

V skladu z veljavnimi predpisi sklenejo

1. Delodajalec **TERME MARIBOR turizem, zdravstvo, rekreacija d.d.**, sedežem Ulica heroja Šlandra 10, Maribor, ki ga zastopa predsednica uprave Alenka Iskra, univ. dipl. ekon., kot predstavnica delodajalca,
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 Alenka Iskra, 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

**KOLEKTIVNO POGODBO  
DRUŽBE TERME MARIBOR TURIZEM, ZDRAVSTVO, REKREACIJA D.D.  
o pravicah delavcev iz dela in nagradah delavcev**

**I. SPLOŠNE DOLOČBE**

**VSEBINA KOLEKTIVNE POGODBE**

**1. člen**

- (1) Pogodbeni strani s to pogodbo določata pravice in obveznosti delavcev, ki izhajajo iz dela in nagrade delavcev:
  - odsotnost z dela
  - solidarnostna pomoč
  - povračilo stroškov v zvezi z delom
  - odpravnine
  - plače
  - nagrade
  - delovni čas
  - nadurno delo
  - nočno delo
  - odmori in počitki
  - varstvo in zdravje pri delu.
- (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**

**2. 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. 01. 2011 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.

### **3. člen**

- (1) Področja, ki jih ta kolektivna pogodba ne ureja, se urejajo po določilih panožne kolektivne pogodbe in Zakona o delovnih razmerjih.

## **ENOTNI MINIMALNI STANDARDI**

### **4. člen**

- (1) Pravice iz te kolektivne pogodbe predstavljajo najnižjo raven pravic (minimalni standardi), če kolektivna pogodba ne odkazuje na kaj drugega.
- (2) Odstopanje od minimalnih standardov je dopustno na podlagi sporazuma med reprezentativnim sindikatom v podjetju in delodajalcem, če je to potrebno zaradi ohranitve delovnih mest ali zaradi drugih utemeljenih razlogov.

## **PRIMERI SKLEPANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS, KI NISO OPREDELJENI V ZAKONU, KI UREJA DELOVNA RAZMERJA**

### **5. člen**

- (1) Delodajalec in delavec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas v zakonsko določenih primerih ter v primeru:
  - zaposlitev pripravnika,
  - sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, ki je vezan na mandat,
  - sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vrhunskim strokovnjakom.

## **II. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**

### **DISCIPLINSKA ODGOVORNOST**

### **6. člen**

- (1) Disciplinska odgovornost se ugotavlja in izvaja v skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih in panožne kolektivne pogodbe.
- (2) Disciplinske sankcije, ki jih delodajalec lahko delavcu izreče v disciplinskem postopku, so:
  - opomin,
  - odvzem bonitet,
  - denarna kazen.
- (3) Odvzem bonitet lahko traja največ šest mesecev.
- (4) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do 20% povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa. Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev, pri čemer višina denarne kazni ne more presegati ene povprečne plače iz prejšnjega odstavka.
- (5) Pri izbiri sankcij in odmeri višine denarne kazni je potrebno upoštevati težo kršitve delavca.

## **ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST IN PAVŠALNA ODŠKODNINA**

### **7. člen**

- (1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.
- (2) Odškodnina za škodo, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči delodajalcu, se lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki znaša največ 1,5 povprečne mesečne plače delavca, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa. Pavšalna odškodnina se lahko odmeri v primeru, če bi ugotavljanje škode povzročilo nesorazmerne stroške oziroma je višino škode nemogoče natančno ugotoviti. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za obročno poplačilo odškodnine.
- (3) Odškodnina se odmeri v pavšalnem znesku praviloma v naslednjih primerih:
  - okvara delovnih sredstev, poškodovanje infrastrukture ali opreme,
  - zamuda roka, pomembnega za določena dejanja,
  - nevestno ravnanje,
  - izdaja poslovne skrivnosti,
  - nespoštovanje prepovedi konkurenčnega ravnanja
- (4) Pri odmeri višine pavšalne odškodnine je potrebno upoštevati socialno in ekonomsko stanje delavca.

## **III. ODSOTNOST Z DELA**

### **LETNI DOPUST**

### **8. člen**

- (1) 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 dnevnem delovnem tednu in
  - 24 delovnih dni za delavce, ki delajo v 6 dnevnem delovnem tednu,ne glede na to, ali delajo delavci poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.
- (2) 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, ki znaša 20 delovnih dni. Pri odmeri dodatnih dni letnega dopusta se upošteva:
  - a) skupna delovna doba,
  - b) teža dela,
  - c) posebne socialne in zdravstvene razmere,
  - d) starost (mladina in starejši delavci),
  - e) delovna uspešnostpodrobneje so ti kriteriji opredeljeni v »Prilogi I«
- (3) Za kriterij izobrazba, ki ni opredeljen v panožni kolektivni pogodbi, delavcu pripada:

za dejansko IV. stopnjo izobrazbe	1 dan
za dejansko V. stopnjo izobrazbe	1 dni
za dejansko VI. stopnjo izobrazbe	2 dni
za dejansko VII. stopnjo izobrazbe	3 dni.

