

Na osnovi Zakona o delovnih razmerjih (Ur. List RS, št. 42/02), Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (UR.List RS št. 40/97), 115. člena Kolektivne pogodbe Elektrogospodarstva (Ur. List RS, št. 38/96) in Razlage kolektivne pogodbe elektrogospodarstva (Ur. list RS, št. 29/03) sklemeta:

Elektro Maribor, javno podjetje za distribucijo električne energije d.d. Maribor, Vetrinjska ul. 2, ki ga zastopa uprava podjetja Stanislav Vojsk univ.dipl. inž.el. predsednik uprave in Tomaž Orešič univ.dipl. inž.str. član uprave
1(predstavniki delodajalca)

in

SDE - Sindikat podjetja Elektro Maribor, javno podjetje za distribucijo električne energije d.d., ki ga zastopa predsednik sindikata podjetja Jurij Tretjak ek.
(predstavniki delojemalcev)

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

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

2. člen

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

Zakon O delovnih razmerjih (v nadaljevanju: zakon). Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (v nadaljevanju: splošna kolektivna pogodba) in Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (v nadaljevanju: panožna pogodba) se neposredno uporabljajo, če ta pogodba posamezne vsebine ne ureja drugače.

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

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

3. člen

Ta pogodba velja za vse delavce, zaposlene v podjetju. –

Za upravo podjetja 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 opredeljen z individualno pogodbo.

Ta pogodba velja tudi za učence in študente na praksi ali na počitniškem delu.

4. člen

Za delavca po tej kolektivni pogodbi se šteje vsaka fizična oseba, ki je skienila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

1. Pozitivna izvedbena dolžnost

5.člen

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

2. Negativna izvedbena dolžnost

6. člen

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

3. Sklenitev, spremembe in dopolnitve kolektivne

7. člen

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

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

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

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

4. Reševanje kolektivnih

8. člen

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

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

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

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

5. Spremljanje in izvajanje pogodbe

9. člen

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

6. Sestava komisije za pomirjevanje

10. člen

Komisija za pomirjevanje šteje pet članov, od katerih dva člana imenuje delodajalec, dva člana sindikat podjetja, 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.

7. Postopek pomirjevanja

11. člen

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

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

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

8. Učinki pomirjevanja

12. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če:

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

9. Arbitražni svet

13. člen

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

Arbitražni svet šteje 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.

14. člen

Odločitve arbitražnega sveta so obvezujoče.

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

10. Posiedice kršitve pravic in dolžnosti pogodbenih strank

15.člen

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

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

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

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

III. DELOVNA RAZMERJA

1. Temeljne določbe

16.člen

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

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

17. člen

Na področju delovnih razmerij uprava podjetja:

- odloča o kadrovskih potrebah in o sklenitvi delovnih razmerij,
- odloča o izbiri delavcev,
- sklepa in odpoveduje pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- odloča o razporeditvi in prerazporeditvi delovnega časa,
- odloča o uvedbi nadurnega dela in dela v prerazporejenem delovnem času,

- odloča o pravici do odsotnosti delavca z nadomestilom ali brez nadomestila plače v primerih, ki so določeni s pogodbo,
- ugotavlja disciplinsko odgovornost in materialno odgovornost delavcev,
- odloča o odstranitvi delavca z delovnega mesta ali iz podjetja,
- sklepa pogodbe o prevzemu delavcev,
- odloča še o drugih zadevah s področja delovnih razmerij, ki jih opredeljujeta zakon in panožna pogodba.

18.člen

Uprava lahko za vsa ali del pooblastil, ki jih določa predhodni člen, pisno pooblasti druge delavce. O izdanih pooblastilih uprava pisno obvesti sindikat in zaposlene na javen način.

19. člen

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

2. Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

20. člen

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

3. Sistemizacija delovnih

21.člen

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

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

Sindikat se je do predloga dolžan opredeliti v roku 15.dni, sicer se smatra, da se s predlogom strinja. Sindikat sodeluje z upravo podjetja pri pripravi metode za vrednotenje .

4. Pogodba o zaposlitvi

22. člen

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

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca.

Delodajalec je dolžan delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogočiti seznanitev z vsebino vseh kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

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

23. člen

O izbiri med prijavljenimi kandidati odloča uprava s pisnim sklepom.

