajen način.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost skladno z zakonom o gospodarskih družbah ali če bi bile z obveščanjem kršene pravice posameznikov iz naslova varstva osebnih podatkov.

Podatki v zvezi z izvajanjem te Pogodbe med pogodbenima strankama ne morejo biti določeni kot poslovna skrivnost.

105. člen (dolžnost medsebojnega obveščanja)

Delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter opozarja na morebitne pomanjkljivosti in posreduje predloge delavcev za izboljšave varnosti in zdravja pri delu.

Stranki Pogodbe se o aktivnostih in ugotovitvah iz tega člena lahko posvetujeta in iščeta rešitve.

106. člen (pogoji za delo sindikata)

Delodajalec za delo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu zagotavlja naslednje pogoje:

- sindikalni zaupniki in ostali člani organov sindikata imajo za opravljanje funkcije skupno eno plačano uro letno za vsakega delavca, vendar ne manj kot 20 ur letno, če je pri delodajalcu zaposlenih do 20 delavcev, in ne manj kot 50 ur, če je 20 ali več zaposlenih delavcev.

V številu ur iz prve alineje prvega odstavka se ne všttevajo:

- čas sodelovanja v organih višjih oblik sindikalne organiziranosti na vseh nivojih organiziranosti sindikata (republiškem, območnem in dr.) na podlagi uradnega vabila sklicatelja,

- ure za sodelovanje na sestankih z delodajalcem in v primeru sodelovanja sindikalnih zaupnikov na sestankih drugih organov v družbi (nadzorni odbor, svet delavcev in dr.), tam kjer je sindikat vabljen,
- ure, za katere sta tako dogovorila delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu,
- ure za izobraževanje sindikalnih zaupnikov in ostalih članov organov sindikata.

Število plačanih ur za sindikalno delo se določi na podlagi stanja zaposlenih v začetku koledarskega leta in velja za celo tekoče leto.

Sindikalni zaupniki in ostali člani organov sindikata izrabijo čas iz prvega odstavka tega člena, za udeležbo na sindikalnih sestankih in za delo s člani sindikata med delovnim časom. Pri tem so dolžni upoštevati potrebe delovnega procesa in tehnoloških zahtev pri delodajalcu.

107. člen **(evidenca o porabljenih urah za sindikalno delo)**

Evidenco o porabljenih urah za sindikalno delo vodi delodajalec, ob sodelovanju reprezentativnega sindikata. Sindikalni zaupniki in ostali člani organov sindikata so dolžni ure, ki so jih opravili za sindikalno delo, vpisovati v sistem delovnega časa pri delodajalcu.

V primeru, da sindikalni zaupniki ne porabijo v koledarskem letu predvidenega števila ur, se te ne prenašajo v naslednje leto, niti ne kako drugače izplačujejo.

108. člen **(uporaba materialnih sredstev)**

Delodajalec daje reprezentativnemu sindikatu brezplačno v uporabo prostor, ki ga sindikat uporablja za potrebe svoje dejavnosti. Delodajalec mora omogočiti uporabo službenega vozila, pisarniške opreme, telefona, interneta, elektronske pošte, tiskalnik, fotokopirni stroj, intranet in druga tehnična sredstva.

109. člen **(število sindikalnih zaupnikov)**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da je število sindikalnih zaupnikov v posameznem sindikatu, ki uživajo varstvo v skladu s 112. in 207. členom ZDR-1 štiri (4), od tega je eden predsednik sindikata.

Ob vsakokratnih volitvah v sindikatu je reprezentativni sindikat dolžan pisno obvestiti delodajalca o izvoljenih članih organov sindikata ter o sindikalnih zaupnikih, ki uživajo varstvo v skladu s tem členom.

110. člen
(skupni sestanki)

Obe pogodbeni stranki lahko kadarkoli zahtevata sestanek predstavnikov, ki mora biti organiziran najpozneje v roku 30 dni od podane pisne zahteve. Če sestanek brez opravičenih razlogov odkloni predstavnik delodajalca, se šteje, da družba noče obravnavati stališč in mnenj sindikata. V kolikor sestanek odkloni sindikalni predstavnik, mora družba o tem obvestiti Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije oz. Svet Gorenjskih Sindikatov (krovni sindikat).

Na sestankih predstavnikov sindikata in delodajalca se piše zapisnik, ki ga po potrditvi vseh predstavnikov podpišeta obe pogodbeni stranki. V zapisnik se zapišejo samo sklepi, če pa predstavniki ocenijo, da je to potrebno zaradi pomembnosti obravnavane problematike se lahko zapiše tudi razprava pod vsako točko dnevnega reda. Zapisniki se po potrebi posredujejo članom preko oglasnih desk ali elektronske pošte.

Po dogovoru se lahko pripravi tudi skupna izjava, ki jo podpišeta predstavnika obeh pogodbenih strank.

111. člen
(sindikalna članarina)

Delodajalec zagotavlja brezplačen obračun in odvajanje sindikalne članarine v skladu z ZDR 1.

112. člen
(načini obveščanja)

Sindikat za obveščanje lahko uporablja pri delodajalcu običajne načine, in sicer lahko obvestila, vabila in ostala gradiva pošilja po elektronski pošti in oglašja na oglasnih deskah in drugih informacijskih kanalih v družbi.

Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima sindikat pravico sklicati zbor članov med delovnim časom največ trikrat letno, za največ po dve delovni uri, v breme delodajalca. O kraju in času članskega sestanka med delovnim časom se mora sindikat dogovoriti z delodajalcem. Zbori članov so lahko sklicani po delih po lokacijah ob različnem času upoštevajoč potrebe delovnega procesa.

