

V skladu z veljavnimi predpisi sklenejo

1. Delodajalec **TERME MARIBOR turizem, zdravstvo, rekreacija d.d.**, sedežem Ulica heroja Šlandra 10, Maribor, ki ga zastopata predsednik uprave Zoran Bošković, univ. dipl. ekon. in prokurist Borut Rojs, univ. dipl. ekon.,
 2. Delodajalec **MEDICINSKO TERMALNI CENTER FONTANA zdravstvo, rekreacija d.o.o.**, s sedežem Koroška cesta 158, Maribor, ki ga zastopata direktor Tomislav Vezjak, univ. dipl. ekon. in prokuristka Zoran Bošković, univ. dipl. ekon.,
kot predstavnika delodajalca,
- in
3. Reprezentativni sindikat **ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV, SINDIKAT DELAVCEV GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE, SINDIKAT DRUŽBE TERME MARIBOR d.d.**, ki jo zastopa Kristijan Lasbaher, kot predstavnik delojemalcev, zaposlenih pri obeh družbah

**PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO
SKUPINE TERME MARIBOR TURIZEM, ZDRAVSTVO, REKREACIJA D.D.**

I. SPLOŠNE DOLOČBE

VSEBINA KOLEKTIVNE POGODBE

1. člen

- (1) Pogodbene stranke so soglasne, da so sklenile Kolektivno pogodbo Terme Maribor turizem, zdravstvo, rekreacija d.d. o pravicah delavcev iz dela in nagradah delavcev dne 29. 12. 2010, ki je pričela veljati 01. 01. 2011.
- (2) Pogodbene stranke so sporazumno pristopile k spremembah in dopolnitvam podjetniške kolektivne pogodbe zaradi sprejetja nove panožne kolektivne pogodbe Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Ur. l. RS 109/2011).

2. člen

- (1) Pogodbene strani s to pogodbo določata pravice in obveznosti delavcev, ki izhajajo iz dela in nagrade delavcev.
- (2) Za področja, ki niso urejena s to kolektivno pogodbo, se neposredno uporabljajo določila Zakona o delovnih razmerjih, drugih zakonov in drugih predpisov ter veljavna panožna kolektivna pogodba z vsemi spremembami.

VELJAVNOST

3. člen

- (1) Kolektivna pogodba velja za družbo **TERME MARIBOR turizem, zdravstvo, rekreacija d.d.** in družbo **MEDICINSKO REKREACIJSKI CENTER FONTANA, zdravstvo in rekreacija d.o.o.** (v nadaljevanju: delodajalec).
- (2) Kolektivna pogodba velja za delavce, zaposlene pri delodajalcu, ne glede na vrsto delovnega razmerja. Velja tudi za vajence, učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju ali počitniškem delu (v nadaljevanju: delavci).

- (3) Ta pogodba velja za vse delavce, razen za upravo družbe.
- (4) Ta pogodba stopi v veljavo s podpisom obeh pogodbenih strank in se uporablja od 01. 04. 2012 dalje, razen za področja, pri katerih je dogovorjeno drugače.
- (5) Kolektivna pogodba velja za nedoločen čas.
- (6) Vsaka pogodbeni stranka lahko pogodbo odpove pod pogoji in na način, določenim s to kolektivno pogodbo in zakonom, ki ureja sklepanje kolektivnih pogodb.

II. ODSOTNOST Z DELA

LETNI DOPUST

4. člen

- (1) Delavcu se odmeri letni dopust v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo in to pogodbo.
- (2) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:
 - 20 delovnih dni za delavce, ki delajo v 5 dnevem delovnem tednu in
 - 24 delovnih dni za delavce, ki delajo v 6 dnevem delovnem tednu,
 ne glede na to, ali delajo delavci poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.
- (3) Dolžina letnega dopusta se odmeri v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in panožno kolektivno pogodbo, pri čemer se odmera prišteje k osnovnemu letnemu dopustu, odmerjenemu po določilih prejšnjega odstavka. Pri odmeri dodatnih dni letnega dopusta se upošteva:
 - a. skupna delovna doba,
 - b. delovni pogoji,
 - c. zahtevnost dela,
 - d. posebne socialne in zdravstvene razmere,
 - e. starost (mladina in starejši delavci),
 - f. odgovornost.

