Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006 s spremembami in dopolnitvami) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 s spremembami in dopolnitvami) sklepata

Energetska zbornica Slovenije kot predstavnik delodajalcev

in

Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije kot predstavnik delojemalcev

KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE

OBLIGACIJSKI DEL

I. VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

Krajevna veljavnost
1. člen

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (v nadaljevanju: kolektivna pogodba) velja za območje Republike Slovenije.

Stvarna veljavnost
2. člen

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki kot pretežno dejavnost opravljajo eno izmed naslednjih elektroenergetskih dejavnosti:

- proizvodnja elektrike v hidroelektrarnah,
- proizvodnja elektrike v termoelektrarnah, jedrskih elektrarnah,
- druga proizvodnja električne energije,
- prenos električne energije,
- distribucija električne energije,
- trgovanje z električno energijo.

(2) Ta kolektivna pogodba velja tudi:

- za delodajalce, ki so bili ustanovljeni pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe zaradi opravljanja drugih dejavnosti za potrebe dejavnosti navedenih v prejšnjem odstavku tega člena in
- za delodajalce, ki v skladu z zakonom, ki ureja energetiko, opravljajo drugo energetsko dejavnost, če s tem soglašata obe pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe.

Osebna veljavnost
3. člen

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba in ki imajo sedež oziroma prebivališče na območju Republike Slovenije in za delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za poslovodne osebe in prokuriste ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je drugače določeno s podjetniško kolektivno pogodbo, s splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za vodilne delavce ta kolektivna pogodba ne velja v tistem obsegu kot to omogoča zakon, ki ureja delovna razmerja, razen če je drugače določeno s podjetniško kolektivno pogodbo, s splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.

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

Časovna veljavnost
4. člen

(1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
(2) Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe oziroma sklenitev nove kolektivne pogodbe lahko vsaka pogodbena stranka predlaga po dveh letih od začetka uporabe te kolektivne pogodbe.
(3) Vsaka pogodbena stranka lahko to kolektivno pogodbo odpove pisno, s šestmesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po štirih letih od začetka uporabe te kolektivne pogodbe.
(4) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se, do sklenitve nove, vendar najdlje 12 mesecev, še naprej uporabljajo določila te kolektivne pogodbe.

II. OBJAVA KOLEKTIVNE POGODBE

Objava kolektivne pogodbe
5. člen

(1) Ta kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Ta kolektivna pogodba se v roku enega meseca po njeni uveljavitvi objavi tudi pri posameznem delodajalcu, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, na ustrezen način tako, da je dostopna vsem zainteresiranim delavcem.

III. TARIFNA PRILOGA

Tarifna priloga
6. člen

(1) Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbeni stranki se o znesku najnižjih osnovnih plač in o politiki plač po tej kolektivni pogodbi dogovorita enkrat letno, najpozneje do konca meseca maja. Pri tem kot podlage upoštevata uradne podatke Statističnega urada Republike Slovenije o rasti cen življenjskih potrebščin in ekonomsko stanje v dejavnosti in gospodarstvu Republike Slovenije. Dogovor velja za celotno 1. točko Tarifne priloge.

(3) V skladu z dogovorom iz prejšnjega odstavka tega člena so posamezni delodajalci, za katere velja ta kolektivna pogodba, dolžni z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu dogovoriti politiko plač za naslednje leto, pri čemer, poleg osnov iz prejšnjega odstavka tega člena, upoštevajo uspešnost poslovanja in ekonomske kazalce delodajalca.

IV. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE

Pozitivna izvedbena dolžnost
7. člen

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

Negativna izvedbena dolžnost
8. člen

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

Nadzor nad izvajanjem kolektivne pogodbe
9. člen

(1) Delodajalec, za katerega velja ta kolektivna pogodba, zagotovi redno obveščanje pogodbenih strank te kolektivne pogodbe o izvajanju tarifnega dela te kolektivne pogodbe.

(2) 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.