Po izbiri sklne izbrani kandidat s podjetjem pogodbo o zaposlitvi, v kateri se dogovorita in sporazumeta o:

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

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

24. člen

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

5. Poskusno delo

25. člen

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

26. člen

Poskusno delo spremlja in ocenjuje tričlanska komisija, ki jo imenuje uprava. Vsaj en član komisije mora imeti enako stopnjo izobrazbe kot je zahtevana za delovno mesto, na katerem bo delavec opravil poskusno delo in je zapisano v pogodbi o zaposlitvi. Komisija je dolžna pisno obrazloženo oceno poskusnega dela predati upravi najmanj 7 dni pred potekom poskusnega dela. Uprava na podlagi ocene poskusnega dela pisno obvesti delavca o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu. Delavcu mora biti obvestilo vročeno do zadnjega dne poskusnega dela. V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, uprava izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

6. Trajanje delovnega razmerja

27. člen

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

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

7. Obveznosti pogodbenih strank

28. člen

Delavec je 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:

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

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

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

Ugovor delavca na ta sklep ne zadrži izvršitve sklepa.

8. Razporejanje

29. člen

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

9. Napotitev delavcev iz kraja v kraj

30. člen

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

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

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

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

IV. PRIPRAVNIŠTVO

31. člen

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

za dela IV. in V. zahtevnostne stopnje:	6 mesecev
za dela VI. zahtevnostne stopnje:	9 mesecev
za dela VII. zahtevnostne stopnje:	12 mesecev.

32. člen

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

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

33. člen

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

34. člen

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

35. člen

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

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

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

36. člen

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

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

VI. RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

1. Določanje in reševanje presežnih delavcev

37. člen

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

O nastanku presežnih delavcev uprava pisno obvesti sindikat podjetja.

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

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

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

38. člen

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

2. Odpravnine

39. člen

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

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

Odpravnina se delavcu izplača v denarju ob izplačilu zadnje plače.

40. člen

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

O višini tovrstne odpravnine se sklene poseben sporazum, vendar ta odpravnina ne more biti nižja od odpravnine, ki bi jo delavec prejel ob redni upokojitvi.

3. Arbitraža v postopku reševanja presežkov delavcev

41. člen

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

Odločitev arbitražne komisije je

VII. DELOVNI ČAS

1. Trajanje in razporejanje rednega delovnega časa

42. člen

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

Delovni teden ima **5** delovnih dni.

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

43. člen

Delovni čas določi uprava s pisnim sklepom in z letnim planom delovnega časa.

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

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

2. Delovni čas, ki je krajši od polnega

44. člen

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

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

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

45. člen

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

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

46. člen

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

3. Delovni čas, ki je daljši od polnega

47. člen

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

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

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

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

Delo preko polnega delovnega časa lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec oz. 180 ur na leto.

48. člen

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

49. člen

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

50. člen

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

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

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

4. Odmori, počitki

51. člen

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

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

Delavec, ki dela skrajšan delovni čas (invalid), ki se mu šteje kot poln delovni čas, ima pravico do 30.-minutnega plačanega odmora med delom.

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

52. člen

Delavcu, ki opravlja nujna vzdrževalna dela oziroma odpravlja okvare na električnem omrežju v času, ko zanj velja obvezna pripravljenost na domu (izven rednega delovnega časa),

mora delodajalec zagotoviti pravico do 1 2 urnega počitka.

5. Pripravljenost na domu

53. člen

Obvezna pripravljenost oziroma dosegljivost izven rednega delovnega časa velja za dežurno tehnično osebje zaradi pravočasnih odprav okvar na električnem omrežju.

Časovni razpored pripravljenosti delavcev pisno določi mesečno vnaprej vodja pristojne službe oz. od njega pooblaščen oseba.

Obvezna pripravljenost na domu se ne šteje kot delovni čas.

Pripravljenost na domu traja ob delavnikih od 15.00 do 7.00 ure naslednjega dne, ob sobotah, nedeljah, dela prostih dnevih in praznikih pa od 7.00 do 7.00 ure naslednjega dne.

Pripravljenost na domu lahko delavec opravi največ 7 dni v tekočem mesecu.

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

6. Letni dopust

54. člen

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

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

55. člen

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

Pri izrabi letnega dopusta se šteje dejanski delovni čas delavca.

