

# **PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH**

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 1 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

## PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH

| IZDELALI                                                                                                                                                                                                                                         | PREGLEDALA                                                                                                                                                                                                                               | ODOBRILA                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>mag. Metod Tekavčič</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Metod Tekavčič<br>metod.tekavcic@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030 | <b>mag. Tina Galič</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Tina Galič<br>tina.galic@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030     | <b>Mag. Eberlinc</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Marian Eberlinc<br>marjan.eberlinc@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030  |
| <b>Tadej Tanko</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Tadej Tanko<br>tadej.tanko@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030               | <b>Matjaž Sušnik</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Matjaž Sušnik<br>matjaz.susnik@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030 | <b>mag. Matija Bitenc</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Matija Bitenc<br>Matija.Bitenc@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 22.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030 |
| <b>Anita Kirn</b><br>E-Sig ustvarjen za:<br>Anita Kirn<br>anita.kirn@plinovodi.si<br>Napredni e-Sig s kvalificiranim potrdilom<br>Imetnik potrdila: mSign<br>Datum e-Siga: 17.12.2025<br>Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030                  |                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                               |

Pravilnik o plačah in drugih prejemkih je interni akt družbe Plinovodi d.o.o.  
Vsak nepooblaščen prenos tega akta k tretjim osebam je prepovedan.

Na podlagi določil 9. in 12. člena Akta o ustanovitvi družbe PLINOVODI d.o.o. ter v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 - ZPosS, 81/19, 203/20 - ZIUPOPĐVE, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 - ZIUZDS), Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS št. 52/18, 155/22, 2/24, 26/24 in 52/24), po seznanitvi Sveta delavcev družbe PLINOVODI d.o.o. z dne 26. 11. 2025 in posredovanju v mnenje Sindikatu družbe PLINOVODI d.o.o. z dne 26. 11. 2025 ter na podlagi sklepa 51. seje Poslovodstva družbe PLINOVODI d.o.o. z dne 17. 12. 2025, izdaja Poslovodstvo družbe PLINOVODI d.o.o. naslednji:

## **PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH**

### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### **1. člen**

S Pravilnikom o plačah in drugih prejemkih (v nadaljevanju: Pravilnik) se določajo sestavine plače in merila za določitev plač in drugih prejemkov v družbi Plinovodi d.o.o. (v nadaljevanju: družba). Pravilnik ureja tudi postopek uveljavljanja pravic in obveznosti, ki izhajajo iz tega Pravilnika.

Ta Pravilnik velja za vse delavce družbe, za Poslovodstvo družbe, Nadzornika za skladnost in vodilne delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pa le, če niso s pogodbo o zaposlitvi med družbo in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejene drugače.

V kolikor pravice in obveznosti delavcev in družbe niso urejene s tem Pravilnikom, se neposredno uporabljajo določbe veljavnih zakonov, ki urejajo delovna razmerja in pravice delavcev, ter vsakokrat veljavna Kolektivna pogodba dejavnost trgovine Slovenije (v nadaljevanju Kolektivna pogodba).

### **II. PLAČA IN MERILA ZA DOLOČITEV PLAČ**

#### **2. člen**

Plačo posameznega delavca sestavljajo naslednji elementi:

1. osnovna plača,
2. del plače za delovno uspešnost,
3. del plače za posebno uspešnost,
4. del plače za poslovno uspešnost,
5. dodatki.

Merila in kriterije za napredovanje delavcev ter za del plače, ki izvira iz naslova delovne uspešnosti (točka 2. prejšnjega odstavka), ureja Pravilnik o napredovanju in delovni uspešnosti.

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s Kolektivno pogodbo.