V. RAZLAGA KOLEKTIVNE POGODBE

Komisija za razlago
10. člen

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

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

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

(4) Razlaga, ki jo soglasno sprejme strokovna komisija, je obvezna za pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe in njene uporabnike ter se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

VI. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

Reševanje kolektivnih sporov - splošno
11. člen

(1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanji, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo.

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

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

Reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem
12. člen

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

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

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

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

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

Postopek posredovanja
13. člen

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

Arbitraža
14. člen

Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe se dogovorita, da lahko na ravni dejavnosti oblikujeta stalno arbitražo ter v zvezi s tem sprejmeta ustrezna pravila, s katerimi določita način ustanovitve in delovanja stalne arbitraže, zlasti postopek imenovanja in razrešitve arbitrov, pogoje za delo stalne arbitraže, postopek odločanja in druge elemente, potrebne za nemoteno delo arbitraže.

NORMATIVNI DEL

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Vsebina kolektivne pogodbe
15. člen

(1) S to kolektivno pogodbo pogodbeni stranki določata pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev na področju delovnih razmerij, plač in drugih plačil za delo ter povračil stroškov v zvezi z delom.

(2) Pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, ki niso urejene s to kolektivno pogodbo, se dogovorijo s podjetniško kolektivno pogodbo.

Enotni minimalni standardi
16. člen

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde.

(2) Odstopanje od enotnih minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med pogodbenima strankama te kolektivne pogodbe zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, za katerega velja ta kolektivna pogodba, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih.

Pomen izrazov
17. člen

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

(2) »**Skupna delovna doba**« so izpolnjena leta delovne dobe, ko je bil delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji.

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

(4) »**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.

(5) »**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.

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

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

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

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

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

(11)»**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
18. člen

(1) 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.

(2) Za delovno mesto se v aktu o organizaciji in sistemizaciji opredeli naslednje elemente:

- 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.

(3) 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.

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

(5) Akt o organizaciji in sistemizacij delovnih mest mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(6) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka tega člena, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega pisno opredeliti.

Razvrstitev del
19. člen

(1) Delovna mesta se razvrščajo v 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).

(2) V primeru, da manjši delodajalec, skladno z delovnopravno zakonodajo, ni dolžan sprejeti akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, se delovno mesto razvršča glede na zahtevano raven izobrazbe, kot izhaja iz objave prostega delovnega mesta.

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

(4) Katalog delovnih mest, v katerem so razvrščena delovna mesta, je priloga te kolektivne pogodbe.

(5) Za delovno mesto se lahko kot pogoj postavijo različne ravni in vrste izobrazbe, vendar največ dve zaporedni ravni izobrazbe.

(6) Delovne izkušnje se določijo kot poseben pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, če so glede na zahtevano strokovno izobrazbo, znanje in zmožnosti, potrebne zaradi vrste, zahtevnosti in odgovornosti dela.

Delodajalec – pravna oseba
20. člen

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnih razmerij odločajo v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščena oseba.

II. SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

Objava prostega delovnega mesta
21. člen

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

Preizkus kandidata
22. člen

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

(2) Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupina nalog, na podlagi katerih lahko delodajalec oceni zahtevane sposobnosti za zasedbo delovnega mesta. Predhodni preizkus usposobljenosti ne sme trajati dlje kot 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.

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

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi
23. člen

(1) Delavec sklene delovno razmerje v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca.

(2) 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 ZAPOSLITVI

Pogodba o zaposlitvi
24. člen

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

(2) Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz zakona vsebuje tudi:

- tarifni in plačilni razred (če je plačilni razred določen pri delodajalcu),
- način ugotavljanja delovne uspešnosti, pri čemer se pogodbeni stranki lahko sklicujeta na kolektivno pogodbo ali splošni akt delodajalca.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem, da se seznanijo 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 seznanijo z njihovo vsebino.

Pogodba o zaposlitvi za dve delovni mesti
25. člen

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

- če se delo na teh delovnih mestih opravlja s krajšim delovnim časom in skupni delovni čas ne presega polnega delovnega časa, določenega z zakonom oziroma podjetniško kolektivno 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.