Merila za določanje letnega dopusta

5. člen

- (1) Merila za določanje višine letnega dopusta po tej pogodbi so sledeča:

- a. Na osnovi delovne dobe pripada delavcu:

| | |
|----------------------------------|--------|
| - nad 5 – 10 let delovne dobe | 1 dan, |
| - nad 10 – 12 let delovne dobe | 2 dni, |
| - nad 20 in več let delovne dobe | 3 dni, |
 - b. Na osnovi delovnih pogojev pripada delavcu:

| | |
|--|--------|
| - delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 500 ur nočnega dela pri delodajalcu | 2 dni, |
| - delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1.500 ur nočnega dela pri delodajalcu | 3 dan, |
| - delo v vlagi, pari, dimu, hrupu, sevanju, kemikalijah, in drugih posebnih pogojih | 1 dan |
- dodatni dnevi iz 1. in 2. alineje se izključujejo
- c. Na osnovi zahtevnosti dela pripada delavcu:

| | |
|---|--------|
| - za delo na delovnem mestu v IV. in V. TR | 1 dan, |
| - za dela na delovnem mestu VI. in VII. TR | 2 dni, |
| - za dela na delovnem mestu VIII. in IX. TR | 3 dni |

d. Socialni kriteriji:

- | | |
|---|--------|
| - delavec za vsakega otroka do 15 let | 1 dan, |
| e. Zaščitene kategorije delavcev: | |
| - delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti | 3 dni |
| - delavcu, ki ima priznano najmanj 60% telesno okvaro | 3 dni |
| - delavcu invalidu | 3 dni |
| - delavcu mlajšemu od 18 let | 7 dni |
| f. Odgovornost delavca | |
| - direktor področja in organizacijske enote | 3 dni |
| - pomočnik direktorja organizacijske enote, vodja poslovne enote | 2 dni |
| - vodja oddelka, službe | 1 dan |

III. SOLIDARNOSTNA POMOČ

6. člen

- (1) Delavcu oziroma družini, ki je socialno ogrožena, pripada solidarnostna pomoč v primerih in v višini, določenih v panožni kolektivni pogodbi.
- (2) Solidarnostna pomoč se iz enega naslova izplača samo enkrat na leto. Razen v primeru smrti ožjega družinskega člana, ter matere ali očeta, ki živita v istem gospodinjstvu, če sodi delavec med socialno ogroženo skupino.
- (3) Solidarnostno pomoč plača delodajalec, sindikat pa delavcu – članu sindikata izplača svoj prispevek na podlagi svojih kriterijev.
- (4) Med delodajalcem in sindikatom je vzpostavljeno obojestransko informiranje o sodelavcih, ki so upravičeni do solidarnostne pomoči in o izvedeni pomoči.
- (5) Dodatni primer solidarnostne pomoči v družbi je pomoč ob nastanku težje invalidnosti (delovna obveza s skrajšanim delovnim časom) v višini 300 €.

IV. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

PREHRANA MED DELOM

7. člen

- (1) Delodajalec je dolžan zagotoviti prehrano med delom tistim delavcem, ki so pri svojem delu v neposrednem stiku s pripravo in postrežbo hrane (npr. natakar, kuhar, pomožno strežno in kuharsko osebje in drugi), ostalim delavcem, ki neposredno s pripravo in postrežbo hrane nimajo stika, se po tej pogodbi, izplača nadomestilo za prehrano v denarni obliki.
- (2) Delavci, ki koristijo prehrano pri delodajalcu, so dolžni to prehrano poravnati po objavljenih pravilih delodajalca.
- (3) Za pravilnost izvajanja pravil iz 2. odstavka tega člena so odgovorni s strani delodajalca določeni delavci.
- (4) Višina povračila stroškov prehrane med delom se določa na dan in se usklajuje v dinamiki, ki jo določa panožna kolektivna pogodba.
- (5) Višina povračila stroška prehrane med delom je 4 € na dan za vse zaposlene, ne glede na določilo 5. odstavka 74. člena panožne kolektivne pogodbe.