56. člen

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

57. člen

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

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

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

58. člen

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

za tarifni razred, v katerega sodi delovno mesto:

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

59. člen

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

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

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

60. člen

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

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

Delavcem, mlajšim od 18 let, se letni dopust poveča še za 7 dni.

61. člen

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

62. člen

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

63. člen

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

2. Odsotnost z dela z nadomestilom plače

64. člen

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

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

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

65. člen

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

Delavcu pripada dodaten plačan prosti dan v breme delodajalca za vsakokratno darovanje

krvi, vendar ne več kot dvakrat v letu.

66. člen

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

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

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

67. člen

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

Odsotnost z dela iz prejšnjega člena opraviči delavec s potrdilom izdanim od ustreznega organa oziroma organizacije in ga je dolžan predložiti pooblaščenemu delavcu, ki vodi evidenco prisotnosti v organizacijski enoti najkasneje do konca obračunskega meseca. Dokazila o upravičeni odsotnosti z dela so priloga evidence prisotnosti delavca na delu. Brez ustreznega dokazila delavcu ni možno opravičiti odsotnosti z dela.

3. Odsotnost z dela brez nadomestila plače

68. člen

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

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

VIII. IZOBRAŽEVANJE

69. člen

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

70. člen

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

71. člen

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

72. člen

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

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

V primerih, ko je izobraževanje organizirano med delovnim časom, pa delavcu pripada le en dan odsotnosti za opravljanje posameznega izpita.

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

73. člen

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

IX. ŠTIPENDIRANJE

74. člen

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

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

75. člen

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

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

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

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

X. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

76. člen

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

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

77. člen

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

78. člen

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

79. člen

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

80. člen

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

81. člen

V Izjavi o varnosti z oceno tveganja morajo biti opredeljeni preventivni zdravstveni ukrepi, ki so predpisani za varno delo in za delo v neugodnih in zdravju škodljivih delovnih razmerah. Kadar je delavec napoten na preventivni zdravstveni pregled se šteje kot, da je delal.

82. člen

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

83. člen

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

84. člen

Nosečnice, matere z otroki do treh let, samohranilke, samohranilci, mladoletni delavci, invalidi in delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo uživajo posebno varstvo pri delu skladno z zakonom ter kolektivnimi pogodbami.
Delavce iz prvega odstavka tega člena ni moč prerazporejati na delovno mesto v drug kraj.

85. člen

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

86. člen

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

- starejšim delavcem (moškim nad 55 let, ženske nad 50 let) ni mogoče odpovedati pogodbe s ponudbo sklenitve nove, za delovno mesto, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo uživajo enako varstvo kot invalidi,
- mladoletnemu delavcu se lahko v pogodbi o zaposlitvi z njim določi krajši delovni čas od polnega,
- delavki z otrokom do 1 . oz. 3 . let in delavcu samohranilcu, ki imata pravico delati polovični delovni čas, se delovni čas razporedi tako, da je v največji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

87. člen

Dopust za nego in varstvo otroka lahko delavec izkoristi tako, da dela 20 ur na teden praviloma 4 ure na dan do 17. meseca otrokove starosti oz. do dopolnjenih 23. mesecev starosti dvojčkov in težje telesno ali duševno prizadetega otroka. Za vsakega nadaljnega hkrati živorojenega otroka ima pravico do dodatnih 5 mesecev delati polovico polnega

delovnega časa na dan.

88. člen

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

89. člen

Pred nastopom dela mora delavec opraviti ustrezen (predhodni) zdravniški pregled, s katerim se ugotovi njegova psihofizična in zdravstvena usposobljenost za opravljanje dela. Med delom mora delavec opraviti obdobjne zdravniške preglede. Glede na delovno mesto, kjer opravlja delo in glede na nevarnosti, ki jim je pri tem izpostavljen, je odvisno obdobje, v katerem je napoten na zdravniški pregled.

XI. DISCIPLINSKA IN MATERIALNA ODGOVORNOST

90. člen

Vsi delavci podjetja, ne glede na položaj ali funkcijo, so glede na zakon in določila panožne kolektivne pogodbe disciplinsko odgovorni za dejanja in opustitve dejanj, ki pomenijo kršitve delovnih obveznosti ter opustitve dejanj, ki imajo za posledico materialno škodo za podjetje. Disciplinsko odgovornost delavcev ugotavlja uprava podjetja ali na osnovi njenega pisnega pooblastila pooblaščen delavec. Disciplinska odgovornost obsega tudi materialno in odškodninsko odgovornost delavca.