(2) 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

(1) Poleg primerov, ki jih določa zakon, 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 dveh letih,
- izpolnitev obveznosti po pogodbi o štipendiranju,
- za zaposlitev vrhunskega strokovnjaka.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ne glede na obstoj razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Projektno delo
27. člen

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas tudi, ko gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano.

(2) V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas po prejšnjem odstavku tega člena se ta lahko sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.

(3) Za projektno delo se šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem,
- ki ima določeno organizacijsko strukturo,
- ki je časovno opredeljen (definiran začetek in zaključek), in
- ki je v naprej finančno ovrednoten.

(4) Medsebojne pravice in obveznosti delodajalec in delavec uredita v pogodbi o zaposlitvi po prvem odstavku tega člena.

Poskusno delo
28. člen

(1) Delodajalec in delavec, ki v pogodbi o zaposlitvi dogovorita poskusno delo, se morata dogovoriti tudi za trajanje poskusnega dela, ki ne sme biti daljše, kot je določeno z zakonom.

(2) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in je z njim dolžan seznaniti delavca pred nastopom dela.

Pripravništvo
29. člen

(1) Delodajalec in delavec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za pripravništvo v skladu z

zakonom.

(2) Pripravnik je kdor prvič začne opravljati delo ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

(3) Če poseben zakon ne določa drugače, se pripravništvo določi za različno dolga obdobja, in sicer:

- za dela IV. in V. tarifnega razreda največ devet mesecev,
- za dela VI. in višjega tarifnega razreda največ dvanajst mesecev.

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj:

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

(5) Mentor je dolžan:

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

(6) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom, ki vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

(7) Na podlagi uspešno opravljenega izpita se pripravniku izda potrdilo o opravljenem pripravništvu

Opravljanje drugega dela
30. člen

(1) 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.

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

(3) 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 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.

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

(5) 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.

IV. SPREMEMBA IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

Sprememba pogodbe o zaposlitvi
31. člen

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

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga
32. 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 mesecev od dneva vročitve delavcu.

V. DOLOČANJE IN REŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

Splošno
33. člen

(1) Delavcu, ki je po določilih zakona o delovnih razmerjih in te kolektivne pogodbe opredeljen kot presežni delavec, ne more prenehati delovno razmerje, dokler delodajalec ne izpolni obveznosti, ki jih za ta primer zagotavlja zakon, ki ureja delovna razmerja, in ta kolektivna pogodba.

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

Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom
34. člen

(1) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti reprezentativne sindikate pri delodajalcu.

(2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

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

Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje
35. člen

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

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

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

Sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje
36. člen

(1) Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

(2) Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60 dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 100. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 s spremembami in dopolnitvami).

Program razreševanja presežnih delavcev
37. člen

(1) 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.

(2) Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

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

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

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

Kriteriji za določitev presežnih delavcev
38. člen

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

(2) 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.

(3) Poleg kriterijev, določenih v zakonu o delovnih razmerjih, se za ohranitev zaposlitve upošteva kot kriterij tudi delovna doba v elektrogospodarstvu.

(4) Pri odmeri odpravnin presežnim delavcem se kot delovna doba v podjetju upošteva delovna doba v elektrogospodarstvu, če je to za delavca ugodneje.

VI. DELOVNI ČAS

Polni delovni čas
39. člen

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

(2) Polni delovni čas, ki velja pri delodajalcu, se določi s podjetniško kolektivno pogodbo.

(3) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in reprezentativne sindikate pri delodajalcu.

Definicija delovnega časa
40. Člen

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

(2) 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.

(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

Razporeditev delovnega časa
41. Člen

(1) Razporeditev delovnega časa in pogoji za začasno prerazporeditev se dogovorijo v podjetniški kolektivni pogodbi.

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

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

(4) 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 šestih mesecev.

Izmensko delo
42. člen

(1) Za delo v izmenah se šteje delo, ki se izmenoma opravlja v dopoldanskem, popoldanskem ali nočnem času.

(2) Pri delu v treh izmenah je dnevna delovna obveznost delavca 8 ur. Delovni dnevi so dnevi, določeni z razporedom izmen.