PREVOZ NA DELO IN IZ DELA, SLUŽBENA POT

8. člen

- (1) Prevoz na delo in iz dela je urejen v skladu s panožno kolektivno pogodbo.
- (2) Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v Sloveniji in tujini v skladu s panožno kolektivno pogodbo.
- (3) Službena pot je del delovne obveze, vendar se ne evidentirajo morebitni presežki ur iz vidika aktivnega delovnega časa.

V. ODPRAVNINE

- (1) Vse vrste odpravnin se urejajo v skladu s panožno kolektivno pogodbo oziroma Zakonom o delovnih razmerjih.

VI. PLAČE

SPLOŠNO

9. člen

- (1) Plača je sestavljena iz:
 - a. osnovne plače
 - b. dodatkov k osnovni plači
 - c. plačila na podlagi poslovne uspešnosti
 - d. variabilnega dela plače v primeru napredovanja na delovnem mestu.
- (2) Plača se izplačuje najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.
- (3) Če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.
- (4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne.
- (5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeni način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.
- (6) Plačilni kraj je sedež družbe, če gre za brezgotovinski način plačila mora biti delavčeva plača na razpolago delavcem na plačilni dan. Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.
- (7) Zadržanje plače je dovoljeno samo v primerih, ki jih določa zakon. Pobot terjatev je možen samo s pisnim soglasjem delavca, le-tega pa ni možno dati pred nastankom delodajalčeve terjatve.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

10. člen

- (1) Zneski najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi po tarifnih razredih, veljavni z dne 01. 04. 2012, znašajo:

| | V EUR |
|----------------|-------------------------------------|
| Tarifni razred | Mesečni znesek (velja za 174 ur) |
| I | 532,66 € |
| II | 564,08 € |
| III | 580,54 € |
| IV | 625,00 € |
| V | 695,00 € |
| VI | 892,00 € |

| | |
|------|------------|
| VII | 1.095,00 € |
| VIII | 1.165,58 € |
| IX | 1.267,30 € |

USKLAJEVANJE PLAČ

11. člen

- (1) Plače se usklajujejo praviloma enkrat letno v skladu z dogovori socialnih partnerjev na nivoju panožne kolektivne pogodbe, razen, če se stranki te pogodbe ne dogovorita drugače.

DODATKI

12. člen

- (1) Delavcem pripadajo pri delu naslednji dodatki:
- dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času
 - dodatek za delovno dobo
 - dodatek za mentorstvo
 - dodatek za napredovalni razred.
- (2) V skupini dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času pripada delavcu dodatno dodatek za delo v popoldanski izmeni v višini 10 % po pogojih, določeni za to vrsto dodatkov.
- (3) Vsi drugi dodatki, razen dodatka za napredovalni razred, so urejeni v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo.

DODATKI ZA DELO V MANJ NEUGODNEM DELAVNEM ČASU

13. člen

- (1) Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času se urejajo v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo.

DODATEK ZA DELOVNO DOBO

14. člen

- (1) Dodatek za delovno dobo je določen v skladu s panožno kolektivno pogodbo v višini 0,5 % osnovne bruto plače delavca za vsako dopolnjeno leto delovne dobe od 01. 01. 2011 naprej.

