

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

Elektro Primorska, podjetje za distribucijo električne energije, d. d., MŠ: 5229839000
kot predstavnik delodajalca

in

Sindikat Podjetja Elektro Primorska, MŠ: 5954584000
kot predstavnik delojemalcev

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO

OBLIGACIJSKI DEL

I. UVODNE DOLOČBE

Vsebina pogodbe

1. člen

S to podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju: pogodba) pogodbeni stranki v obligacijskem delu urejata veljavnost te pogodbe, pravice in obveznosti strank in način reševanja kolektivnih sporov.

2. člen

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

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

II. VELJAVNOST POGODBE

Osebna veljavnost

3. člen

Ta pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcu in v skupini Elektro Primorska.

Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce, ki imajo urejeno delovno razmerje na podlagi t. im. individualne pogodbe o zaposlitvi, za čas njene veljavnosti ne veljajo določbe te pogodbe, če je njihova uporaba drugače opredeljena s pogodbo o zaposlitvi.

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

Časovna veljavnost

4. člen

Ta pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

Spremembe in dopolnitve te pogodbe oziroma sklenitev nove kolektivne pogodbe lahko vsaka pogodbeni stranka predlaga po 2 (dveh) letih od začetka uporabe te pogodbe.

Vsaka pogodbeni stranka lahko to pogodbo odpove pisno, s 6 (šestmesečnim) odpovednim rokom, vendar ne prej kot po 5 (petih) letih od začetka uporabe te pogodbe.

Po prenehanju veljavnosti te pogodbe se, do sklenitve nove, še naprej uporabljajo določila te pogodbe.

III. OBJAVA POGODBE

Objava pogodbe

5. člen

Ta pogodba se objavi na intranetni strani delodajalca in pri delodajalcu običajen način tako, da je dostopna vsem delavcem.

IV. TARIFNA PRILOGA

Tarifna priloga

6. člen

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

Pogodbeni stranki se o višini uskladitve izhodiščne plače po tretjem odstavku 6. člena panožne pogodbe dogovorita enkrat letno, najpozneje do konca meseca junija, pri tem upoštevata uspešnost poslovanja in ekonomske kazalce delodajalca.

V. IZVAJANJE POGODBE

Pozitivna izvedbena dolžnost

7. člen

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

Negativna izvedbena dolžnost

8. člen

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

Nadzor nad izvajanjem pogodbe

9. člen

Delodajalec redno obvešča sindikat o izvajanju tarifnega dela te pogodbe na način, da je zagotovljeno zakonskim zahtevam s področja varovanja osebnih podatkov.

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

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

VI. RAZLAGA POGODBE

Komisija za razlago

10. člen

Pogodbeni stranki imenujeta 4 (štiri) člansko strokovno komisijo za razlago te pogodbe (v nadaljevanju: strokovna komisija), in sicer vsaka pogodbeni stranka po 2 (dva) člana.

Strokovna komisija iz prejšnjega odstavka tega člena se konstituira najpozneje v roku 90 (devetdeset) dni po – uveljavitvi te pogodbe. Način dela strokovne komisije določa poslovnik, ki ga soglasno sprejmejo vsi člani strokovne komisije.

Strokovna komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij in namen, ki sta ga pogodbeni stranki želeli doseči s posamezno pravno normo.

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

VII. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

Reševanje kolektivnih sporov - splošno

11. člen

Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo. Če je bil spor o pravicah rešen s pogajanjem, posredovanjem ali arbitražo, se hkrati z rešitvijo spora določi tudi rok, v katerem mora stranka izpolniti odločitev.

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

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

Postopek posredovanja

12. člen

Postopek za mirno reševanje spora s posredovanjem se začne na pisni predlog ene od pogodbenih strank (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan strokovnjak za posredovanje iz liste strokovnjakov za posredovanje, ki jih določi minister pristojen za delo.

Druga pogodbeni stranka (v nadaljevanju: nasprotni udeleženec) se izjavi o predlaganem postopku posredovanja in o osebi, ki naj posreduje v kolektivnem sporu, v roku 8 (osem) dni, če tega ne stori, se postopek posredovanja ustavi.

Če se nasprotni udeleženec ne strinja o osebi, ki naj posreduje v kolektivnem sporu predlagatelj in nasprotni udeleženec skupaj določita to osebo. Če soglasje o osebi ni doseženo v roku 8 (osem) dni od podane izjave nasprotnega udeleženca, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

Med postopkom posredovanja lahko vsaka pogodbeni stranka kadarkoli pisno izjavi, da ne želi nadaljevati postopka. S tem se postopek posredovanja ustavi.

Učinki posredovanja

13. člen

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

Arbitraža

14. člen

Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora o pravicah s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, 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-pravice oziroma spornih vprašanj-pravic in rok za njihovo rešitev.

Arbitražni svet

15. člen

Arbitražni svet šteje 5 (pet) članov, od katerih imenujeta pogodbeni stranki vsaka po 1 (enega) člana in 1 (enega) namestnika, petega člana - predsednika pa pogodbeni stranki imenujeta sporazumno. Predsednika in člane arbitražnega sveta pogodbeni stranki imenujeta iz vrst neodvisnih strokovnjakov z ustreznega spornega področja oziroma liste arbitrov.

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

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

16. člen

Odločba arbitražnega sveta je obvezujoča in se objavi na enak način kot ta pogodba.

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

NORMATIVNI DEL

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Vsebina normativnega dela pogodbe

17. člen

S to pogodbo pogodbeni stranki določata pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavcev na področju delovnih razmerij, plač in drugih plačil za delo ter povračil stroškov v zvezi z delom ter položaj sindikata pri delodajalcu.

Pomen izrazov

18. člen

V tej 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, ko je bil delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji. V skupno delovno dobo se ne upošteva dokupljena zavarovalna doba in zavarovalna doba s povečanjem tako imenovana beneficirana delovna doba.

»**Delovna doba v elektrogospodarstvu**« so izpolnjena leta delovne dobe, prekinjena in neprekinjena, ko je bil delavec v delovnem razmerju pri delodajalcih iz 2. člena panožne pogodbe.

»**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 oziroma delavec, za katerega je tako določeno v aktu o notranji organizaciji pri delodajalcu.

»**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.

»**Delavec pred upokojitvijo**« je delavec, ki je dopolnil starost 58 (oseminpetdeset) let ali delavec, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do 5 (pet) let pokojninske dobe.

»**Manjši delodajalec**« je delodajalec, ki zaposluje 10 (deset) ali manj delavcev.

V tej pogodbi uporabljen izraz »**drugače**« pomeni bolj ali manj ugodno urejanje.

»**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.

Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest

19. člen

V aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest določi delodajalec delovna mesta. Delovno mesto je določen del delovnega procesa podjetja, organiziran kot delo posameznega delavca.

Za delovno mesto se v aktu o organizaciji in sistemizaciji opredelijo naslednji elementi:

- vrsta, vsebina dela, zahtevnost dela,
- kompetence,
- ukrepe za varno delo in za varovanje zdravja in življenja delavcev, pri čemer se lahko sklicuje na izjavo o varnosti z oceno tveganja,
- pogoje, potrebne za opravljanje del delovnega mesta (raven in vrsta izobrazbe, znanja in zmožnosti, delovne izkušnje),
- tarifni razred.

V splošnem delu akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest se opredeli zlasti:

- umeščenost delovnega mesta v organizacijski strukturi (organigram),
- odgovornosti za delo in za sredstva dela.

Delodajalec mora delovna mesta oblikovati po načelu razvrščanja enakih del v enaka delovna mesta del enake zahtevnosti in težavnosti ter enakih tarifnih razredov.

Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest mora delodajalec pred sprejemom posredovati v obravnavo reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat mora mnenje podati v roku 15 (petnajst) dni.

Razvrstitev del

20. člen

Delovna mesta se razvrščajo v 9 (devet) osnovnih tarifnih razredov, kot je določeno v aktu o sistemizaciji in organizaciji 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 dela), |
| VI. | tarifni razred | (zelo zahtevna dela), |
| VII. | tarifni razred | (visoko zahtevna dela), |
| VIII. | tarifni razred | (najbolj zahtevna dela), |
| IX. | tarifni razred | (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela). |

Delodajalec je dolžan metodo za vrednotenje delovnih mest pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku 8 (osmih) dni. Če sindikat mnenje posreduje v navedenem roku, ga mora delodajalec pred sprejemom obravnavati in se do njega pisno opredeliti.

II. SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Objava prostega delovnega mesta

21. člen

Objava prostega delovnega mesta se objavi tudi pri delodajalcu na običajen način.

Preizkus kandidata

22. člen

Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost prijavljenih kandidatov za delo, pri čemer sam določi ustrezen način preizkusa.

Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupine nalog, na podlagi katerih lahko delodajalec oceni zahtevane sposobnosti za zasedbo delovnega mesta. Predhodni preizkus usposobljenosti ne sme trajati dlje kot 3 (tri) dni in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca. Pred predhodnim preizkusom usposobljenosti mora delodajalec kandidata zavarovati za primer nesreče pri delu.

Preizkus zmožnosti za opravljanje dela pred izbiro kandidata se ne šteje kot začetek delovnega razmerja.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

23. člen

Delavec sklene delovno razmerje v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca in razpisnimi pogoji.

Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

III. POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi

24. člen

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklene za nedoločen čas, za določen čas pa le v primerih, ki jih določa zakon, panožna pogodba ali ta pogodba.

Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz ZDR-ja vsebuje tudi:

- tarifni razred in relativno razmerje (RR)
- način ugotavljanja delovne uspešnosti, pri čemer se pogodbeni stranki lahko sklicujeta na to pogodbo ali splošni akt delodajalca.

Delodajalec delavcu ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi informativno izroči tudi kopijo opisa delovnega mesta iz splošnega akta in kopijo ocene tveganja za delovno mesto, za katero sklepa pogodbo.

Kraj opravljanja dela mora biti določen v pogodbi o zaposlitvi. Kraj opravljanja dela je lahko opredeljen tudi širše. Če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca.

Delodajalec mora omogočiti svojim pri njem zaposlenim delavcem, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti in kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca in kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznani z njihovo vsebino.

Pogodba o zaposlitvi za dve delovni mesti

25. člen

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene hkrati za 2 (dve) delovni mesti:

- če se delo na teh delovnih mestih opravlja delo s krajšim delovnim časom in skupni delovni čas ne presega polnega delovnega časa, določenega z ZDR oziroma to pogodbo, ali
- če se delo na teh delovnih mestih opravlja sezonsko, zaposlitev na teh delovnih mestih pa delavcu zagotavlja zaposlitev za polni delovni čas za celo koledarsko leto.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi po tem členu se osnovna plača delavcu določi sorazmerno glede na čas opravljanja dela na posameznem delovnem mestu.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

26. člen

Poleg primerov, ki jih določa ZDR se lahko pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas tudi v primerih:

- zaposlitve pripravnika, za čas trajanja pripravništva,
- začasne napotitve delavca na delo v tujino,

- začetka poslovanja delodajalca v prvih 2 (dveh) letih,
- izpolnitev obveznosti po pogodbi o štipendiranju,
- za zaposlitev vrhunškega strokovnjaka.

Delodajalec lahko z delavcem, s katerim ima že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, sklene pogodbo za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto,
- pripravo na delo, usposabljanje ali izpopolnjevanje za delo oziroma izobraževanje,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- nujno odpravo posledic nastale škode na elektroenergetskem omrežju,
- in v drugih primerih, ki jih predpisuje ZDR.

V času opravljanja del po pogodbi za določen čas delavcu mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Poskusno delo

27. člen

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

28. člen

Poskusno delo spremlja in ocenjuje 3 (tričlanska) komisija, ki jo imenuje predsednik uprave.

Vsaj 1 (en) član komisije mora imeti enako raven izobrazbe, kot je zahtevana za delovno mesto, na katerem bo delavec opravljal poskusno delo in je zapisano v pogodbi o zaposlitvi.

Komisija je dolžna predati predsedniku uprave pisno obrazloženo oceno poskusnega dela najkasneje 10 (deset) delovnih dni pred potekom poskusnega dela. Predsednik uprave na podlagi ocene poskusnega dela pisno obvesti delavca o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu. V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela predsednik uprave redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Opravljanje drugega dela

29. člen

Delavec je dolžan opravljati delo, ki ni navedeno v pogodbi o zaposlitvi, če to delo ustreza usposobljenosti delavca v naslednjih primerih:

- zmanjšanja obsega dela na delovnem mestu,
- povečanja obsega dela na drugem delovnem mestu,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- uvajanja nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali uvajanje nove organizacije dela,
- nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo,
- naravnih in drugih nesreč, ki prizadenejo delodajalca,
- izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa,

- 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,
- drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode,
- ko je na delovnem mestu delavca podana neposredna nevarnost za njegovo življenje ali zdravje,
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja materialna škoda delodajalcu.

Delavec je dolžan opravljati drugo delo, dokler obstajajo razlogi, navedeni v prvem odstavku tega člena, vendar največ 90 (devetdeset) dni v koledarskem letu (prekinjeno ali neprekinjeno).

Delavcu se lahko odredi drugo delo:

- za katero se zahteva enaka ali največ ena raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,
- za katero se zahteva enaka ali druga vrsta izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,
- največ za delovni čas, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi ter za enako razporeditev delovnega časa, kot je dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, in
- kadar kraj opravljanja drugega dela ni oddaljen več kot 3 (tri) ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom, z organiziranim prevozom delodajalca ali s službenim vozilom po časovno najkrajši povezavi od kraja bivanja delavca.

Za čas opravljanja drugega dela delavec prejema plačo, ki je zanj ugodnejša.

V primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje, se lahko drugo delo odredi ne glede na vse predhodno navedene omejitve. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda delodajalcu.

Sklep o razporeditvi delavca na druga dela v skladu s tem členom predhodno pisno sprejme predsednik uprave ali od njega pooblaščen delavec.

IV. SPREMEMBA IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Sprememba pogodbe o zaposlitvi

30. člen

Če delodajalec ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v 5 (petih) delovnih dneh od dneva vročitve predloga, sicer se šteje, da predloga ne sprejema.

Pisno opozorilo

31. člen

Pisno opozorilo delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, velja 12 (dvanajst) mesecev od dneva vročitve delavcu.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

32. člen

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

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

- neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno ali malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti,
- nezakonito razpolaganje s sredstvi in druga nezakonita dejanja, kot so; sprejemanje in dajanje podkupnine, neupravičena uporaba sredstev v svojo in tujo korist, tatvina, goljufija ipd.,
- dajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje pri delodajalcu,
- dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni organ delavca v zmotu glede uveljavljanja pravic,
- dajanje nepravilnih podatkov v zvezi s kadrovanjem in izobraževanjem (velja tudi za delavca kot kandidata v postopku izbire),
- opustitev dejanja, s čimer se ovira ali delovni proces ali upravljanje pri delodajalcu,
- nezakonita opustitev objave prostega delovnega mesta v družbi, za katero se sklepa delovno razmerje,
- zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila,
- onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje delodajalca, če je to delavcu potrebno, da bi uveljavil svoje pravice,
- 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,
- sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona in kolektivnih pogodb,
- neizvrševanje programov uvajanja delavcev v delo, zlasti glede varstva pri delu,
- večkratna odklonitev dela, če za to ni opravičenih razlogov,
- odklanjanje ali neizvrševanje funkcije mentorja, če za to ni tehtnih razlogov,
- neupravičena uporaba sredstev, zaupanih delavcem, za opravljanje dela.
- prihajanje na delo v vinjenem stanju ali uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom,
- povzročanje nereda ali pretepa pri delodajalcu, tako da je prišlo do ogrožanja premoženja in varnosti sodelavcev,
- izostajanje z dela 5 (pet) zaporednih delovnih dni brez predhodnega ali naknadnega obvestila delodajalcu ter navedbe razlogov za odsotnost, čeprav bi delavec to moral in mogel storiti,
- malomarno opravljanje dela, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge, v zakonu ali splošnem aktu določene tajnosti,
- izdaja poslovne ali druge z zakonom ali splošnim aktom določene tajnosti,
- opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,
- samovoljno izkoriščanje dopusta,
- grobo obnašanje do sodelavcev ali drugih oseb med delom ali v zvezi z delom,
- neizvajanje sprejetih obveznosti do sindikata po tej pogodbi,
- 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.

V. DOLOČANJE IN REŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

Splošno

33. člen

Delavcu, ki je po določilih ZDR-ja in te pogodbe opredeljen kot presežni delavec, ne more prenehati delovno razmerje, dokler delodajalec ne izpolni obveznosti, ki jih za ta primer zagotavlja zakon in ta pogodba.

Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas 6 (šestih) mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. V primeru čakanja na delo doma ima delavec pravico do nadomestila plače v višini, določeni v ZDR in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji kot izhaja iz pisne napotitve.

Za večje število presežnih delavcev se šteje, če število presežnih delavcev presega 5 (pet) % vseh zaposlenih delavcev pri delodajalcu v obdobju 12 (dvanajstih) mesecev pred začetkom postopka ugotavljanja presežnih delavcev.

Glede ostalih vprašanj v zvezi z reševanjem presežnih delavcev se uporabljajo določila panožne pogodbe.

Program razreševanja presežnih delavcev

34. člen

Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

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

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, lahko ta v 8 (osmih) dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražnim svetom, ki se ga imenuje kot je določeno v 15. členu te pogodbe.

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

Če je sindikat sprožil postopek pred arbitražnim svetom, je program dokončen, ko arbitražni svet odloči.

Kriteriji za določitev presežnih delavcev

35. člen

Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz te pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.

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

Poleg kriterijev, določenih v ZDR, se za ohranitev zaposlitve upošteva kot kriterij tudi delovna doba v elektrogospodarstvu.

Odpravnine

36. člen

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

Višina odpravnine ne sme presegati 10. (desetkratnika) osnove iz prvega odstavka tega člena.

Odpravnina se delavcu izplača v denarju ob izplačilu zadnje plače.

37. člen

Odpravnino lahko uveljavlja tudi delavec, ki sicer ni opredeljen kot presežek, ampak ga je možno nadomestiti z že zaposlenim delavcem pri delodajalcu. O višini tovrstne odpravnine se sklene poseben sporazum, vendar ta odpravnina ne more biti višja od odpravnine, ki bi jo delavec prejel kot presežni delavec.

VI. DELOVNI ČAS

Polni delovni čas

38. člen

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

Delovni teden ima 5 (pet) delovnih dni.

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

39. člen

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način in sindikate pri delodajalcu.

Definicija delovnega časa

40. člen

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z ZDR in to pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca.

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.

Razporeditev delovnega časa

41. člen

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

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

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

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

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 (šestinpetdeset) ur na teden, v posameznem koledarskem letu pa se lahko prerazporedi največ 96 (šestindevetdeset) ur delovnega časa.

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 6 (šestih) mesecev.

Izmensko delo

42. člen

Za delo v izmenah se šteje tudi delo v turnusu, ko se delo opravlja po razporedu 12 (dvanajst) ur, sledi mu 24 (štiriindvajset) ur počitka, nato se delo ponovno opravlja 12 (dvanajst) ur, ki mu sledi 48 (oseminštirideset) ur počitka.

Delavec, ki dela v turnusu, je za presežek opravljenih ur nad 40 (štirideset) urnim delovnim tednom upravičen do dodatnega prostega dneva po 4 (štirih) tednih neprekinjenega dela oziroma glede na dejansko prisotnost po razporedu izmen.

Nadurno delo

43. člen

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

Delavec je dolžan opravljati nadurno delo v primerih:

- navedenih v ZDR;
- za remonte in revizije na distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se morajo opraviti v čim krajšem času;
- za odpravo okvar na distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se pojavijo nepredvideno in vplivajo na oskrbo odjemalcev električne energije;
- za vzdrževanje tistih distribucijskih elektroenergetskih naprav, ki so v takem stanju, da preti izpad;
- za meritve in preizkuse na distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki so iz objektivnih razlogov vnaprej planirani in jih ni mogoče opraviti v polnem delovnem času;
- 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;

Poleg primerov, določenih v zakonu, lahko nadurno delo odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled.

Nadurno delo lahko traja največ 8 (osem) ur na teden, največ 20 (dvajset) ur na mesec in največ 170 (sto sedemdeset) ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 (deset) ur.

Kot nadurno delo se obračuna tudi efektivno delo v primeru vpoklica pri pripravljenosti na domu.

44. člen

Nadurno delo zaradi odpravljanja posledic okvar, izpadov na distribucijskem omrežju zaradi naravnih nesreč in havarij se ne šteje v omejitev nadur.

Delovni čas, ki je krajši od polnega

45. člen

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

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

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

46. člen

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

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

47. 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.

48. člen

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

Odmori in počitki

49. člen

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

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

50. člen

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

zagotoviti pravico do 12 (dvanajst) urnega počitka. V primeru, da to ni mogoče, se delavcu dodelijo manj zahtevne delovne naloge.

Pripravljenost na domu

51. člen

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

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

Obvezna pripravljenost na domu se ne šteje kot delovni čas.

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

Začetek in zaključek pripravljenosti na domu se lahko spreminjata v skladu z navodili o delovnem času pri delodajalcu.

Pripravljenost na domu lahko delavec opravlja največ 7 (sedem) dni vsake 4 (štiri) tedne.

Način organiziranja, izvajanja in pristojnosti delavca v času izvajanja pripravljenosti na domu določi predsednik uprave s pisnim navodilom.

VII. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI

Letni dopust

52. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 4 (štirih) tednov ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. 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 (ene dvanajstine) letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

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

Za delavce, ki delo opravljajo v dnevnem in nočnem turnusu, se delovni dan za določanje in obračunavanje dopusta šteje dnevna delovna obveznost.

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

- skupna delovna doba

skupna delovna doba v letih	dodatni dnevi letnega dopusta
1 - 3	1 dan
4 - 5	2 dni
6 - 8	3 dni
9 - 11	4 dni

12 - 14	5 dni
15 - 17	6 dni
18 - 21	7 dni
22 - 25	8 dni
25 +	9 dni

- tarifni razred

I. - V.	1 dan
VI. - IX	2 dni

- starost

55 let ali več	5 dni
----------------	-------

- pogoji dela

delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dveh dnevniških izmenah	1 dan
delo v dežurni službi	1 dan
delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dnevnem in nočnem turnusu	2 dni
stalno delo ali pogosto delo na terenu	2 dni
stalno sedeče delo	1 dan

- osebne in družinske okoliščine

samohranilec z enim ali več otroki do 7 let; samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo sodišča	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 z manj kot 60 % okvaro	2 dni
invalid s 60 % ali več tel. okvare	3 dni

Delavcu, ki izpolni kriterij za dodatne dni letnega dopusta po tej pogodbi, se sprememba upošteva v tekočem koledarskem letu.

Delavec ima pravico 3 (trikrat) po 1 (en) dan letnega dopusta izrabiti na tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem pisno obvesti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo dopusta. Delodajalec lahko delavcu odredi izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Odsotnost z dela z nadomestilom plače

53. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ skupno 7 (sedem) dni v koledarskem letu zaradi:

lastne poroke	2 dni
rojstva otroka	1 dan
poroke otroka	1 dan
smrt zakonca, zunajzakonskega partnerja, otrok	3 dni
smrt staršev	2 dni
smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev, vnuka	1 dan
selitve	1 dan

elementarnih nesreč, ki povzročijo večjo škodo na stalnem bivališču delavca	3 dni
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
ostalo po sklepu predsednika uprave	do 7 dni
vojaške vaje, civilna zaščita (CZ)	po potrebi/ dogovoru
v drugih posebnih primerih, ki jih odobri predsednik uprave	po potrebi/do govor

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

Rojstvo otroka se šteje za en dogodek ne glede na število rojenih otrok.

Odsotnost z dela po tem členu se delavcu prizna samo na podlagi ustrezne odločbe predsednika uprave oziroma od njega pooblaščenega delavca. Odsotnosti z dela zaradi lastne poroke, poroke otroka in selitve, je delavec dolžan napovedati najkasneje 5 (pet) delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

Odsotnosti z dela po tem členu delavec lahko koristi le ob nastopu dogodka.

54. člen

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

Delavcu pripada dodaten plačan prosti dan v breme delodajalca za vsakokratno darovanje krvi, vendar ne več kot 2 (dvakrat) v letu.

VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

55. člen

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

Delodajalec mora sprejeti in posredovati sindikatu izjavo o varnosti z oceno tveganja, letno poročilo o stanju varnosti in zdravja pri delu ter poročilo o izvedenih korektivnih varnostnih ukrepih.

56. 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.

57. 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.

58. člen

Delodajalec mora zagotoviti delavcem vsa potrebna sredstva in opremo za osebno varnost pri delu.