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

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

(5) Druge oblike izmenskega dela se dogovorijo v podjetniški kolektivni pogodbi.

Nadurno delo
43. člen

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

(2) Delavec je dolžan opravljati nadurno delo v primerih:

- navedenih v zakonu,
- za remonte in revizije na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se morajo opraviti v čim krajšem času;
- za odpravo okvar na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki se pojavijo nepredvideno in vplivajo na oskrbo odjemalcev električne energije;
- za vzdrževanje tistih proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih naprav, ki so v takem stanju, da preti izpad;
- za meritve in preizkuse na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki so iz objektivnih razlogov vnaprej planirani in jih ni mogoče opraviti v polnem delovnem času;
- izrednih inventurnih popisov;
- okvare delovnih sredstev ali ostale opreme, če je potrebno začeto delo nadaljevati in končati;
- ko je potrebno opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav;
- nepredvidene zamude pri dobavi materiala ali podatkov za dokončanje dela;
- nepričakovane odsotnosti delavca;
- ko je potrebno opraviti delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati;
- v drugih utemeljenih primerih, ki so določeni s podjetniško kolektivno pogodbo.

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

(4) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur.

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

Pripravljenost na domu
44. člen

Pripravljenost na domu se ne šteje v delovni čas. Delavec ima na podlagi pripravljenosti na domu le tiste pravice in obveznosti, ki so posebej določene s to kolektivno pogodbo.

VII. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI

Letni dopust
45. člen

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

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

- tarifni razred

za III. do V. tarifni razred	1 dan
za VI. do IX. tarifni razred	2 dni

- starost

55 let ali več	5 dni

- pogoji dela

delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dveh dnevnih izmenah	1 dan
delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dnevnem in nočnem turnusu	2 dni
delovno mesto, za katerega je značilno stalno delo na terenu	2 dni

- 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, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	3 dni

(3) V podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dni letnega dopusta.

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

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

Odsotnost z dela z nadomestilom plače

46. člen

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

lastne poroke	2 dan
rojstva otroka	1 dan
poroke otroka	1 dan
nege otroka, ki je v bolnišnici ali nujno potrebne nege otroka, zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja oziroma registriranega istospolnega partnerja ali starša, če delavec iz tega naslova nima pravice do plačane odsotnosti v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in zavarovanju	do 7 dni
smrti zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja ali smrti otroka delavca ali zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja	3 dni
smrt staršev	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

(2) 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.

(3) Odsotnosti z dela zaradi lastne poroke, poroke otroka in selitve, je delavec dolžan napovedati najkasneje pet delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

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

VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Varnost in zdravje pri delu
47. člen

(1) Delavec mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu. Delavec mora pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

(2) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. V tem okviru delodajalec na nevarnih delovnih mestih v skladu s pogoji določenimi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca zagotavlja tudi preventivno medicinsko programiran aktivni oddih.

Preventivno zdravstveno varstvo delavcev
48. člen

Pogoji, način in obseg preventivnega zdravstvenega varstva delavcev povezanega z varnostjo in zdravjem pri delu se dogovorijo v podjetniški kolektivni pogodbi upoštevajoč izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Ukrepi ob zahtevnejših pogojih dela
49. člen

V podjetniški kolektivni pogodbi se dogovorijo ukrepi namenjeni večji varnosti in zdravju na delovnem mestu, ki so povezani z zahtevnejšimi pogoji dela, kot na primer ob večjih okvarah na napravah ali delovnih sredstvih, havarijah in elementarnih nesrečah ter drugih podobnih primerih.

IX. IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje
50. člen

(1) 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.

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

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

(3) 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
51. člen

(1) Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe poteka izven delovnega časa in se ne všteva v delovni čas.

(2) Delodajalec lahko delavca napoti na izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe do izpolnjenega 55. leta starosti, kasneje pa le s privolitvijo delavca.

X. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Disciplinska odgovornost
52. člen

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin, odvzem bonitet ali denarno kazen.