DODATEK ZA MENTORSTVO

15. člen

- (1) Z mentorstvom se ureja strokovno vodenje, spremljanje, uvajanje v delo, stroko dijaka, študenta strokovne šole po posebnem, potrjenem programu in po postopku uvajanja sodelavca v delo, če gre za redno zaposlenega delavca in je urejeno z Navodilom o uvajanju sodelavcev.
- (2) Za mentorja je lahko imenovan samo tisti delavec, ki je za to usposobljen in ima ustrezen certifikat.
- (3) Delavec prejme dodatek k plači za izvedbo mentorstva dijaku, študentu, pripravniku, delavcu v času uvajanja v višini 10 % osnovne bruto plače v času izvajanja mentorstva. Sistem obračuna mentorstva se izvede tako, da se osnovna bruto plača delavca deli s 174 (redna mesečna delovna obveza) in se pomnoži s številom efektivno opravljenih ur mentorstva.
- (4) Mentorstvo mora biti odobreno pred začetkom izvajanja s strani predsednika uprave.
- (5) Izvajanje mentorstva se preverja s strani pristojnega direktorja področja za kadre.

- (6) Če se mentorstvo ne izvaja po predpisanem ali dogovorjenem programu, se dodatek za mentorstvo ukine, dijaku, študentu, pripravniku pa se določi drugega mentorja.

DODATEK ZA NAPREDOVALNI RAZRED

16. člen

- (1) Delavcem se omogoča napredovanje v plačilnih razredih.
- (2) Dodatek za napredovanje v plačilnih razredih je del variabilnega dela plače.
- (3) Delavec lahko prejme variabilni dodatek k plači na podlagi napredovanja v višji plačilni razred.
- (4) Dodatek za en napredovalni razred znaša 5% osnovne bruto plače delavca. Delavec lahko hkrati napreduje več kot en plačilni razred, vendar največ tri plačilne razrede.
- (5) Napredovanje predlaga predpostavljeni na podlagi nadpovprečne ocene delavca praviloma v obdobju najmanj dveh let in sicer na podlagi sledečih meril:
 - a. če se izkaže na svojem delovnem mestu z zavzetostjo,
 - b. če se izkaže v sodelovanju s sodelavci
 - c. če se izkaže v odnosu do gostov, strank,
 - d. izboljšavami delovnega procesa,
 - e. z dodatno pridobljenimi funkcionalnimi znanji, ki so pomembna za uspešnejše opravljanje dela na delavnem mestu
 - f. z dodatno pridobljenimi veščinami, ki so pomembna za uspešnejše opravljanje dela na delovnem mestu.
- (6) Delavcu se lahko ukine variabilni dodatek k plači, prejet na podlagi napredovanja, če so izpolnjeni pogoji na podlagi navedenih meril v ocenjevanem obdobju najmanj 2 meseca:
 - a. ne sodeluje v delovnem procesu v skladu s pravili in standardi delovnega okolja
 - b. stori več napak pri delu, ki imajo za posledice evidentirano nezadovoljstvo sodelavcev ali gostov, strank
 - c. je več evidentiranih pritožb strank na njegovo delo in odnos do njih
 - d. je njegov odnos do sodelavcev in nadrejenih neustrezen
- (7) Vlogo za napredovanje ali ukinitvev dodatka na podlagi napredovanja poda nadrejeni delavec, s čimer obrazloži svoj predlog.
- (8) Dodatno pridobljena funkcionalna znanja na podlagi osebnega ali kolektivnega izobraževanja, ki so pomembna za uspešno opravljanje dela in niso predpisana kot pogoj za razporeditev na delavno mesto, se dokazujejo z ustreznimi listinami oziroma potrdili.
- (9) Izpolnjevanje pogojev od a. do e. (5) odstavka tega člena se dokazuje s pisnimi dokazili in priloženimi obrazci o spremljanju delovanja delavca.
- (10) Pisna dokazila se v postopku napredovanja posameznika uporabijo le enkrat. Napredovanje pomeni razvrstitev v višji plačilni razred, ukinitvev dodatka na podlagi napredovanja pomeni razvrstitev v nižji plačilni razred. Delavcu se lahko ukine tudi več plačilnih razredov, pridobljenih z napredovanji, vendar ne več, kot jih je prejel ob zadnjem napredovanju.
- (11) Predlog napredovanja oziroma ukinitvev dodatka-kov uprava potrdi ali zavrne na podlagi podanih strokovnih stališč in ustreznih obrazcev.
- (12) Če je predlog potrjen, se delavcu o tem izda obvestilo, razvidno pa je na plačilnem listu.