59. 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.

60. 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 obdobjni ali preventivni zdravstveni pregled, se šteje, kot da je delal.

61. člen

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

62. člen

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

63. 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.

64. 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.

IX. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

65. člen

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

66. člen

Delavcev iz prejšnjega člena te pogodbe ni moč prerazporejati na delovno mesto v drug kraj.

67. člen

Poleg varstva, ki ga nekateri delavci uživajo po zakonu in drugih veljavnih predpisih, so jim s to pogodbo zagotovljene še naslednje pravice:

- starejšim delavcem (moškim nad 55 (petinpetdeset) let, ženske nad 50 (petdeset) 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. (enega) oz. 3. (treh) let in delavcu samohranilcu, ki imata pravico delati polovični delovni čas, se delovni čas razporedi tako, da je v naj večji možni meri zagotovljeno ustrezno varstvo in nega otroka.

68. člen

Dopust za nego in varstvo otroka lahko delavec izkoristi tako, da dela 20 (dvajset) ur na teden praviloma 4 (štiri) ure na dan do 17. (sedemnajstega) meseca otrokove starosti oz. do dopolnjenih 23. (triindvajset) mesecev starosti dvojčkov ali težje telesno ali duševno prizadetega otroka. Za vsakega nadaljnjega hkrati živorojenega otroka ima pravico do dodatnih 5 (pet) mesecev dela s krajšim (polovičnim) delovnim časom.

X. IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje

69. člen

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.

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

- usposabljanje,
- izpopolnjevanje,
- izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe.

Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe

70. člen

Delodajalec lahko delavca napoti na izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe do izpolnjenega 50. (petdesetega) leta starosti, kasneje pa le s privolitvijo delavca.

71. člen

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

- 1 (enega) delovnega dne za opravljanje izpita na ravni izobraževanja do 6/2 (šest skozi dve) ravni izobrazbe oziroma do 1. (prve) bolonjske stopnje,
- 2 (dveh) delovnih dni za opravljanje izpita na ravni izobraževanja od 7. (sedme) ravni dalje oziroma od 2. (druge) bolonjske stopnje dalje ali drugega strokovnega izpita (npr. izpita iz upravnega postopka),

- 3 (treh) delovnih dni za opravljanje zaključnega izpita, poklicne mature, mature, diplome na ravni izobraževanja do 6/1 (šest skozi ena) ravni izobrazbe ne glede na to ali delavec obveznost opravlja v 1 (enem) ali več delih,
- 5 (petih) delovnih dni za pripravo in zagovora magistrskega dela na 2. (drugi) bolonjski stopnji,
- 8 (osmih) delovnih dni za pripravo in zagovor doktorske disertacije.

Ta študijski dopust 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 izpita študijski dopust ne pripada.

V primerih, ko je izobraževanje organizirano med delovnim časom, pa delavcu pripada le 1 (en) dan odsotnosti za opravljanje posameznega izpita.

Delavci, ki se izobražujejo v svojem interesu za pridobitev višje ravni izobrazbe, imajo pravico do plačanega študijskega dopusta na dan, ko prvič opravljajo posamezni izpit in 2 (dva) dneva za diplomu oziroma magistrsko delo ali doktorsko disertacijo.

XI. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Splošno

72. člen

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

1. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Ugotavljanje odgovornosti

73. člen

Disciplinsko odgovornost delavcev ugotavlja predsednik uprave ali na osnovi njegovega pisnega pooblastila pooblaščen delavec.

Primeri kršitev

74. člen

Neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pomeni kršitev obveznosti, ki so na primer:

- nepravilen odnos do strank - večje število pritožb,
- zamujanje na delo,
- predčasni odhod z dela,
- neopravičeno opuščanje del in nalog,
- neopravičen izostanek najmanj 1 (enega) delovnega dne,
- zloraba pravice gibljivega začetka in zaključka delovnega časa,
- netočno oz. lažno prikazovanje delovnega časa ali drugih dejstev z namenom okoriščenja,
- nepravilen odnos do sodelavcev, nadrejenih in podrejenih,
- nedovoljeno zadrževanje v prostorih delodajalca izven rednega delovnega časa,
- opuščanje nadzora ali malomaren nadzor dela in discipline,
- opustitev obveznosti obveščanja delodajalca o izostankih z dela v roku 24 (štiriindvajset) ur,

- povzročitev izpada objekta iz elektroenergetskega sistema, ki ima za posledico večjo materialno škodo,
- prepozna vključitev objekta v obratovanje, zaradi česar je nastala večja materialna škoda,
- nesmotna oz. neodgovorna uporaba sredstev v nasprotju s pravili stroke oz. navodili,
- prekoračitev pooblastila in nezakonito ravnanje,
- izdaja poslovne tajnosti in druge z zakonom ali s splošnim aktom določene tajnosti,
- zloraba pravice do odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe,
- kršitev predpisov o varstvu pri delu, če kršitev ogroža premoženje, zdravje ali življenje ljudi,
- kršitev zaščite človekovega okolja z opustitvijo izvedbe ukrepov, za katere so bila zagotovljena materialna sredstva in drugi pogoji,
- odklanjanje zdravljenja odvisnosti, ugotovljene na podlagi zdravniške ocene,
- nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovne in druge obveznosti,
- sprejemanje ali dajanje podkupnine oziroma neopravičeno pridobivanje premoženjske koristi v zvezi z delom,
- nedovoljena uporaba delovnih sredstev, delovne, poslovne in tehnične dokumentacije delodajalca v osebno korist ali za korist drugega,
- opravljanje zasebnega dela med delovnim časom,
- povzročitev škode delodajalcu ali tretji osebi,
- neupravičena zavrnitev dela preko polnega delovnega časa,
- protipravno prilaščanje lastnine sodelavca, če je dejanje storjeno na delu in je posledica dejanja motnja odnosov,
- povzročitev nereda, prepira ali pretepa na delu,
- neizvršitev pravnomočne sodne odločbe,
- prikrievanje ali ponarejanje podatkov, zapisnikov, listin in druge dokumentacije,
- neupravičena odklonitev strokovnega izobraževanja ali usposabljanja v interesu delodajalca.

Disciplinski postopek

75. člen

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

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

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

Sindikati lahko sodelujejo v vseh fazah disciplinskega postopka od vročitve pisne obrazložitve dalje, če delavec, ki je član sindikata tako želi.

Disciplinske sankcije

76. člen

V disciplinskem postopku se lahko na osnovi ugotovljene delavčeve odgovornosti izrečejo pisni opomin, javni pisni opomin, začasna prerazporeditev na drugo delovno mesto, drugo skupino ali v drug kraj ali denarna kazen. Delavcu se lahko poleg disciplinske sankcije izda tudi pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Javni pisni opomin z navedbo kršitve delodajalec objavi na intranetni strani in na oglasni deski tiste organizacijske enote pri delodajalcu, kjer je delavec dela. Po preteku 15. (petnajstih) dni od objave se opomin odstrani.

Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

2. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Odškodninska odgovornost delavca

77. člen

V primeru, da delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti. Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec.

V zvezi z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti delavca ali delodajalca v okviru delovnega razmerja se uporabljajo pravila civilnega prava, razen če ZDR ne določa drugače.

Odškodninsko odgovornost delavca ugotavlja predsednik uprave ali njegov pooblaščenec.

Postopek se začne s povabilom delavcu na razgovor o domnevno povzročeni škodi in zaključi s sklepom, v katerem se ugotovi dejanski nastanek škode, nedopustno ravnanje delavca, vzročno zvezo med nedopustnim ravnanjem delavca in nastalo škodo ter krivdo delavca (namen ali hudo malomarnost), višino odškodnine in rok plačila. Če ni dokazov o delavčevi odškodninski odgovornosti, se postopek ustavi s sklepom.

Postopek ugotavljanja odškodninske odgovornosti delavca se lahko zaključi tudi s sklenitvijo poravnave med delavcem in delodajalcem.

Pavšalna odškodnina

78. člen

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom delodajalcu namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti, ali bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, lahko delodajalec odškodnino določi v pavšalnem znesku.

Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko določena v višini največ 5 (petih) povprečnih plač delavcev pri delodajalcu v obdobju zadnjih 3 (treh) mesecev pred nastankom škodnega dogodka.

XII. PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. SPLOŠNA DOLOČBA

79. člen

Določila in zneski iz te pogodbe so obvezni minimalni standardi za določanje plač in drugih prejemkov delavcev.