91. člen

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

Kršitve delovnih obveznosti so:

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

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

92. člen

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

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

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

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

93. člen

V disciplinskem postopku se lahko na osnovi ugotovljene delavčeve odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so odvzem bonitet ali izrek denarne kazni. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

94. člen

Delavec, ki je s svojim dejanjem oz. opustitvijo dejanja povzročil materialno škodo podjetju, jo mora povrniti v treh mesecih od dneva pravnomočnosti sklepa.

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

95. člen

V primeru hujše kršitve delovnih obveznosti lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi. Med hujše kršitve delovnih obveznosti se poleg kršitev opredeljenih v Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva štejejo tudi:

- 1 . neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno ali malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti,
2. nezakonito razpolaganje s sredstvi in druga nezakonita dejanja, kot so; sprejem in dajanje podkupnine, neupravičena uporaba sredstev v svojo in tujo korist, tatvina, goljufija, ipd.,
3. dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje v podjetju,
4. dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmotu glede

uveljavljanja pravic,

5. dajanje nepravilnih podatkov v zvezi s kadrovanjem in izobraževanjem,
6. opustitev dejanja, s čimer se ovira ali delovni proces ali upravljanje v podjetju,
7. nezakonita opustitev objave prostega delovnega mesta v javnem podjetju, za katerega se sklepa delovno razmerje,
8. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila,
9. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje javnega podjetja, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice,
10. kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo ali drugimi elementarnimi nesrečami, ali opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavca pri delu ali varstvo sredstev,
11. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona in kolektivnih pogodb,
12. neizvrševanje programov uvajanja delavcev v delo, zlasti glede varstva pri delu,
13. odklonitev dela, če za to ni opravičenih razlogov,
14. odklanjanje ali neizvrševanje funkcije mentorja, če za to ni tehtnih razlogov,
15. neupravičena uporaba sredstev zaupanih delavcem za opravljanje dela,
16. prihajanje na delo v vinjenem stauju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom,

17. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju,

8. neupravičeno izostajanje z dela dva ali več delovnih dni v obdobju šestih mesecev,
19. malomarno opravljanje dela, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge, v zakonu ali splošnem aktu določene tajnosti,
20. izdaja poslovne ali druge z zakonom ali splošnim aktom določene tajnosti,
21. opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,
22. samovoljno izkoriščanje dopusta,
23. grobo obnašanje do sodelavcev ali drugih oseb med delom ali v zvezi z delom,
24. neizvajanje sprejetih obveznosti do sindikatov po tej kolektivni pogodbi,
25. kršitev konkurenčne prepovedi.

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

XII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

96. člen

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

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

XIII. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

97. člen

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

Sindikati in sindikalni zaupnik mora opravljati sindikalne dejavnosti na način, ki ne bo zmanjševal učinkovitosti poslovanja ali neutemejeno povzročal slabih medsebojnih odnosov.

98. člen

Za delovanje sindikata delodajalec zagotavlja:

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

99. člen

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

100. člen

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

Delodajalec priznava plačano odsotnost z dela sindikalnim zaupnikom za čas opravljanja sindikalnih funkcij in za sodelovanje v višjih oblikah organiziranosti.

Plačana odsotnost se jim prizna tudi za čas udeležbe na organiziranih oblikah sindikalnega izobraževanja in usposabljanja.

101. člen

V okviru delovnega časa sklicuje članske sestanke in sestanke sindikalnih skupin predsednik sindikata podjetja oz. sindikalni zaupnik na podlagi dogovora z upravo oz. drugim pristojnim delavcem glede določitve najprimemnejšega časa za organiziranje sestanka ob upoštevanju nujnih potreb delovnega procesa in razporeditve delovnega časa.

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

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

102. člen

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

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

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

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

103. člen

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

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

104. člen

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

XIV. PLAČE

105. člen

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

Plača delavca je sestavljena iz:

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

1.Osnovna plača

106. člen

Osnovna plača delavca se določi v pogodbi o zaposlitvi in predstavlja znesek plače za poln delovni čas, predvidene rezultate dela in normalne pogoje dela.

Osnovna plača delavca po tej pogodbi se obračuna kot zmnožek izhodiščne plače in ustreznega količnika zahtevnosti dela plačilnega razreda v katerega je razvrščen delavec.