PLAČILO ZA POSLOVNO USPEŠNOST

17. člen

- (1) Plačilo za poslovno uspešnost se ugotavlja in določa na podlagi doseženih, z letnim načrtom določenih, poslovnih rezultatov družbe, poslovnih enot in s to kolektivno pogodbo določenih kriterijev.
- (2) Do plačila poslovne uspešnosti so upravičeni tisti delavci, ki imajo na dan izplačila sklenjeno delovno razmerje pri delodajalcu.
- (3) Veljavne podatke pripravijo strokovne službe.

- (4) Plačilo za poslovno uspešnost je odvisno od doseganja poslovnih rezultatov poslovne enote, v kateri delavec dela, oziroma družbe za strokovne in servisne službe družbe.
- (5) Poslovna uspešnost poslovne enote in družbe se ugotavlja na podlagi kriterijev določenih za izračun poslovne uspešnosti.
- (6) Zaposleni v poslovni enoti in strokovnih službah družbe prejemajo plačilo na podlagi poslovne uspešnosti ob izpolnjevanju vseh kriterijev in meril, ki se uporabljajo za ugotavljanje poslovne uspešnosti.
- (7) Delavci strokovnih in servisnih služb družbe so vezani na rezultat poslovne uspešnosti družbe.
- (8) Obračun in izplačilo poslovne uspešnosti se vrši periodično na podlagi kazalnikov poslovne uspešnosti. Obračunske periode se določijo ločeno po posameznih dejavnostih.
- (9) Dodatek na osnovno bruto plačo delavca je na podlagi meril za nagrajevanje lahko izplačan največ do višine 20% osnovne bruto plače za posamezen mesec.
- (10) Poslovna uspešnost preteklega obračunskega obdobja se izplača z enomesečnim zamikom, računano od mesečne zapadlosti izplačila plač.

18. člen

- (1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače v skladu s to kolektivno pogodbo.
- (2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.
- (3) Delavcu, ki ni delal vse obdobje, pripada del plače, sorazmeren izplačilom plač za efektivni delovni čas.
- (4) Delavec, ki mu preneha delovno razmerje iz, krivdnega razloga ali zaradi izredne odpovedi delodajalca, do plačila za poslovno uspešnost ni upravičen.

KRITERIJI ZA UGOTAVLJANJA POSLOVNE USPEŠNOSTI

19. člen

- (1) Kriteriji za ugotavljanje poslovne uspešnosti:
 - a. doseganje načrtovanih prihodkov poslovne enote, družbe.
 - b. doseganje načrtovanih stroškov, poslovne enote, družbe.
 - c. doseganje pozitivnega poslovnega izida poslovne enote, družbe
 - d. za merjenje rezultatov se določi perioda (3 mesece, 6 mesecev, največ 1 leto), vezano na oceno nihanj merjenih kategorij.

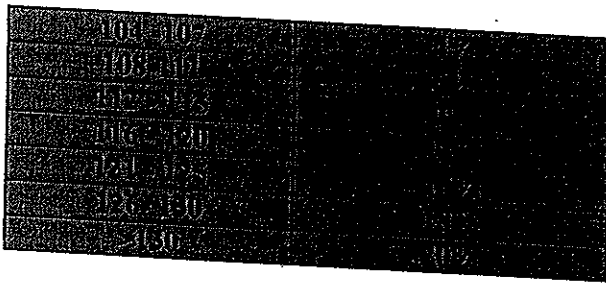
PRAVILA PRI UGOTAVLJANJU POSLOVNE USPEŠNOSTI

20. člen

- (1) Negativni rezultat se ne nagrajuje ne glede na indeks preseganja plana prihodkov.
- (2) Izvzamejo se izredni vplivi v poslovanju.
- (3) Prekoračitev Indeksa stroškov se od prihodkov odšteje v višini prekoračitve
- (4) Lestvice nagrajevanja pri ugotavljanju poslovne uspešnosti je enotna za Terme Maribor d.d. in MTC Fontano d.o.o.