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 3 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

## 1. OSNOVNA PLAČA ZA PRVI PLAČILNI RAZRED PRVEGA TARIFNEGA RAZREDA

### 3. člen

Osnovno plačo za prvi plačilni razred prvega tarifnega razreda (količnik 1,00, to je t.i. enka) določa Poslovodstvo družbe, v skladu s sprejetimi plani, upošteva poslovne rezultate, vendar ne more biti nižja od tiste, ki je določena s Kolektivno pogodbo. Osnovna plača za prvi plačilni razred prvega tarifnega razreda, skupaj s seznamom osnovnih plač za plačilne razrede, se objavi v Obvestilih družbe.

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu z veljavno zakonodajo.

### 4. člen

Vrednost enke se lahko zniža, vendar ne nižje od višine, ki je določena s Kolektivno pogodbo, če bi izplačila plač delavcem povzročila hujše motnje v poslovanju (izgubo in obstoj družbe). O znižanju odloči Poslovodstvo družbe s pisnim sklepom in pri tem upošteva mnenje Nadzornega sveta in sindikata.

### 5. člen

Osnovno plačo delovnega mesta se določi na osnovi Metodologije za vrednotenje zahtevnosti delovnih mest in se izkazuje s količnikom plačilnega razreda. Metodologija je priloga 1 tega Pravilnika.

### 6. člen

Delovna mesta se razporedijo v tarifne in plačilne razrede s 5 % progresijo. Razporeditev delovnih mest v tarifne in plačilne razrede je priloga 2 tega Pravilnika.

## 2. OSNOVNA PLAČA

### 7. člen

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

Osnovno plačo delavca se izračuna tako, da se količnik njegovega plačilnega razreda pomnoži z vrednostjo enke.

Plačilni razred delavca se določi na osnovi količnika plačilnega razreda delovnega mesta (ki ga delavec zaseda), ki se ga lahko poveča glede na morebitno delavčevo večjo delovno oziroma strokovno usposobljenost ali uspešnost. To je napredovanje na delovnem mestu, ki je urejeno s Pravilnikom o napredovanju in delovni uspešnosti.

Tako določena osnovna plača delavca, ki velja za poln delovni čas, normalne delovne pogoje dela in za izpolnjevanje delovnih nalog, določenih s pogodbo o zaposlitvi, ne more biti nižja od osnovne plače posameznega tarifnega razreda po Kolektivni pogodbi.

Plače vodilnih delavcev se lahko določijo s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, ob zasedbi delovnega mesta.

### **3. DEL PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST**

#### **8. člen**

Delavcu pripada del plače za delovno uspešnost v skladu s kriteriji in merili ter v višini, ki jih določa Pravilnik o napredovanju in delovni uspešnosti.

### **4. DEL PLAČE ZA POSEBNO USPEŠNOST**

#### **9. člen**

Družba lahko na podlagi sklepa Posloводства delavcu izjemoma izplača posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.

### **5. DEL PLAČE ZA POSLOVNO USPEŠNOST**

#### **10. člen**

Del plače na podlagi poslovne uspešnosti se delavcu lahko izplača na podlagi doseženih poslovnih rezultatov družbe, kadar je v predhodnem poslovnem letu dosežen pozitiven poslovni izid pred davki. Obseg oziroma višino sredstev za ta izplačila s sklepom določi Posloводство družbe v skladu s Finančnim načrtom družbe.

Upravičenci do izplačila dela plače za poslovno uspešnost so delavci, ki so na dan izplačila v delovnem razmerju pri družbi, pri čemer se upoštevajo merila in pogoji iz tega člena. Do izplačila dela plače za poslovno uspešnost na podlagi določil tega pravilnika so upravičeni vsi delavci, razen Posloводства družbe, za katerega se upoštevajo določila iz Akta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka Posloводства družbe Plinovodi d.o.o.

Sredstva za del plače na podlagi poslovne uspešnosti, določena skladno s predhodnim odstavkom, se razdelijo vsem upravičenim delavcem v znesku in roku, kot to določi Posloводство družbe s sklepom.