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

107. člen

Izhodiščna plača znaša 101.139,66 SIT mesečno za poprečno število 174 ur , oziroma na uro 581,26 SIT.

2. Razponi plačilnih razredov za posamezne tarifne razrede

108. člen

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

Ta pogodba opredeljuje izhodiščne količnike za posamezne tarifne razrede.

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

3. Določanje zahtevnosti delovnih mest in plačilnih razredov

109. člen

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

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

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

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

4. Merila za napredovanje in osebno uspešnost delavca

110. člen

A. Plača na podlagi napredovanj delavca na delovnem mestu

Osnovna plača delavca se poveča na podlagi naslednjih meril::

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

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

Sklep o povečanju osnovnega plačilnega razreda delavca v skladu z merili iz te pogodbe, sprejme uprava na podlagi pisnega predloga vodje posamezne organizacijske enote.

B. Plača na podlagi osebne uspešnosti delavca

Uspešnost delavca pri delu se ugotavlja na podlagi naslednjih meril!:

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

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

C. Plača na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja

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

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

Delež plače na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja se zaposlenim, izplača kot nagrada v sorazmerju z njihovim bruto zaslužkom v obdobju, za katerega se določa poslovna stimulacija.

5. Dodatki

111. člen

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

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

a. Dodatek za delovno dobo

112. člen

Delavcem pripada dodatek za vsako leto izpolnjene delovne dobe v višini 0,5 % plače. Delavkam z več kot 25 let delovne dobe se dodatek za delovno dobo poveča za 0,25 % plače. Za delovno dobo po tem členu se šteje skupna delovna doba, ne upošteva pa se dokupljena zavarovalna in beneficirana doba.

b. Dodatki za manj ugoden delovni čas

113. člen

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

- | | |
|---|-----|
| a. nočno delo | 40% |
| b. delo v izmenah v času od 14. do 6. ure naslednjega dne | 10% |
| c. delo v nedeljo, na dan državnih praznikov | |

ter ob dela prostih dnevih po zakonu	50%
d. delo prek polnega delovnega časa (navadne ure)	40%
e. delo prek polnega delovnega časa, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic)	50%
f. za dežurstvo na domu pripada delavcu nadomestilo ob delavnikih	20%
g. za dežurstvo na domu pripada delavcu nadomestilo ob nedeljah, praznikih, dela prostih dnevih po zakonu in dnevu podjetja oz. elektrogospodarstva	30%

C. Dodatki za posebne delovne razmere

114.člen

Za delo v težjih delovnih razmerah pri negativnih vplivih okolja in povečani nevarnosti, v katerih se delavec občasno nahaja in to ni upoštevano v osnovni plači pripadajo delavcu dodatki v naslednjem odstotku od ume postavke osnovne plače 14. plačilnega razreda:

1. Za delo na višini:	
od 3m do 12m	20%
nad 12m do 20m	30%
nad 20m	50%
2. Za delo na prostem v neugodnih vremenskih razmerah:	
pod -10 °C	25%
nad 30 0C (v senci)	25%
v dežju ali sneženju ali vetru nad 15m/sek	25%
ali v snegu nad 30 cm	30%
3. Za delo v kabelskem jašku, jarku	10%
4. Za delo s kompresorjem ali motomo žago	15%
5. Za delo z varilnim aparatom	10%
6. Za delo z gradbeno mehanizacijo	15%
7. Za delo v izrazitem prahu, plinih, vročini nad 32 C (v senci)	30%

8. Za delo z visokofrekvenčnimi napravami (visokonapetostni preizkus kablov, lociranje okvar, preizkus izolacijske trdnosti)	15%
9. Za delo pod napetostjo (v skladu s pravilnikom o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka)	200%
10. Stikalna manipulacija pri odprtih napravah pod napetostjo	30%
11. Za delo na hidro mehanskih napravah in delo pod zemljo	30%
12. Za delo z denarjem, blagajniški riziko	10 %
13. Kot dodatek voznikom amaterjem za prevožen km - (vrednosti cene neosvinčenega bencina (Eurosuper 95):	
- za kombije, tovorna vozila do 3t	7 %
- za tovorna vozila nad 3t	10 %

XV. NADOMESTILA PLAČE

115. člen

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

116. člen

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

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

Delavec ima pravico do nadomestila plače (razen za prvo in zadnjo alinejo), ki se obračuna na podlagi izplačane plače delavca v preteklem mesecu, brez upoštevanja delovne uspešnosti delavca.