Vsi zneski v tej pogodbi so v bruto zneskih.

Plača, nadomestilo plače, povračilo stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom se izplačujejo na transakcijski račun delavca, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

Plača

80. člen

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dodatkov in
- plačila za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu.

Delavcu mora biti zagotovljena osnovna plača in dodatki ter nadomestila plače, najmanj v višini, ki jo določa ta pogodba.

2. OSNOVNA PLAČA

Najnižja osnovna plača

81. člen

Najnižja osnovna plača je najnižja vrednost osnovne plače za posamezni tarifni razred za polni delovni čas in je zmnožek izhodiščne plače in relativnega razmerja ($IP \times RR$).

Izhodiščna plača in relativna razmerja za posamezni tarifni razred so določeni v tarifni prilogi te pogodbe.

Osnovna plača delavca

82. člen

Osnovna plača je plača delavca po pogodbi o zaposlitvi, določena v skladu s to pogodbo.

Višina osnovne plače delavca se določi po upoštevanju zahtevnosti dela in je plača za dogovorjeni delovni čas in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov ob normalnih delovnih pogojih.

Osnovna plača delavca je zmnožek izhodiščne plače in relativnega razmerja delovnega mesta iz pogodbe o zaposlitvi.

Kadar je višina dodatkov določena v odstotku, je osnova za izračun dodatkov vsakokratna višina delavčeve osnovne plače.

Osnovna plača delavca se določi v mesečnem znesku.

Osnovna plača delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače po tej pogodbi za posamezni tarifni razred, v katerega so razvrščena dela, za katera je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delavec pred upokojitvijo

83. člen

Kadar delodajalec delavcu pred upokojitvijo zaradi zdravstvenih razlogov ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, se o plačilu za delo v novi pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec dogovorita ob sodelovanju sindikata pri delodajalcu.

Delavcu, ki se upokoji ob prvi izpolnitvi pogojev za upokojitev, pripada ob upokojitvi poleg odpravnine po 100. členu te pogodbe še dodatna odpravnina v višini zadnje plače, ki jo je prejel pri delodajalcu.

3. DELOVNA USPEŠNOST

Del plače za delovno uspešnost

84. člen

Delovna uspešnost se lahko ugotavlja za posameznega delavca za opravljeno delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, lahko pa tudi kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela.

Kriteriji, ki se upoštevajo za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca, so:

- gospodarnost in kvaliteta dela, ki se ocenjujeta na podlagi doseženih kompetenc za delo v ocenjevalnem obdobju ter
- obseg opravljanja dela, ki se ocenjuje kot stopnje uresničenja nalog in ciljev zapisanih dogodkov v ocenjevalnem obdobju.

Delodajalec s pravilnikom podrobneje določi merila in postopek za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca. Pred sprejetjem pravilnika je delodajalec dolžan pridobiti mnenje sindikata.

Delavec ima pravico do vpogleda v oceno svoje delovne uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocene.

Višina dela plače na podlagi delovne uspešnosti

85. člen

Del plače na podlagi delovne uspešnosti oziroma variabilni del plače je odstotek zadnje plače, ki jo je ali bi jo delavec prejel za mesec pred ocenjevanjem in se izplačuje v 6 (šestih) mesečnih zneskih po koncu ocenjevalnega obdobja ob izplačilu osnovne plače. V osnovni bruto plači so zajeta vsa plačila iz naslova osnovne bruto plače po pogodbi o zaposlitvi, brez dodatkov.

Do variabilnega dela plače so upravičeni vsi delavci, zaposleni v družbi, razen predsednika uprave in vodilnih delavcev.

Višino/odstotek variabilnega dela plače delavca določi predsednik uprave po koncu ocenjevalnega obdobja glede na dosežene točke delavca v primerjavi z doseženimi točkami vseh delavcev v posameznem sektorju, in sicer glede na kriterije določene v spodnji tabeli:

Število zaposlenih, ki so upravičeni do variabilnega dela plače	Višina variabilnega dela plače
15 %	0 %
40 %	11 %
30 %	14 %
15 %	18 %

V primeru, da število delavcev z enakim številom doseženih točk presega število možnih upravičencev, so do izplačila variabilnega dela plače upravičeni delavci, ki dosegajo višje število točk pri ugotavljanju stopnje uresničitve nalog in ciljev. Če število delavcev še vedno presega število možnih upravičencev, o dodelitvi variabilnega dela odloči predsednik uprave.

Za delavce, za katere iz objektivnih razlogov (novo zaposleni, daljša bolniška odsotnost, starševski dopust in morebitne druge daljše odsotnosti) ni bilo mogoče določiti nalog in ciljev ter kompetenc, se za obdobje, za katero ni bilo možno ugotavljanje delovne uspešnosti izplača 11 (enajst) % variabilnega dela plače.

4. DODATKI

Splošno

86. člen

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.

Dodatek za delovno dobo.

87. člen

Delavcu pripada za vsako izpolnjeno leto delovne dobe v elektrogospodarstvu dodatek v višini 0,5 (nič-pet) % od osnovne plače.

Delavci, ki so zaposleni pri delodajalcu ob uveljavitvi te pogodbe, ohranijo dodatek za delovno dobo v višini 0,5 (nič pet) % od osnove za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe, dokler so zaposleni pri delodajalcu oz. skupini Elektro Primorska.

Dodatek za manj ugoden delovni čas

88. člen

Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki v odstotku od urne postavke osnovne plače delavca ali v nominalnem znesku:

nočno delo	40 %
delo v izmenah v času od 14. do 6. ure naslednjega dne	10 %
delo v nedeljo, na praznike in dela proste dneve po Zakonu o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji	50 %
nadurno delo, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na vpoklic)	50 %
drugo nadurno delo (načrtovane nadure)	40 %
za pripravljenost na domu od ponedeljka do naslednjega ponedeljka	380 EUR

Delavcu, ki dela v turnusu na dan praznika ali na dela prost dan po Zakonu o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji, se zagotovi prost dan z nadomestilom plače na kakšen drug delovni dan najkasneje v 1 (enem) mesecu, če to zaradi potreb delovnega procesa ni mogoče, pa se delavcu namesto prostega dneva zagotovi dodatek v višini 100 (sto) %, ki se obračuna za 8 (osem) ur. 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 dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji ter dodatka za delo v nedeljo.

Dodatki zaradi vplivov okolja

89. člen

Za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, delavcem pripadajo dodatki, ki jih delodajalec lahko določi:

- v odstotku od osnovne plače, kar se opredeli v tej pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ali

- v nominalnem znesku, kar se opredeli v tej pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca.

V primeru, da so dodatki pri delodajalcu določeni v odstotku, veljajo najmanj naslednji odstotki od urne postavke najnižje osnovne plače IV.3 tarifnega razreda iz kataloga delovnih mest te kolektivne pogodbe

- za delo na višini (dvižna platforma, fiksni varovalni sistem, lestve, s plezalkami po drogu)

do 8 m	12 %
od 8 m do 10 m	20 %
od 10 m do 15 m	30 %
nad 15 m	55 %

- za delo v neugodnih vremenskih razmerah:

pod - 10 °C	25 %
nad 30 °C do 40 (v senci)	25 %
v dežju ali sneženju ali vetru nad 50 km/h	25 %
v snegu nad 30 cm	30 %
v vročini nad 40 °C (v senci)	30 %

- in v drugih navedenih primerih

Za delo v kabelskem jašku, jarku	10 %
Za delo s kompresorjem, motorno žago, nahrbtno kosilnico	15 %
Za delo z varilnim aparatom	30 %
Za delo z gradbeno mehanizacijo (kopač, traktor, avtodvigalo in platforma.)	15 %
Za delo v izrazitem prahu, plinih	30 %
Za delo z visokofrekvenčnimi napravami (visokonapetostni preizkus kablov, lociranje okvar, preizkus izolacijske trdnosti)	15 %
Za delo pod napetostjo	50 %
Za vsako stikalno manipulacijo pri odprtih napravah pod napetostjo Odpрте naprave so srednenapetostni progovni ločilniki, progovni odklopni ločilniki in ločilniki montirani v klasičnih z žično mrežo zaprtih celicah.	30 %
Za prevožen km voznikom amaterjem (v vrednosti cene neosvinčenega bencina Eurosuper 95):	
- ki prevažajo sodelavce, ki delajo na terenu, na teren	7 %
- za tovorna vozila do 3,5 t	7 %
- za tovorna vozila nad 3,5 t	10 %
Dodatki po tej točki (za prevožen km) se med seboj izključujejo.	