V primeru, da je bil delavec v delovnem razmerju manj kot 12 mesecev v preteklem letu, je upravičen do dela plače za poslovno uspešnost v sorazmernem delu glede na trajanje njegove zaposlitve v preteklem letu, tj. 1/12 zneska, določenega v sklepu Posloводства iz prejšnjega odstavka, za vsak izpolnjen mesec zaposlitve. Del plače za poslovno uspešnost se delavcu sorazmerno zmanjša, če se njegova odsotnost v preteklem letu ne šteje med osebne okoliščine (prepoved opravljanja dela, neplačan izredni dopust ipd.).

Del plače za poslovno uspešnost pripada delavcem skladno s Kolektivno pogodbo in tem Pravilnikom.

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 5 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

Del plače za poslovno uspešnost se lahko skladno z davčno zakonodajo izplača največ dvakrat letno.

## 6. DODATKI

### 11. člen

Med dodatke štejemo:

- dodatek za delovno dobo,
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden.

V družbi so pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu upoštevani v osnovni plači posameznih delovnih mest.

#### 6.1. Dodatek za delovno dobo

### 12. člen

Delavcu pripada dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,6 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

#### 6.2. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

### 13. člen

Delavcu pripadajo dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, in sicer za:

- čas dela v popoldanski izmeni,
- pripravljenost na domu,
- delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo),
- nočno delo,
- delo v nedeljo,
- delo na dela proste dni po zakonu,
- druge dodatke v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in Kolektivno pogodbo.

Višina dodatkov se lahko določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke.

##### 6.2.1. Dodatek za čas dela v popoldanski izmeni

### 14. člen

Za čas dela v popoldanski izmeni pripada delavcu dodatek v višini 10 % od osnove plače delavca oziroma ustrezne urne postavke.

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 6 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 12.00 uri.

#### 6.2.2. Dodatek za pripravljenost na domu

##### 15. člen

Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu dodatek v višini 20 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, za vsako uro pripravljenosti ob delavnikih in 30 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke za vsako uro pripravljenosti ob sobotah, nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih.

#### 6.2.3. Dodatek za delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo)

##### 16. člen

Za delo, ki traja preko polnega delovnega časa (nadurno delo) pripada delavcu dodatek v višini 50 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke.

Nadurno delo se, glede na gibaljivi delovni čas (Pravilnik o delovnem času), plača le izjemoma, ko delavcu v daljšem časovnem obdobju (več kot dva meseca) zaradi organizacije dela, ni moč odobriti koriščenja ustreznega števila prostih ur. V takem primeru plačilo nadur, na predlog pristojnega vodje službe oziroma direktorja sektorja, odobri direktor sektorja za zaposlene v organizacijskih enotah v okviru sektorja oziroma Poslovodstvo družbe.

Intervencijske ure, ki so opravljene preko polnega delovnega časa za nujno odpravo napak na plinovodnem sistemu ali prisotnost na delovnem mestu izven rednega delovnega časa zaradi izrednih dogodkov se praviloma plačajo kot nadurno delo, ne glede na določila predhodnega odstavka, razen v primeru, ko se kompenzirajo na posebno željo delavca.

#### 6.2.4. Dodatek za nočno delo

##### 17. člen

Za delo v nočnem času pripada delavcu dodatek v višini 75 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke

Kot nočni delovni čas se šteje čas od 23.00 do 6.00 ure. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.



#### 6.2.5. Dodatek za delo ob nedeljah in dela prostih dnevih po zakonu

##### 18. člen

Za delo na nedelje pripada delavcu dodatek v višini 100 % od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke, ki ne sme biti manjši od zneska določenega s Kolektivno pogodbo.

Za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, pripada delavcem dodatek v višini 250 % od osnovne plače oziroma ustrezne urne postavke.

Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta. V tem primeru pripada delavcu dodatek, ki je zanj ugodnejši.