(2) Izrečena denarna kazen lahko znaša mesečno največ 10 % plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo oziroma, ki bi jo prejel, če bi delal, in se lahko izreče za obdobje najdalj treh mesecev.

Pavšalna odškodnina
53. člen

(1) 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.

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

XI. DIJAKI IN ŠTUDENTI

Dijaki in študenti na obvezni praksi
54. člen

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- plačilo skladno z učno pogodbo,
- seznanitev z nevarnostmi povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano ali povračilo stroškov za prehrano med delom.

XII. DELOVANJE SINDIKATA

Obveščanje sindikata
55. člen

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, informacije in podatke, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev, in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev, ki so določeni z zakonom ter o

zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

(2) Delodajalec reprezentativni sindikat pri delodajalcu med drugim obvešča o:
- strategiji razvoja, pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev;
- doseženih letnih in kvartalnih poslovnih rezultatih.

(3) 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 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.

(4) Obveščanje o vprašanjih iz drugega odstavka tega člena je pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot 100 delavcev pisno, pri drugih delodajalcih pa bodisi ustno bodisi pisno.

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

Materialni pogoji za delovanje sindikata
56. člen

(6) Delodajalec za delo reprezentativnega 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 20 ur letno, če je pri delodajalcu zaposlenih do 20 delavcev, in ne manj kot 50 ur, če je 20 ali več zaposlenih delavcev; v tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti in sindikalnih centralah (zveza, konfederacija);
- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v podjetje na podlagi vnaprejšnjega obvestila delodajalcu.

(7) Če deluje pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, se število plačanih ur iz prvega odstavka tega člena razdeli med sindikate v sorazmerju s številom članov.

(8) Podrobnejši in dodatni materialni pogoji za delo sindikata se določijo s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma 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
57. člen

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

Stimulacija za neprofesionalnega predsednika sindikata in sindikalne zaupnike
58. člen

Predsedniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in varovanim sindikalnim zaupnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki svojo funkcijo opravljajo neprofesionalno, za opravljanje funkcije pripada stimulacija, določena v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v dogovoru o zagotavljanju pogojev za delo sindikata.

XIII. PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. SPLOŠNE DOLOČBE

Splošno
59. člen

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

(2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih.

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

Plača
60. 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 kolektivna pogodba.

2. OSNOVNA PLAČA

Najnižja osnovna plača
61. člen

(1) Najnižja osnovna plača je najnižja vrednost osnovne plače za posamezni tarifni razred za polni delovni čas.

(2) Zneski najnižjih osnovnih plač so določeni v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

Osnovna plača delavca
62. člen

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

(2) 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.

(3) Osnovna plača delavca je zmnožek osnovne plače oziroma izhodiščne plače 1. Tarifnega razreda in relativnega razmerja delovnega mesta iz pogodbe o zaposlitvi.

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

(5) Osnovna plača delavca se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro (urna postavka).

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

Delavec pred upokojitvijo
63. 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 reprezentativnega sindikata pri delodajalcu.

3. DELOVNA USPEŠNOST

Del plače za delovno uspešnost
64. člen

(1) Kriteriji in merila za merjenje delovnih rezultatov se opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi in morajo biti delavcu znani pred začetkom opravljanja dela.

(2) Kriteriji, ki se upoštevajo za merjenje delovnih rezultatov so zlasti gospodarnost, kvaliteta in obseg opravljanja dela.

(3) Del plače za delovno uspešnost je v primeru preseganja vnaprej določenih delovnih rezultatov pozitiven, v primeru nedoseganja vnaprej določenih delovnih rezultatov pa negativen.

(4) 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, ali za podjetje kot celoto.

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

4. DODATKI

Splošno
65. člen

(1) 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.

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

Dodatek za delovno dobo
66. člen

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

(2) Delavci, ki so zaposleni pri delodajalcu ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe, ohranijo dodatek za delovno dobo v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe, dokler so zaposleni pri tem delodajalcu.

Dodatek za manj ugoden delovni čas
67. člen

(1) Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki, ki jih delodajalec lahko določi:

- v odstotku od osnovne plače delavca, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ali
- v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.