21. člen

- (1) Lestvica nagrajevanja:



- (2) Perioda za ugotavljanje pogojev za nagrajevanja:
 - a. Trgovina – trimesečno
 - b. Turizem in gostinstvo – šestmesečno
 - c. Strokovne in servisne službe družbe - šestmesečno
- (3) Nagrajevanje se lahko prenese na nižje organizacijske ravni, v kolikor so dodelani postopki za ugotavljanje uspešnosti na nižjih organizacijskih ravneh in v soglasju pogodbenih strank.
- (4) Nižje organizacijske ravni so oddelek, skupina poklicev v oddelku ali organizacijski enoti.
- (5) Za MTC Fontano se metodologija nagrajevanja opredeli posebej v prilogi te pogodbe.

VII. NAGRADE

JUBILEJNE NAGRADE

- 22. člen**
- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini, kot jo določa panožna kolektivna pogodba.

NAGRADE ZA USPEŠNO DELO

- 23. člen**
- (1) Delavec je lahko za svoje uspešno delo dodatno nagrajen.
 - (2) Nagrada za uspešno opravljeno delo se lahko podeli v obliki enkratne individualne nagrade za sledeče dosežke:
 - uspešno voden in zaključen projekt večje vrednosti
 - izjemen dosežek na delovnem področju
 - kreativnost,
 - posebna prizadevnost,
 - doprinos k razvoju oddelka, poslovne enote, družbe,
 - izboljšanje delovnih procesov,
 - pozitiven odnos do sodelavcev, tima,
 - večkratne pohvale gostov.
 - (3) Razpis za zbiranje predlogov individualnega enkratnega nagrajevanja delavcev se izvede 2. krat letno. Za prijavo se izdelata poseben obrazec.
 - (4) Predlog za nagrado iz kateregakoli naslova iz tega člena poda neposredno nadrejeni, potrdi pa ga uprava.
 - (5) Delavec lahko prejme nagrado največ v višini ene 3-mesečne povprečne plače v družbi (predlog sindikata). Dodatek za vodenje projekta izključuje nagrado v primeru 1. alineje 2. odstavka tega člena.

TRINAJSTA PLAČA IN BOŽIČNICA

- 24. člen**
- (1) Trinajsta plača se lahko izplača ob koncu koledarskega leta na podlagi doseženih, načrtovanih rezultatov za tekoče poslovno leto. Uspešnost poslovanja na podlagi doseganja načrtovanih rezultatov se ugotavlja za tekoče poslovno leto pod pogojem, da je izplačilo trinajste plače

vključeno v poslovni načrt. Trinajsta plača se izplača v sorazmernem delu plače delavca in sicer največ do 100%.

NAČIN IN VIŠINA NAGRAJEVANJA

25. člen

- (1) Delavec je lahko nagrajen glede na prispevek k uspešnosti družbe:
 - z denarno nagrado
 - s stvarno nagrado
 - na kakšen drug ustrezen način.
- (2) Nagrado predlaga nadrejeni z utemeljitvijo, potrdi jo uprava družbe po prosti presoji.

VIII. IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

26. člen

- (1) Napotitev delavca na izobraževanje ali usposabljanje v interesu delodajalca se izvaja v skladu s panožno kolektivno pogodbo.
- (2) Delodajalec in delavec skleneta posebno pogodbo o napotitvi delavca na izobraževanje v sledečih primerih:
 - pridobitev višje stopnje formalne izobrazbe
 - pridobitev specialističnih znanj in veščin
 - izobraževanje v tujini
 - in podobno.
- (3) Dolžina obdobja iz prejšnjega odstavka se povečuje v sorazmerju s stroškom izobraževanja oz. usposabljanja, vendar ne več kot 5 let.

IX. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

27. člen

- (1) Varno delo v zdravem delovnem okolju je v obojestranskem interesu strank podjetniške kolektivne pogodbe.
- (2) Vse potrebne stroške za zagotavljanje zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja pri delu je dolžan kriti delodajalec.

X. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

28. člen

- (1) Materialni in drugi pogoji za sindikalno delo se urejajo med sindikatom in delodajalcem pogodbeno.

XI. OBLIGACIJSKI DEL PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

SPREMEMBA OZIROMA DOPOLNITEV PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

29. člen

- (1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te pogodbe.
- (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev s priporočenim pismom.

- (3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh od prejema predloga iz prejšnjega odstavka tega člena.
- (4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev te pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka – predlagateljica začne postopek posredovanja.

ODPOVED PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE

30. člen

- (1) Pogodbena stranka lahko odpove to pogodbo s trimesečnim odpovednim rokom s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi na način, ki je običajen pri delodajalcu.
- (2) Po prenehanju veljavnosti te pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

SKLENITEV NOVE KOLEKTIVNE POGODBE

31. člen

- (1) Ob odpovedi te pogodbe ali kadarkoli kasneje lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe v skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah.
- (2) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove podjetniške kolektivne pogodbe ustavi.

XII. PREHODNE DOLOČBE

32. člen

- (1) Delodajalec in sindikat se dogovorita, da se v prehodnem obdobju 18 mesecev od dneva podpisa te pogodbe delavcem, ki jim delodajalec zagotavlja prehrano med delom iz 1. odstavka 15. člena te pogodbe, obračuna malica v višini 70% priznanega stroška za koriščenje prehrane med delom, 30 % priznanega stroška pa jim delodajalec izplača v obliki nadomestila v denarju za prehrano med delom ob izplačilu plače.
- (2) Po preteku prehodnega obdobja iz prejšnjega odstavka tega člena, se stranki te pogodbe sestaneta z namenom ugotovitve ali se pravila, ki se nanašajo na prehrano med delom spoštujejo ali ne in predlagata morebitne spremembe.

33. člen

- (1) Dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % za vsako dopolnjeno leto se obračunava od uveljavitve te pogodbe naprej.
- (2) Delavci, ki so bili po pogodbi o zaposlitvi zaposleni v družbi pred 01. 01. 2011, prejemajo dodatek za delovno dobo v višini, kot do uveljavitve te pogodbe, to je 0,6 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe za tekoča leta po 01. 01. 2011 pa nadalje 0,5 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe.

34. člen

- (1) V primeru, da se odpove panožna kolektivna pogodba in ni sprejeta nova, za kar je posledica pravna praznina, se delodajalec in sindikat dogovorita, da se do uveljavitve nove panožne kolektivne pogodbe uporabljajo določila odpovedane panožne kolektivne pogodbe do uveljavitve nove.

XIII. KONČNA DOLOČBA

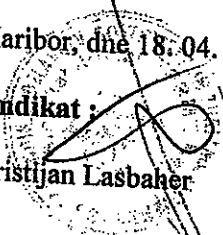
35. člen

- (1) Podjetniška kolektivna pogodba stopi v veljavo, ko ga podpišeta obe pogodbeni stranki, uporabljati pa se začne s 01. 04. 2012.
- (2) Z dnem začetka veljavnosti te pogodbe preneha veljati Dogovor o povračilu stroškov prehrane med delom z dne 17. 01. 2012.
- (3) Pogodbeni stranki ugotavljata, da kljub sklenitvi te pogodbe ostanejo v veljavi Pravilnik o organizaciji s spremembami z dne 19. 07. 2003 in Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest z dne 19. 09. 2003 s spremembami.

Maribor, dne 18. 04. 2012

Sindikat :

Kristijan Lasbaker



Maribor, dne 18. 04. 2012

Delodajalec Terme Maribor d.d.

Zoran Bošković, univ. dipl. ekon.

Borut Rojs, univ. dipl. ekon.

Terme Maribor
Maribor, zdravstvo, rekreacija d.d.
Maribor, Ulica heroja Štandra 10

Delodajalec MTC Fontana d.o.o.

Tomislav Vežjak, univ. dipl. ekon.

Zoran Bošković, univ. dipl. ekon.

MTC Fontana d.o.o.
Koroška cesta 172
SI-2000 Maribor