### III. NADOMESTILA PLAČE

##### 19. člen

Delavcu pripada za čas, ko ne dela oziroma za čas opravičene odsotnosti z dela nadomestilo plače, in sicer za:

1. državne praznike oziroma dela proste dneve po zakonu,
2. čas letnega dopusta in izrednega plačanega dopusta,
3. čas odsotnosti zaradi bolezni, nege družinskega člana, nesreče pri delu, krvodajalstva, porodniškega dopusta ali starševskega dopusta,
4. čas izobraževanja oziroma strokovnega izpopolnjevanja v interesu družbe,
5. čas prepovedi opravljanja dela,
6. čas odsotnosti z dela iz razlogov na strani družbe,
7. nezmožnost opravljanja dela zaradi višje sile,
8. čas odsotnosti zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, pozivov sodišč ali drugih državnih organov, h katerim je delavec klican brez svoje krivde, in ki jih je moč opraviti le določenega dne, ob določeni uri, ter opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih,
9. ob nastanku invalidnosti oziroma ugotovljeni preostali delovni zmožnosti,
10. čas odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve,
11. čas odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin,
12. druge primere, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

Za čas odsotnosti po 1., 2., 4., 6., 8., 10. in 11. točki pripada delavcu 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.

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 8 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

### **3.1. Nadomestilo plače za čas odsotnosti zaradi bolezni, nege družinskega člana, nesreče pri delu, krvodajalstva, porodniškega dopusta ali starševskega dopusta**

#### **20. člen**

Za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, pripada delavcu nadomestilo plače v višini 85 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

Za čas začasne odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana, nesreče pri delu, krvodajalstva, porodniškega dopusta ali starševskega dopusta, pripada delavcu nadomestilo plače v višini kot je določeno v Zakonu o delovnih razmerjih, Kolektivni pogodbi, v predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje, v predpisih, ki urejajo porodniški ali starševski dopust ali v višini kot je določeno z drugimi predpisi.

### **3.2. Nadomestilo plače za čas prepovedi opravljanja dela**

#### **21. člen**

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, ter v primeru iz prve, druge in pete alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1, lahko družba za čas trajanja postopka oziroma ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljanje dela. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

### **3.3. Nadomestilo plače zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile**

#### **22. člen**

Če delavec ne more opravljanje 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.

### **3.4. Nadomestilo plače ob nastanku invalidnosti oziroma ugotovljeni preostali delovni zmožnosti**

#### **23. člen**

Ob nastanku invalidnosti, spremenjeni delovni zmožnosti pripada delavcu nadomestilo v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

## **IV. DRUGI PREJEMKI**

### **4.1. Nagrade za nadpovprečne rezultate delavca**

#### **24. člen**

Delavcu, ki pri delu dosega nadpovprečne rezultate in ga ni mogoče ovrednotiti in nagraditi po merilih Pravilnika o napredovanju in delovni uspešnosti (delovna uspešnost), lahko

|                                                                                                                           |                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 9 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|

Poslovodstvo družbe, na predlog vodje organizacijske enote oziroma direktorja sektorja določi posebno enkratno nagrado.

#### **4.2. Učenci in študenti na praksi**

##### **25. člen**

Učencem in študentom na praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini, ki jo določa zakon oziroma Kolektivna pogodba. O konkretni višini plače, na predlog mentorja oziroma nadrejenega vodje, odloči Poslovodstvo družbe.

#### **4.3. Prejemki mentorjev**

##### **26. člen**

Mentorju pripravnika pripada nagrada, ki znaša 10 % mentorjeve osnovne plače, in sicer za čas, ko to delo opravlja.

#### **4.4 Regres**

##### **27. člen**

Regres za letni dopust se delavcem izplača najmanj v višini, ki jo določa Kolektivna pogodba. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

Zimski regres se delavcem izplača najmanj v višini, ki jo določa zakon, ki ureja pravico do zimskega regresa. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 18. decembra tekočega koledarskega leta.