113. člen
(posebna nagrada za sindikalno delo)

Predsedniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu pripada posebna nagrada v višini 25 % PR 8. Seštevek plače in posebne nagrade po tem členu ne more biti nižji od plače PR 19 pri delodajalcu.

Sindikalnemu zaupniku, ki je član izvršnega odbora sindikata pri delodajalcu, pripada posebna nagrada v višini 11 % plače PR 8.

XV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

114. člen (pozitivna izvedbena dolžnost)

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

115. člen (negativna izvedbena dolžnost)

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

116. člen (sklenitev, spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe)

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

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oz. dopolnitev Pogodbe. Predlog za spremembo oz. 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 pogodbeni 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 pomirjanje.

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

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

117. člen (komisija za razlago)

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

Komisija za razlago iz prejšnjega odstavka tega člena se konstituira najpozneje v roku 90 dni po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. Način dela strokovne komisije določa poslovnik, ki ga soglasno sprejmejo vsi člani komisije za razlago.

Komisija za razlago je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij in namen, ki sta ga pogodbeni stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.

Razlaga, ki jo sprejme komisija za razlago, in jo potrdijo podpisniki te Pogodbe, je obvezna za pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe in njene uporabnike ter se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

118. člen **(spremljanje in izvajanje pogodbe)**

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

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

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

119. člen **(sestava komisije za pomirjevanje)**

Za reševanje sporov med pogodbenima strankama, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi Komisija za pomirjevanje.

Komisija za pomirjevanje šteje pet članov, od katerih dva člana imenuje delodajalec, dva člana reprezentativni sindikat pri delodajalcu, enega člana pa sporazumno določita pogodbeni stranki.

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

120. člen **(postopek pomirjevanja)**

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

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

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

121. člen
(učinki pomirjevanja)

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

Pomirjevanje velja za neuspešno, če:

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

V kolikor je pomirjanje neuspešno, se stranki lahko odločita za nadaljevanje reševanja spora preko arbitraže ali sodišča.

122. člen
(arbitražni svet)

Če je postopek pomirjanja neuspešen in se pogodbeni stranki dogovorita za arbitražo, 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 člane arbitražnega sveta dolžni imenovati v roku 30 dni od dneva sklenitve dogovora za arbitražo.

Arbitražni svet šteje pet članov, od katerih imenujeta pogodbeni stranki vsaka po dva člana in dva namestnika, petega člana - predsednika pa pogodbeni stranki imenujeta sporazumno.

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

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

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

123. člen
(odločitve arbitražnega sveta)

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 oz. med delodajalcem in delojemalcem.

XVI. PREHODNE DOLOČBE

124. člen
(prehodne določbe)

Delavke, ki so ob uveljavitvi te Pogodbe zaposlene pri delodajalcu, ohranijo dodatek za delovno dobo v višini, ki so ga pridobile do uveljavitve te Pogodbe.

Določbe v zvezi z odmero letnega dopusta in v zvezi z jubilejnimi nagradami stopijo v veljavo s 01.01.2021. Do takrat se uporabljajo določbe stare podjetniške kolektivne pogodbe.

XVII. KONČNE DOLOČBE

125. člen

Ta Pogodba je sklenjena in stopi v veljavo z dnem njenega podpisa, uporablja pa se s 01.02.2020.

Z dnem začetka njene uporabe preneha veljati in se uporabljati:

- stara Podjetniška kolektivna pogodba s sklenjenimi dodatki;
- do sedaj sprejete razlage stare Podjetniške kolektivne pogodbe;
- Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti in kriterijev za napredovanje delavcev z dne 25. 8. 2010 (EBA 530377).

V Kranju, 4. 3. 2020

(ČISTOPIS – 1 z dne 28. 12. 2021)

Elektro Gorenjska, d. d.

Predsednik uprave:
dr. Ivan Šmon, MBA

Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije
Sindikat delavcev Skupine Elektro Gorenjska

Predsednik:
Miha Noč

Gorenjske elektrarne, d. o. o.

Direktor:
Aleš Ažman, MBA

Sindikat elektrodistribucije Slovenije
Sindikat Elektro Gorenjska

Predsednik:
Iztok Štular

GEK Vzdrževanje d. o. o.

Direktor:
Matej Kuhar

Priloga PKP št. 1: Plačna lestvica – vrednosti plačnih razredov (veljavnost od 1. 1. 2022)

PR	EUR	TR						
		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
1	913,90	x						
2	955,03		x					
3	997,99			x				
4	1.042,90				x			
5	1.089,83					x		
6	1.138,88							
7	1.190,13							
8	1.243,69							
9	1.299,65							
10	1.358,12						x	
11	1.419,25							
12	1.483,11							
13	1.549,85							
14	1.619,60							
15	1.692,47							
16	1.768,63							x
17	1.848,21							
18	1.931,38							
19	2.018,29							
20	2.109,11							
21	2.204,03							
22	2.303,20							
23	2.406,85							
24	2.515,17							
25	2.628,35							
26	2.746,62							
27	2.870,22							
28	2.999,39							

29	3.134,36							
30	3.275,41							
31	3.422,81							
32	3.576,83							
33	3.737,78							
34	3.905,98							
35	4.081,76							
36	4.265,43							
37	4.457,37							
38	4.657,95							
39	4.867,57							
40	5.086,61							
41	5.315,51							
42	5.554,71							
43	5.804,66							
44	6.065,87							
45	6.338,83							
46	6.624,09							
47	6.922,17							
48	7.233,67							
49	7.559,18							
50	7.899,34							
51	8.254,81							