V primem, da ni mogoče ugotoviti osnove za zadnji mesec, se upošteva kot osnova osnovna plača delavca povečana za faktor delovne dobe (primer delavca s prvo zaposlitvijo).

1. Nadomestila plače za čas bolezni

117. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi:

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

Osnova za izračun nadomestila je plača delavca, izplačana v preteklem mesecu.

V osnovo za izračun nadomestila za čas bolezni se ne všteva del plače iz naslova uspešnosti poslovanja in nadurno delo.

V primeru, da ni mogoče ugotoviti osnove za zadnji mesec, se upošteva kot osnova osnovna plača delavca povečana za faktor delovne dobe (primer delavca s prvo zaposlitvijo).

2. Nadomestilo za čas stavke

118. člen

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

XVI. DRUGA DOLOČILA O PLAČAH

1. Nadomeščanje

119. člen

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

Sklep o nadomeščanju mora sprejeti uprava oziroma od nje pooblaščen delavec in ga poleg delavcu posreduje tudi kadrovski in finančni službi.

2. Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo

120. člen

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

3. Plača pripravnikov

121. člen

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

4. Nagrada mentorjem pripravnikov

122. člen

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

XVII. DRUGI PREJEMKI

1. Odpravnina ob upokojitvi

123. člen

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini:

- za doseženih I 9 let delovne dobe	3 plače
- za doseženih 20 - 24 let delovne dobe	4 plače
- za doseženih 25 in več let delovne dobe	5 plač
- ob invalid. upok., zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni	5 plač

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

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

2. Solidarnostna pomoč

124. člen

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

125. člen

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

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

3. Jubilejne nagrade

126. člen

Delavcu pripadajubilejna nagrada za delovno dobo v višini:

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

povprečne plače v elektrogospodarstvu, izplačane v preteklih treh mesecih, ki jo objavlja komisija za spremljanje in izvajanje Kolektivne pogodbe Elektrogospodarstva. Jubilejna nagrada se izplača v tekočem mesecu ob doseženem jubileju.

4. Nagrada ob jubileju in posebnih delovnih dosežkih

127. člen

Delodajalec lahko ob svojem jubileju oziroma prazniku svojim delavcem podeli nagrado. Nagrado lahko podeli vsem delavcem, posameznim skupinam delavcev ali posameznemu delavcu za posebne delovne dosežke. Obliko in višino nagrade določi s sklepom uprava.

5. Regres za letni dopust

128. člen

Višina regresa za letni dopust za tekoče leto se določi letno s posebnim sporazumom med podjetjem in sindikatom, vendar ne manj od 70 % povprečne mesečne plače dejavnosti elektrogospodarstva. Regres za letni dopust se praviloma izplača v enkratnem znesku ob plači za mesec marec, vendar najkasneje ob junijski plači tekočega leta.

6. Stroški za prehrano

128.člen

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu, ko ne prejema drugih povračil. Do povračila stroškov za prehrano so upravičeni tudi dijaki in študentje na obvezni praksi in počitniškem delu ter delavci, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, za dneve, ko so prisotni

na delu in ko imajo pravico do odmora med delom.

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

Višina stroškov za prehrano znaša 10% povprečne mesečne plače v RS.

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

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

7. Nagrada ob zaključku koledarskega leta

130. člen

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

Dejansko višino nagrade določita Uprava podjetja in sindikat s posebnim sporazumom do 15. decembra tekočega leta.

8. Nagrade učencem in študentom na delovni praksi

131. člen

Učencu in študentu na obvezni praksi ali počitniškem delu pripada nagrada v % od povprečne mesečne bruto plače v RS v zadnjih treh mesecih (zadnji znani podatek).

I. — . letnik	20 %
. II. letnik	25%
. III. letnik	30 %
IV letnik	40%
. študentu višjih šol	50 %
. študentu visokih šol	60 %

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

XVIII. INOVACIJE

132. člen

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

XIX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

133. člen

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

1. Prevoz na delo in z dela

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 osebne vozila v višini 15 % cene neosvinčenega bencina.

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

2. 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 potovanje.