#### **4.5 Jubilejne nagrade**

##### **28. člen**

Delavcu, ki dopolni določeno delovno dobo, pripada jubilejna nagrada, in sicer:

- za 10 let delovne dobe v družbi,
- za 20 let delovne dobe v družbi,
- za 25 let delovne dobe v družbi,
- za 30 let delovne dobe v družbi,
- za 40 let skupne delovne dobe, v kolikor ima delavec zadnjih 15 let neprekinjene delovne dobe v družbi.

Jubilejne nagrade se izplačajo v višini, kot jih določa Kolektivna pogodba oziroma v primerih, ko je za delavca ugodneje, kot jo določa vsakokrat veljavna uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: »Uredba«).

|                                                                                                                           |                                               |                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 10 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

Višina jubilejne nagrade za 25 let delovne dobe v družbi je enaka 75 % povprečne mesečne plače zaposlenih v RS za pretekle tri mesece.

Jubilejna nagrada se delavcu izplača v roku enega meseca po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do jubilejne nagrade.

#### 29. člen

Družba lahko ob jubilejih delovne dobe dodeli posameznim delavcem ali zaključenim skupinam naslednja priznanja oziroma nagrade:

- pisno priznanje,
- denarna nagrada za posebne dosežke pri delu,
- nagrade ob delovnih jubilejih.

O prejemnikih priznanj oziroma nagrad, na predlog vodje organizacijske enote oziroma direktorja sektorja, odloči Poslovodstvo družbe.

### 4.6 Odpravnina ob upokojitvi

#### 30. člen

Družba delavca, ki je pri družbi zaposlen najmanj pet let, najkasneje mesec dni pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokožitev, pisno obvesti o izpolnitvi teh pogojev in o pravici do odpravnine pod pogoji, kot jih določa Kolektivna pogodba in ta Pravilnik.

Družba je delavcu, ki je bil pri družbi zaposlen najmanj pet let in se upokoji ali se invalidsko upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžna izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dveh povprečnih mesečnih plač delavca v družbi za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje.

Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

### 4.7 Začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga

#### 31. člen

V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove iz drugega odstavka 19. člena tega Pravilnika.

### 4.8 Novoletne nagrade

#### 32. člen

Delavcem družbe se lahko v mesecu decembru izplača božičnica. Višino božičnice, način izplačila in rok izplačila božičnice določi Poslovodstvo družbe.

#### **4.9 Solidarnostna pomoč**

##### **33. člen**

Solidarnostno pomoč se dodeli delavcu oziroma njegovi družini v primerih, ki jih določa Kolektivna pogodba.

Solidarnostno pomoč se izplača najmanj v višini, ki jo določa Kolektivna pogodba in največ v višini, ki jo določa Uredba.

Konkretno višino na predlog sindikata ali kateregakoli drugega delavca določi Poslovodstvo družbe, ob upoštevanju okoliščin posameznega primera.

##### **34. člen**

Ob smrti delavca družbe se zakoncu delavca oziroma tistemu, ki je organiziral in plačal pogreb, povrne pogrebne stroške, zmanjšane za del, ki ga plača Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ali izplača pomoč največ v višini, ki jo določa Uredba.

#### **V. OBRAČUN PLAČE**

##### **35. člen**

Specialist za kadre ter Vodja vložišča morata Računovodski službi najkasneje do 5. delovnega dne v posameznem mesecu posredovati vse podatke, ki so potrebni za obračun plače posameznega delavca, in sicer Specialist za kadre posreduje podatke, ki so potrebni za uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, Vodja vložišča pa podatke, ki se nanašajo na prisotnost delavca v posameznem mesecu na delovnem mestu.

##### **36. člen**

Plača se obračuna in izplača mesečno, 15. v tekočem mesecu za pretekli mesec. V kolikor je 15. v mesecu sobota ali praznik ali dela prost dan v skladu s planom delovnega koledarja družbe za tekoče leto, se plača izplača zadnji delovni dan pred 15. v mesecu, v kolikor je 15. v mesecu nedelja, se plača izplača prvi naslednji delovni dan, ki sledi tej nedelji.