(2) V primeru, da so dodatki pri delodajalcu določeni v odstotku, veljajo najmanj naslednji odstotki od urne postavke osnovne plače delavca:

1. nočno delo 40%
2. delo v izmenah v času od 14. do 6 ure naslednjega dne 10%
3. delo v nedeljo, na praznike in dela proste dneve po Zakonu o praznikih in prostih dnevih v Republiki Sloveniji 50%
4. nadurno delo, če gre za nujno odpravo okvar (nadure na poklic) 50%
5. drugo nadurno delo (načrtovane nadure) 40%
6. pripravljenost na domu:
   - ob delavnikih 20%
   - ob nedeljah, na praznike in dela proste dneve po Zakonu o praznikih in prostih dnevih v Republiki Sloveniji ..... 30%.

(3) V primeru, da so dodatki pri delodajalcu opredeljeni v nominalnem znesku, se njihova višina določi v podjetniški kolektivni pogodbi.

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

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

Dodatki zaradi vplivov okolja
68. člen

(1) 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 podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ali
- v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca.

(2) 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 (RR 1,85):

1. Delo na višini:
   - od 3 m do vključno12 m.....12%
   - nad 12 m do vključno 20 m.....25%
   - nad 20 m.....50%.
2. Delo v neugodnih vremenskih razmerah:
   - pod -10 °C.....25%
   - v dežju ali sneženju ali vetru nad 50 km/uro 20%
   - v snegu nad 30 cm.....30%.
3. Delo v kabelskem jašku 10%
4. Delo s kompresorjem ali motorno žago 15%
5. Delo v vročini nad 40 °C.....30%
6. Delo pod napetostjo 50%
7. Delo na hidromehanskih napravah pod zemljo.....30%.

(3) Dodatek za delo pod napetostjo po prejšnjem odstavku 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.

(4) V podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca se lahko določijo tudi dodatki za druge posebne pogoje dela.

5. NADOMESTILO PLAČE

Nadomestilo plače - splošno
69. člen

(1) 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.

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

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

(4) Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Del plače za poslovno uspešnost se ne šteje v osnovo za plačilo nadomestila plače.

(5) 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
70. člen

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

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

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, v primeru odsotnosti z dela zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu pa 100% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

Nadomestilo plače za čas stavke

71. člen

Nadomestilo 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% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo. Nadomestilo je omejeno na največ pet delovnih dni v koledarskem letu.

6. DRUGI PREJEMKI

Regres

72. člen

(1) Višina regresa za letni dopust se določi s tarifno prilogo te kolektivne pogodbe in se izplača najkasneje do konca meseca junija tekočega leta.

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

Jubilejne nagrade

73. člen

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v naslednjih odstotkih od povprečne mesečne neto plače v elektrogospodarstvu za pretekle 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%

(2) Delavcu, članu sindikata, ki je podpisnik te kolektivne 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.

(3) 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.

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

Odpravnine
74. člen

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.

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

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

Solidarnostne pomoči
75. člen

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

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

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

Prehrana med delom
76. člen

(1) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom. Delavec, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa dela več kot 11 ur dnevno, je upravičen do dodatnega toplega obroka. Če delodajalec ne zagotovi toplega obroka, mora delavcu povrniti stroške prehrane v višini, kot je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(2) Delavcu se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom je upravičen tudi delavec, ki dela najmanj s polovičnim delovnim časom.

(3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delavcu ni dolžan izplačati razlike do zneska povračila stroška prehrane v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

Prevoz na delo in z dela
77. člen

(1) 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 dva kilometra po najkrajši cestni povezavi.

(2) 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.

(3) Če delodajalec organizira prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in iz dela.