Dodatek za delo pod napetostjo iz tega člena 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.

Dodatek mentorjem pripravnikov

90. člen

Mentorju, ki izvaja program pripravništva, pripada mesečni dodatek za vsakega pripravnika v višini 10 (deset) % osnovne plače mentorja.

5. POSLOVNA USPEŠNOST

Del plače za poslovno uspešnost

91. člen

Za dosežene temeljne poslovne cilje, določene v letnem poslovnem načrtu delodajalca, se delavcem ob zaključku leta linearno izplača del plače za poslovno uspešnost v višini najmanj 85 (petinosemdeset) % zadnjih treh plač pri delodajalcu, izračunane po spodnjih kriterijih.

Temeljni poslovni cilji delodajalca za posamezno koledarsko leto so načrtovane vrednosti, opredeljene v Poslovnem načrtu pri delodajalcu za posamezno leto, in sicer:

- realizacija načrta investicijskih vlaganj s ponderjem 0,25 in znotraj intervala 0,8- 1,1,
- realizacija načrta vzdrževanja s ponderjem 0,20 in znotraj intervala 0,8- 1,1,
- realizacija načrta storitev za trg s ponderjem 0,20 in znotraj intervala 0,75 - 1,3,
- realizacija načrta poslovnega izida s ponderjem 0,10 in znotraj intervala 0,7 - 1,4,
- realizacija načrta investicij v lastni režiji s ponderjem 0,25 in znotraj intervala 0,8 - 1,2.

Nagrada (N) se izračuna po formuli $N = I \times f$, kjer pomeni I izhodiščno vrednost – povprečje zadnjih treh plač pri delodajalcu in f faktor znotraj intervala 0,7 do 1,15, ki upošteva ponderirano realizacijo temeljnih poslovnih ciljev. V primeru, da faktor ne doseže minimalne spodnje vrednosti intervala $f_{\min}$, je vrednost faktorja 0.

Morebitna odstopanja izplačane nagrade (N) od izračunane vrednosti po zaključku poslovnega leta, se v primeru, da so odstopanja večja od + 6 % poračunajo.

Dejansko višino nagrade določita pogodbeni stranki s posebnim sporazumom do 15. (petnajstega) decembra tekočega leta.

Del plače za poslovno uspešnost, izračunane po zgornjih kriterijih, vendar ne več kot 15 (petnajst) %, se namenijo za individualno uspešnost posameznim delavcem v skladu s 85. členom te pogodbe.

6. NADOMESTILO PLAČE

Nadomestilo plače - splošno

92. člen

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

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

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

Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih 3 (treh) mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih 3 (treh) mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih 3 (treh) mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih 3 (treh) mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih 3 (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 se ne šteje v osnovo za plačilo nadomestila plače.

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

Nadomestilo plače za čas bolezni ali poškodbe

93. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi:

odsotnost do 10 delovnih dni	80 % plače
odsotnost od 11 do 30 dne	85 % plače
primeru nezgod pri delu oziroma poklicne bolezni	100 % plače.

Osnova za izračun nadomestila je osnovna plača delavca, ki jo je prejemal v preteklih 6 (šestih) mesecih, v katero se ne všteva del plače iz naslova uspešnosti poslovanja, dodatki in nadurno delo.

Za porodniški dopust, nego obolelega družinskega člana, presaditev živega tkiva in krvodajalstvo pripada delavcu nadomestilo plače v skladu s posebnimi predpisi.

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).

Nadomestilo plače za čas izobraževanja

94. člen

Čas izobraževanja se ne šteje kot delovni čas. Delavec, ki je napoten na izobraževanje, ima pravico do nadomestila plače za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko je na izobraževanju.

Nadomestilo plače za čas stavke

95. člen

Nadomestilo plače za čas stavke pri delodajalcu, ki je organizirana v skladu z zakonom, se delavcu plača izključno v primeru, ko je stavka organizirana zaradi kršitve pravic delavcev pri delodajalcu. V tem primeru delavcu pripada nadomestilo v višini 80 (osemdesetih) % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo. Nadomestilo je omejeno na največ 5 (pet) delovnih dni v koledarskem letu.

Nadomeščanje

96. člen

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

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

Plača delavca z ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnostjo

97. člen

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.

7. DRUGI PREJEMKI

Regres

98. člen

Polni regres za letni dopust se izplača v višini 70 (sedemdesetih) % povprečne plače zaposlenih v elektrogospodarstvu v preteklih 3 (treh) mesecih, najkasneje do konca meseca junija tekočega leta.

V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.

Jubilejne nagrade

99. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada v naslednjih odstotkih od povprečne mesečne plače v elektrogospodarstvu za pretekle 3 (tri) mesece:

število let dopolnjene delovne dobe v elektrogospodarstvu (jubilej)	vsem delavcem	delavcem, članom sindikata, ki je podpisnik te kolektivne pogodbe, pripada dodatno sorazmerni del naslednjih odstotkov skladno z drugim odstavkom tega člena
10 let	30 %	20 %
20 let	50 %	20%
30 let	70 %	25%
40 let	90 %	25%

Delavcu, članu sindikata, ki je podpisnik te pogodbe ali panožne pogodbe, pripada sorazmerni del odstotkov iz tretjega stolpca prvega odstavka tega člena glede na izpolnjena leta članstva v tem sindikatu v primerjavi z leti izpolnjene delovne dobe v elektrogospodarstvu. Delavec mora delodajalcu predložiti potrdilo o članstvu, ki ga izda sindikat, podpisnik te pogodbe.

Če je bila delavcu za posamezen jubilej pri sedanjem delodajalcu že izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo, delavec do jubilejne nagrade za delovno dobo za isti jubilej v elektrogospodarstvu ni upravičen.

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

Odpravnine

100. člen

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.

Dopolnjeno	število let delovne dobe v	osnova je povprečna mesečna plača v Republiki
------------	----------------------------	---

elektrogospodarstvu	Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje
od 5 let do vključno 20 let	3 plače
nad 20 let do vključno 30 let	4 plače
nad 30 let	5 plač
ob invalidski upokojitvi zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni	5 plač

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

Solidarnostne pomoči

101. člen

V primeru smrti delavca pripada ožjim članom družine solidarnostna pomoč v višini 3 (treh) plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece, v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu pa solidarnostna pomoč v višini 5 (petih) plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece.

Ožji družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner ali registrirani istospolni partner ter otroci, ki jih je bil delavec dolžan preživljati po zakonu.

Delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini 1 (ene) plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece v primeru bolezni delavca, ki neprekinjeno traja več kot 6 (šest) mesecev ali ob elementarni nesreči ali požaru.

Delovnemu invalidu, ki je razporejen na nižje delovno mesto zaradi invalidnosti pripada solidarnostna pomoč v višini 1 (ene) plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece.

Dodatne in druge oblike solidarnostne pomoči se določijo v splošnem aktu delodajalca.

Prehrana med delom

102. člen

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu, ko ne prejema drugih povračil in dela najmanj 4 (štiri) ure.

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

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

Višina stroškov za prehrano znaša 100 (sto) % zneska po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

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.

Prevoz na delo in z dela

103. člen

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča, ki ga delodajalcu sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je kraj bivališča od kraja opravljanja dela, oddaljen najmanj 1 (en) kilometer po najkrajši cestni povezavi.

Delavec mora delodajalcu sporočiti vsako spremembo kraja, iz katerega prihaja na delo. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela.

Če je najbližje postajališče javnega prevoza ali prevoza, ki ga organizira delodajalec, od bivališča delavca oziroma kraja opravljanja dela oddaljeno več kot 1 (en) kilometer, delavcu za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem oziroma krajem opravljanja dela ter najbližjim postajališčem pripada kilometrina v višini, ki jo določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Povračila stroškov za službeno potovanje

104. člen

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

- dnevnice, kot povračila stroškov prehrane,
- povračilo stroškov za prenočišče,
- povračilo stroškov za prevoz.

Do povračil stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so na službeno potovanje napoteni z nalogom za službeno potovanje in v višini, kot je določeno z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Delavcu se poleg stroškov iz prvega odstavka tega člena povrnejo tudi drugi stroški, ki so nastali na službenem potovanju in so v neposredni zvezi z izvrševanjem naloge, pri čemer mora delavec v zvezi s temi stroški ravnati skladno s potnim nalogom, drugimi navodili delodajalca oziroma kot dober gospodar.