Pisni obračun, ki ga delavec ob izplačilu prejme proti izkazu prejema praviloma vsebuje:

- podatke o delavcu in družbi,
- plačilni dan,
- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, Kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, Kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,



- povračila stroškov v zvezi z delom,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za zdravstveno in socialno varnost,
- neto plačo
- odtegljaje iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za pokojninsko zavarovanje, ipd.),
- akontacijo dohodnine,
- neto izplačilo plače.

Ob obračunu plače lahko družba na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom.

Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

Pisni obračun plače je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

Družba je dolžna najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo družbo.

### 37. člen

Osnovne plače posameznih plačilnih razredov so javne, vsa druga izplačila pa so zaupne narave.

Razkritje izplačil v nasprotju z določili veljavnih predpisov predstavlja hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

## VI. UVELJAVLJANJE PRAVIC IN OBVEZNOSTI

### 38. člen

Če delavec meni, da družba ne izpolnjuje svojih obveznosti ali krši katero od njegovih pravic iz tega Pravilnika, ima pravico podati pisno pritožbo.

O pisni pritožbi delavca odloča Poslovodstvo. Če Poslovodstvo v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni pritožbi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani družbe, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Ne glede na rok iz prejšnjega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

|                                                                                                                           |                                               |                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|  <b>Plinovodi</b><br>Povezani z energijo | <b>PRAVILNIK O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH</b> | Stran 13 od 13<br>Datum: december 2025<br>Verzija: 13 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

## VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

### 39. člen

V Pravilniku o delovnem času (Obvestila 15/16, 04/18, 05/19, 10/21, 11/23, 17/23 in 08/24) se v 29. členu doda 4. odstavek, ki se glasi:

Vodje posameznih organizacijskih enot so dolžne Vodji vložišča najkasneje v roku 3. delovnih dni po zaključku meseca za posameznega delavca, ki je bil razporejen v pripravljenost na domu, posredovati Obračun pripravljenosti na domu (priloga 1).

### 40. člen

Ta Pravilnik o plačah in drugih prejemkih začne veljati naslednji dan po objavi v Obvestilih družbe PLINOVODI d.o.o., uporablja pa se od 1. 1. 2026 dalje.

Z dnem, ko se začne veljati ta Pravilnik, prenehajo veljati Pravilnik o plačah (Obvestila 09/15), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 10/17), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 03/18), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 08/19), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 15/20), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 06/23), Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 02/24) ter Spremembe in dopolnitve Pravilnika o plačah (Obvestila 07/24), ki pa se uporabljajo do 1. 1. 2026.

### 41. člen

Sestavni del tega Pravilnika sta naslednji prilogi:

- Metodologija za vrednotenje delovnih mest (priloga 1),
- Razvrstitev delovnih mest v tarifne skupine in plačilne razrede (priloga 2).

Ljubljana, 17. 12. 2025

**Glavni direktor**  
**Marian Eberlinc, univ. dipl. inž. str.**

E-zig ustvarjen za:  
Marian Eberlinc  
marjan.eberlinc@plinovodi.si

Napredni e-zig s kvalificiranim potrdilom  
Imetnik potrdila: mSign  
Datum e-ziga: 17.12.2025  
Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030

**Član posloводства**  
**mag. Matija Bitenc, univ. dipl. ekon.**

E-zig ustvarjen za:  
Matija Bitenc  
matija.bitenc@plinovodi.si  
Napredni e-zig s kvalificiranim potrdilom  
Imetnik potrdila: mSign  
Datum e-ziga: 22.12.2025  
Potek veljavnosti potrdila: 04.04.2030

### Priloge:

1. Metodologija za vrednotenje delovnih mest
2. Razvrstitev delovnih mest v tarifne skupine in plačilne razrede
3. Obračun pripravljenosti na domu