(4) Delavcu pripada povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza v višini, kot jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe, razen če je za delodajalca ugodneje, da delavcu plača kilometrino, kot je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(5) Če je najbližje postajališče javnega prevoza ali prevoza, ki ga organizira delodajalec, od bivališča delavca oziroma kraja opravljanja dela oddaljeno več kot dva kilometra, delavcu za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem oziroma krajem opravljanja dela ter najbližjim postajališčem pripada kilometrina v višini, ki jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(6) Če možnost prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ne obstaja, delavcem pripada kilometrina za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem delavca in krajem opravljanja dela po najkrajši cestni povezavi v višini kot je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(7) V podjetniški kolektivni pogodbi se lahko delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita za drug sistem povračil stroškov za prevoz na delo in z dela.

Službena potovanja
78. člen

(1) 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.

(2) 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 v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(3) 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
79. člen

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

(2) 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 dva dni zaporedoma ali najmanj dve izmeni zaporedoma.

(3) 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 dnevnica se izključujeta. Višina terenskega dodatka je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

XIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Veljavnost kolektivne pogodbe
80. člen

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati z dnem podpisa, uporabljati pa se začne prvega dne naslednjega meseca po njeni objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek tega člena se 45. člen te kolektivne pogodbe, ki ureja letni dopust, začne uporabljati 1.1.2018.

(3) Z dnem začetka veljave te kolektivne pogodbe v celoti preneha veljati Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 38/1996 s spremembami in dopolnitvami) z vsemi prilogami, aneksi in razlagami.

(4) Pogodbeni stranki priporočata, da se podjetniške kolektivne pogodbe prilagodijo tej kolektivni pogodbi v roku enega leta od njene uveljavitve.

Ljubljana, 14. 7. 2017

Predstavnik delodajalcev:

Energetska zbornica Slovenije

.....

Marjan Eberlinc

predsednik
Energetske zbornice Slovenije

Ljubljana, 14. 7. 2017

Predstavnik delojemalcev:

Sindikat delavcev energetike Slovenije

.....

Branko Sevčnikar

predsednik
Sindikata delavcev energetike Slovenije

TARIFNA PRILOGA
h Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE OZIROMA IZHODIŠČNE PLAČE

(1) Najnižje mesečne osnovne plače oziroma izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede v dejavnostih, ki jih zajema ta kolektivna pogodba, znašajo:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača oziroma izhodiščna plača
I.	600,00 EUR
II.	720,00 EUR
III.	792,00 EUR
IV.	930,00 EUR
V.	1.050,00 EUR
VI.	1.272,00 EUR
VII.	1.644,00 EUR
VIII.	2.370,00 EUR
IX.	2.700,00 EUR

(2) Ne glede na prvi odstavek te točke tarifne priloge delodajalce, ki imajo v času podpisa te kolektivne pogodbe v podjetniških kolektivnih pogodbah določene drugačne vrednosti najnižjih osnovnih plač oziroma izhodiščnih plač, zavezujejo najmanj zneski najnižjih osnovnih plač oziroma izhodiščnih plač, ki so določeni v posamezni podjetniški kolektivni pogodbi delodajalca, veljavni na dan podpisa te kolektivne pogodbe.

(3) V primeru spremembe podjetniške kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca iz prejšnjega odstavka, te točke tarifne priloge, ali sklenitve nove podjetniške kolektivne pogodbe, se s podjetniško kolektivno pogodbo, ne glede na prvi odstavek te točke tarifne priloge, lahko določi najnižjo osnovno plačo oziroma izhodiščno plačo za posamezni tarifni razred, ki je nižja od najnižje osnovne plače oziroma izhodiščne plače iz prvega odstavka te točke tarifne priloge, vendar ne nižja od najnižje osnovne plače oziroma izhodiščne plače, kot je bila veljavna v podjetniški kolektivni pogodbi tega delodajalca, ki je veljala ob sklenitvi te kolektivne pogodbe.

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

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

(2) 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, uporabljati pa se začne prvega dne naslednjega meseca po njeni objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, 14. 7. 2017

Predstavnik delodajalcev:

Energetska zbornica Slovenije

Marjan Eberlinc
predsednik
Energetske zbornice Slovenije

Ljubljana, 14. 7. 2017

Predstavnik delojemalcev:

Sindikat delavcev energetike Slovenije

Branko Sevčnikar
predsednik
Sindikata delavcev energetike Slovenije