Terenski dodatek

105. člen

Delavec je upravičen do terenskega dodatka za delo na terenu. Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi te pogodbe.

Delo na terenu je delo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in hkrati izven kraja, kjer je bivališče delavca in kadar sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče, če se tako delo opravlja najmanj 2 (dva) dni zaporedoma ali najmanj 2 (dve) izmeni zaporedoma.

Terenski dodatek pripada delavcu, če sta delavcu 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 enak znesku kot ga določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Inovacije

106. člen

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

XIII. DELOVANJE SINDIKATA

Obveščanje sindikata

107. člen

Delodajalec zagotavlja 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 zakonom ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

Delodajalec obvešča sindikat pri delodajalcu med drugim o:

- strategiji razvoja, pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev;
- doseženih letnih in kvartalnih poslovnih rezultatih.

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku 8 (osmih) dni. Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega stavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

Obveščanje o vprašanjih iz drugega odstavka tega člena je pisno.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost skladno z zakonom o gospodarskih družbah. Podatki v zvezi z izvajanjem te pogodbe med pogodbenima strankama ne morejo biti določeni kot poslovna skrivnost.

Materialni pogoji za delovanje sindikata

108. člen

Delodajalec za delo sindikata pri delodajalcu zagotavlja naslednje pogoje:

- sindikalni zaupniki, ki neprofesionalno opravljajo funkcijo, imajo za opravljanje funkcije skupno najmanj eno plačano uro letno za vsakega delavca, vendar ne manj kot 50 (petdeset) ur; v tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti in sindikalnih centralah (zveza, konfederacija);
- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v podjetje na podlagi vnaprejšnjega obvestila delodajalcu.

Podrobnejši in dodatni materialni pogoji za delo sindikata se določijo z dogovorom o zagotavljanju pogojev za delo sindikata, zlasti:

- število varovanih sindikalnih zaupnikov, ki je odvisno od notranje organiziranosti podjetja in delovnega procesa ter števila zaposlenih,
- število plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov,
- ali kateri od sindikalnih zaupnikov opravlja svojo funkcijo profesionalno,
- prostorski, strokovni, administrativno tehnični pogoji za njihovo delovanje oziroma opravljanje vloge in nalog,
- dogovor o tehnični izvedbi obračuna in plačevanja sindikalne članarine.

Plača profesionalnega predsednika sindikata

109. člen

Predsedniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki funkcijo opravlja profesionalno, pripada plača, ki se opredeli v dogovoru o zagotavljanju pogojev za delo sindikata in ne more biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Stimulacija za neprofesionalnega predsednika sindikata in sindikalne zaupnike

110. člen

Predsedniku sindikata pri delodajalcu in varovanim sindikalnim zaupnikom sindikata pri delodajalcu, ki svojo funkcijo opravljajo neprofesionalno, za opravljanje funkcije pripada stimulacija, v višini 17 % osnovne plače VII/2 tarifnega razreda. Podpredsedniku sindikata pripada 12% Sindikalnemu zaupniku pripada 10 (deset) % osnovne plače VII/2 tarifnega razreda v družbi.

XIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Del plače za poslovno uspešnost

111. člen

Pogodbeni stranki se dogovorita, da razmerje med linearno izplačanim delom plače za poslovno uspešnost (85 %) in individualno delovno uspešnostjo (15 %), določeno v 85. oziroma 91. o členu pogodbe velja za leto 2019. Pogodbeni stranki se dogovorita, da bosta za vsako naslednje leto veljavnosti te pogodbe na novo uskladila razmerje med individualno in linearno izplačano delovno uspešnostjo v korist individualne delovne uspešnosti. Stranki se prav tako dogovorita, da bosta pri določanju izhodiščne plače strmelata k temu, da bodo povprečne plače v družbi na nivoju povprečja v elektro distribuciji.

Tarifna priloga

112. člen

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

V skladu s tretjim odstavkom 6. člena panožne pogodbe se podpisnika te pogodbe najkasneje do konca meseca junija dogovorita o višini izhodiščne plače za naslednje leto, pri čemer se upošteva uspešnost poslovanja in ekonomske kazalce delodajalca.

Veljavnost kolektivne pogodbe

113. člen

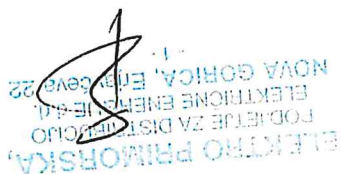
Ta pogodba začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporabljati pa se začne 1. januarja 2019.

Z dnem začetka veljave te pogodbe v celoti preneha veljati Podjetniška kolektivna pogodba Elektro Primorska z dne 31. 1. 2008 z vsemi aneksi, prilogami in razlagami.

Nova Gorica, 19. 12. 2018

Nova Gorica, 19. 12. 2018

Predstavnik delodajalca:
Uroš Blažica, predsednik uprave



Predstavnik delojemalcev:
Valter Vodopivec, predsednik SDE EP



TARIFNA PRILOGA
h Kolektivni pogodbi Elektro Primorska

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE OZIROMA IZHODIŠČNE PLAČE

Izhodiščna plača za prvi tarifni razred (RR 1,1918) znaša ob podpisu pogodbe 643,6471 EUR.
Sestavni del tarifne priloge je Seznam tipičnih delovnih mest.

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred
I.	767,0986 EUR
II.	897,1153 EUR
III.	975,1254 EUR
IV.	1124,645 EUR
V.	1137,646 EUR
VI.	1495,192 EUR
VII.	1898,244 EUR
VIII.	2684,845 EUR
IX.	3042,391 EUR

2. DRUGI OSEBNI PREJEMKI - regres za letni dopust

Polni regres za letni dopust se izplača v višini 70% povprečne plače zaposlenih v elektrogospodarstvu v preteklih treh mesecih.

3. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Povračila stroškov v zvezi z delom se izplačajo v višini zgornjega zneska, ki ga določa davčna uredba.

Povračila stroškov za službena potovanja v tujini se izplačajo v višini zgornjega zneska, ki ga določa uredba, ki opredeljuje povračila stroškov za službena potovanja v tujini.

4. VELJAVNOST TARIFNE PRILOGE

Ta tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa pogodbe, uporabljati pa se začne prvega dne naslednjega meseca.

Seznam tipičnih delovnih mest

I. ENOSTAVNA DELA

novi RR

Enostavna fizična dela, ki se opravljajo z enostavnimi delovnimi pripomočki. Za opravljanje takih del zadostuje le krajše praktično uvajanje na delovnem mestu.

1. Lažja fizična dela, kjer ni izrazite umazanije in prahu, npr:

1,18

1,1918

2. Težka fizična dela na prostem ali lažja fizična dela v slabih razmerah (izrazit prah, umazanija), npr.:

- pomožni delavec (pri transportu materiala, vzdrževanju, montaži in urejanju terena)

1,28

1,2928

3. Težka fizična dela, kjer se stalno pojavlja izrazit prah in umazanija, visoke temperature, npr.:

1,34

1,3534

II. MANJ ZAHTEVNA DELA

Manj zahtevna dela v proizvodnji, pri strojih in napravah, montaži opreme in v administraciji. Za delo te skupine je potrebno razumevanje ustnih in enostavnih pisnih navodil, končana osnovnošolska obveznost in krajše praktično usposabljanje.

1. Priučena dela v administraciji, npr.:

- kurir

- telefonist

1,38

1,3938

2. Priučena dela v proizvodnji in dela na terenu, npr.:

- priučeni delavec (pri vzdrževanju in montaži opreme)

1,44 **1,4544**

3. Priučena dela v zelo težkih delovnih razmerah, npr.:

1,5 **1,5150**

III. SREDNJE ZAHTEVNA DELA

Srednje zahtevna in raznovrstna dela, ki se opravljajo z orodjem, stroji in napravami v proizvodnji ali administraciji. Dela se opravljajo praviloma po navodilih, vendar nastopajo situacije, v katerih delavec tudi sam rešuje probleme. Za opravljanje takih del je potrebno znanje, pridobljeno z internim usposabljanjem ali šolanjem do dveh let.