3. Dnevnice za službena potovanja

136. člen

Delavec ima pravico do:

- | | |
|---|------------|
| - cele dnevnic za sl. potovanje, ki traja več kot | 12 ur |
| - polovične dnevnic za sl.potovanje, ki traja od | 8 do 12 ur |
| - znižane dnevnic za sl.potovanje, ki traja od | 6 do 8 ur |

Do znižane dnevnic so upravičeni delavci, ki nastopijo službeno potovanje vsaj dve uri pred pričetkom rednega delovnega časa ali pa končajo službeno potovanje vsaj dve uri po preteku delovnega časa.

Višina dnevnic se določa in usklajuje glede na Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi Z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

4.Povračilo stroškov za delo na terenu

137. člen

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

Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta.

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

5. Povračila stroškov za prenočišče

138. člen

Delavcu pripada nadomestilo stroškov za prenočišče na podlagi predloženega računa.

6. Povračilo stroškov za prevoz z lastnini vozilom

139. člen

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

7. Povračila stroškov na službenem potovanju v tujino

140. člen

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

141. člen

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

142. člen

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

143. člen

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

144. člen

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

145. člen

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

7. Preventivno zdravstveno varstvo

146. člen

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

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

8. Drugi stroški

147. člen

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

Sem sodijo stroški:

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

9. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje delavcev

148. člen

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

XX. KONČNE DOLOČBE

149. člen

Z dnem veljavnosti te pogodbe prenehajo veljati vsa določila v aktih podjetja, ki so v nasprotju z določili te pogodbe.

Povračila stroškov v zvezi z delom opredeljena v XIX. poglavju in drugi prejemki iz XVII poglavja te pogodbe, se izplačujejo na podlagi Zakona o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur. List RS 87/97 in 48/O1) in Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot dohodek (Ul. list RS 72/93, 43/94, 62/94, 7/95, 5/98 in 50/2001).

Po prenehanju veljavnosti aktov iz drugega odstavka tega člena, se uporabljajo določila te pogodbe.

150. člen

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

Če ni pravočasne izrecne odpovedi pogodbe, je obstoječa pogodba v veljavi.

151. člen

Ta pogodba se sklepa za dobo 5 (pet let) in začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, tarifni del te pogodbe pa se začne uporabljati ob uveljavitvi novega akta o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest, vendar najpozneje 01.01.2005.

Predsednik sindikata:

Jurij Tretjak ek.



Uprava družbe:

Stanislav Vojsk univ.dipl.inž.el
ELEKTRO MARIBOR
Javno podjetje za distribucijo
električne energije d.d.
1 MARIBOR, Vetrinjska ul. 2

Tomaž Orešič univ.dipl.inž.str.

23. 04. 2004

PRILOGA I.

pl ač iln i ra zr ed i	PREGLEDNICA KOLIČNIKOV V PLAČILNIH RAZREDIH								
	TARIFNI RAZREDI								
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
1.	1,000								
2.	1,050								
3.	1,103								
4.	1,158								
5.	1,216	1,216							
6.	1,276	1,276							
7.		1,340	1,340						
8.		1,407	1,407						
9.		1,477	1,477						
10.		1,551	1,551	1,551					
11.			1,629	1,629					
12.			1,710	1,710					
13.			1,796	1,796	1,796				
14.			1,886	1,886	1,886				
15.				1,980	1,980				
16.				2,079	2,079				
17.				2,183	2,183	2,183			
18.				2,292	2,292	2,292			
19.					2,407	2,407			
20.					2,527	2,527			
21.					2,653	2,653			
22.					2,786	2,786	2,786		
23.					2,925	2,925	2,925		
24.					3,072	3,072	3,072		
25.					3,225	3,225	3,225		
26.					3,386	3,386	3,386		
27.						3,556	3,556		

28.					3,733	3,733		
29.					3,920	3,920		
30.					4,116	4,116	4,116	
31.						4,322	4,322	
32.						4,538	4,538	4,538
33.						4,765	4,765	4,765
34.						5,003	5,003	5,003
35.							5,253	5,253
36.							5,516	5,516
37.							5,792	5,792
38.							6,081	6,081
39.							6,385	6,385
40.							6,705	6,705
41.							7,040	7,040
42.							7,392	7,392
43.							7,762	7,762
44.								8,150
45.								8,557
46.								
47.								
48.								
49.								
50.								
51.								
52.								
53.								