1. Dela z lažjo gradbeno mehanizacijo in enostavna administrativna dela, npr.:

- viličarist

- evidentičar

1,5 **1,5150**

2. Dela na prostem ali dela, kjer se stalno pojavlja umazanija in ropot, npr.:

- monter električnega omrežja

1,63 **1,6463**

3. Zahtevnejša dela v težkih delovnih razmerah, npr.:

1,78 **1,7978**

IV. ZAHTEVNA DELA

Zahtevna raznovrstna strokovna dela v zvezi s pripravo, izvedbo in kontrolo različnih delovnih postopkov pri montaži, vzdrževanju in delovanju elektroenergetskih objektov in naprav, pri pripravi materiala in tehnične dokumentacije ter zahtevna administrativno tehnična opravila.

Za opravljanje takih del je potrebna 4. stopnja strokovne izobrazbe in dodatno usposabljanje v skladu s predpisi podjetja ali upravnih organov. Za nekatera dela pa je potrebna tudi večletna praksa in specialistična znanja ali znanja za vodenje in uvajanje drugih delavcev.

1. Kvalificirana dela na vzdrževanju, montaži, obdelavi kovin in v administraciji, npr.:

- elektromonter

- električar

- ključavničar

- administrator

1,73

1,7473

2. Opravljanje prevozov, skladiščenje materiala, npr.:

- voznik tovornih vozil in težke mehanizacije (avtodvigalo)

1,88

1,8988

3. Zahtevna strokovna dela na vzdrževanju, montaži in obdelavi kovin, npr.:

- samostojni elektromonter

- samostojni električar

2,03

2,0503

4. Upravljanje naprav, vodenje manjše skupine, npr.:

- vodja skupine

2,08

2,1008

5. Zahtevna strokovna dela v nuklearni elektrarni, npr.:

2,26

2,2826

V. BOLJ ZAHTEVNA DELA

Bolj zahtevna (zahtevnejša) strokovna opravila pri obratovanju, vzdrževanju, gradnji in montaži elektroenergetskih objektov in naprav, kjer je potrebna lastna iniciativa, pomoč pri vodenju in kontroli operativnih pripravljalnih del, zahtevnejša dela pri pripravi tehnične dokumentacije in zahtevnejša poslovno administrativna in finančno-računovodska dela. Za opravljanje takih del je potrebna 5. stopnja strokovne izobrazbe, za določena dela pa tudi dodatno usposabljanje v skladu s predpisi podjetja ali upravnih organov.

1. Administrativna in knjigovodska dela ter dela na statistični obdelavi podatkov

1,75 1,7675

2. Zahtevnejša dela pri vodenju tehnične dokumentacije in zahtevnejša administrativna in knjigovodska dela ter dela z gotovinskim poslovanjem

- referent za tehnično dokumentacijo

2,08 2,1008

3. Zahtevnejša dela v proizvodnji, vzdrževanju in pripravi dela ter vodenju manjše skupine

- referent za meritve

- referent za telekomunikacije

- projektant

- kotlovski strojnik TE

- stikalec

2,13 2,1513

4. Vodenje večje skupine delavcev predvsem v prenosu in distribuciji, opravljanje zahtevnejših del v DCV, npr.:

- vodja skupine

- vodja delavnice

2,28 2,3028

5. Vodenje delavcev ob napravah večje vrednosti, npr.:

2,43

2,4543

6. Zahtevnejša dela v nuklearni elektrarni, npr.:

- operater reaktorja

2,66

2,6866

VI. ZELO ZAHTEVNA DELA

Zelo zahtevna samostojna strokovna dela pri planiranju, nadzoru obratovanja, vzdrževanja, izgradnje in montaže elektroenergetskih objektov in naprav, pri operativni in tehnološki pripravi dela; zahtevnejše obdelave in tolmačenja finančnih in tehničnih podatkov; zelo zahtevna in samostojna poslovno administrativna opravila ter vodenje organizacijskih enot v posameznih fazah delovnega procesa.

Za opravljanje takih del je potrebno poglobljeno teoretično in praktično znanje, pridobljeno na I. stopnji fakultetnega študija, in dodatno usposabljanje za posamezno delo v skladu s predpisi podjetja ali upravnih organov. Za nekatera dela pa so potrebna tudi dodatna specifična praktična in teoretična znanja.

2,3

2,3230

2. Dela na področju planiranja in parcialnih analiz, dela na upravnem, kadrovskem, računovodskem področju, projektiranje v okviru standardov, npr.:

- analitik

- referent za kadre

2,52

2,5452

3. Operativno vodenje območnih elektroenergetskih naprav, vodenje prenosnih objektov do 220 kV, priprava dela, investicijski nadzor, npr.:

- vodja operativne priprave dela

- referent za investicijski nadzor

- vodja RTP 220/110 kV

- vodja izmene TE (objektov do 400 MW)

2,66

2,6866

4. Vodenje delavcev predvsem V. in tudi VI. tarifne skupine (najmanj 5) ter opravljanje del, za katera se zahtevajo specialistična znanja z dolgoletnimi izkušnjami, npr.:

- vodja večjega območja (distribucija)

- vodja izmene TE (objekt nad 400 MW)

2,96

2,9896

5. Zelo zahtevna dela v nuklearni elektrarni, npr.:

3,08

3,1108

VII. VISOKO ZAHTEVNA DELA

Visoko zahtevna strokovna dela vodenja, izvajanja in nadzorovanja tehnološko-tehničnih in organizacijskih postopkov v zvezi z obratovanjem, vzdrževanjem, gradnjo elektroenergetskih objektov, uvajanjem novih tehnologij, izdelava visoko zahtevnih tehničnih, ekonomskih in organizacijskih analiz, izdelava investicijsko-tehnične dokumentacije, visoko zahtevna kreativna dela v zvezi s

poslovanjem, organizacijsko in tehnično vodenje delovnih procesov ter sodelovanje pri znanstveno raziskovalnem delu.

Za opravljanje takih del je potrebno visoko strokovno splošno teoretično znanje, pridobljeno na II. stopnji fakultetnega študija in dodatno usposabljanje za posamezna dela v skladu s predpisi podjetja ali upravnih organov.

2,92

2,9492

2. Samostojni strokovni delavci na področju kompleksnih analiz in planiranja, organizacije, samostojnega reševanja zelo zahtevnih tehničnih, ekonomskih in pravnih problemov, sistemskega programiranja, npr.:

- dipl. ing. energetike, elektronike

- priprava razvojnih projektov

- vodja RTP 400/200 kV

- planer

3,18

3,2118

3. Samostojni strokovni delavci, ki delajo na razvoju systemskega vzdrževanja in vodenja elektroenergetskega sistema, razvoju poslovnih sistemov in uvajanju novih tehnologij, npr.:

3,31

3,3431

4. Strokovni delavci, ki vodijo delavce V., VI. in VII. tarifne skupine (najmanj 5), npr.:

- vodja službe za avtomatizacijo

- vodja službe za meritve in zaščito

3,68

3,7168

5. Visoko zahtevna dela v nuklearni elektrarni, npr.:

4,01

4,0501

VIII. NAJBOLJ ZAHTEVNA DELA

Najbolj zahtevna dela vodenja, izvajanja in nadzorovanja tehnološko - tehničnih in organizacijskih postopkov v zvezi z uvajanjem novih tehnologij, gradnjo elektroenergetskih objektov, obratovanjem in vzdrževanjem; izdelava najbolj zahtevnih tehničnih, ekonomskih in organizacijskih analiz, investicijsko - tehnične dokumentacije; najbolj zahtevna kreativna dela v zvezi s poslovanjem ter znanstveno raziskovalno delo.

Za opravljanje takih del je potrebno visoko strokovno in splošno teoretično znanje, pridobljeno na II. stopnji fakultetnega študija, in dodatna specifična teoretična in praktična znanja.

To so predvsem vodstveni delavci na nivoju podjetja ter specialisti za posamezna področja, npr.:

- vodja obratovanja

- vodja vzdrževanja

4,13

4,1713

IX. IZJEMNO POMEMBNA, NAJBOLJ
ZAHTEVNA DELA

Posebna, visoko zahtevna kreativna dela v zvezi z analiziranjem,
strateškim planiranjem, oblikovanjem poslovne politike in
vodenjem večjih sistemskih sklopov ter razvojno raziskovalnih
projektov; interdisciplinarno proučevanje sistemskih modelov:
4,68

4,68

4,7268

NOVA GORICA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22
LJUBLJANA, Ljubljana 22