### **Merila za določanje letnega dopusta**

### **9. člen**

- (1) Letni dopust se delavcem določi po merilih in kriterijih, določenih z Zakonom o delovnih razmerjih in panožno kolektivno pogodbo.

## **Izraba letnega dopusta**

### **10. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan pisno seznaniti delavce z odmero letnega dopusta praviloma najkasneje do konca marca tekočega leta.
- (2) Delavec izrabi letni dopust v skladu s planom letnih dopustov. Izraba letnega dopusta se načrtuje v koledarskem letu, za katero je odmerjen, pri čemer se upoštevajo interesi delodajalca in delavca.
- (3) Odsotnost delavca zaradi letnega dopusta ali druge vrste odsotnosti, določene v tej pogodbi, mora predhodno pisno odobriti nadrejeni delavec na posebnem standardnem obrazcu.
- (4) Pravico do izrabe celotnega letnega dopusta pridobi delavec po izpolnitvi 6 mesečnega nepretrganega delovnega razmerja.
- (5) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta tekom tekočega leta, se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

## **Regres za redni letni dopust**

### **11. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do rednega letnega dopusta, izplačati regres za redni letni dopust v višini, ki je določena v tarifni prilogi panožne kolektivne pogodbe.
- (2) Regres se mora izplačati delavcem najkasneje do prvega julija tekočega koledarskega leta.
- (3) Če panožna kolektivna pogodba tako določa, lahko družba v likvidnostnih težavah izplača regres najkasneje do prvega novembra tekočega koledarskega leta.
- (4) V primeru, da ima delavec pravico le do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.
- (5) Delavec ima pravico do enega regresa v enem koledarskem letu.
- (6) V primeru prehoda od enega delodajalca k drugemu je vsak delodajalec dolžan izplačati sorazmerni del regresa.
- (7) Višina regresa za letni dopust se usklajuje v skladu z dogovori med socialnimi partnerji na nivoju panožne kolektivne pogodbe, če se stranki te pogodbe ne dogovorita drugače.

## **ODSOTNOST Z DELA Z NADOMESTILOM PLAČE**

### **12. člen**

- (1) Pravice delavcev do odsotnosti z nadomestilom plače se urejajo v skladu z zakonom in veljavno panožno kolektivno pogodbo.

## **ODSOTNOST Z DELA BREZ NADOMESTILA PLAČE**

### **13. člen**

- (1) Pravice delavcev do odsotnosti z dela brez nadomestila plače se urejajo v skladu z zakonom in veljavno panožno kolektivno pogodbo.

## **IV. SOLIDARNOSTNA POMOČ**

### **14. 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.

## **V. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM**

### **PREHRANA MED DELOM**

#### **15. 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 regresa za prehrano med delom se določa na dan in se usklajuje z rastjo življenjskih stroškov.
- (5) Višina regresa za prehrano med delom je določena v tarifni prilogi.

### **PREVOZ NA DELO IN IZ DELA**

#### **16. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške za prevoz na delo in z dela najmanj v minimalni višini stroškov javnega prevoza, kot je določeno v panožni kolektivni pogodbi, ali v višini tretjine kilometrine do višine, kot jo določa uredba Vlade, če prevoz z javnimi prevozi ni mogoč.
- (2) Kriteriji za določitev višine povračila stroškov prevoza so določeni v Pravilniku o povračilu stroškov prevoza delavcev na delo in z dela.
- (3) Delodajalec je dolžan delavcem povrniti stroške, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog izven sedeža družbe na službenem potovanju.
- (4) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in iz dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhajajo iz kraja, določenega s pogodbo o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec pisno ne dogovorita drugače.
- (5)

## **VI. ODPRAVNINE**

### **ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI**

#### **17. člen**

- (1) Ob upokojitvi se delavcu izplača odpravnina v višini, določeni s panožno kolektivno pogodbo in Zakonom o delovnih razmerjih.

### **ODPRAVNINE OB ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNIH RAZLOGOV IN ZARADI NESPOSObNOSTI (PO ZDR)**

#### **18. člen**

- (1) Ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali zaradi nesposobnosti pripada delavcu odpravnina v višini, določeni z Zakonom o delovnih razmerjih oziroma s panožno kolektivno pogodbo.

## VII. PLAČE

### SPLOŠNO

#### 19. 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.

### USKLAJEVANJE PLAČ

#### 20. 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.

### OSNOVNA PLAČA

#### 21. člen

- (1) Osnovna plača delavca je določena v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Osnovna plača se določi na podlagi zahtevnost dela na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi v skladu z aktom o sistematizaciji delovnih mest.
- (3) Osnovna plača je plača za poln delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov. Za vnaprej določene pričakovane 100% delovne rezultate se štejejo delovni rezultati merjeni individualno ali skupinsko. Kriteriji in merila za spremljanje doseženih rezultatov so določena v sistematizaciji delovnih mest ali/in v letnem poslovnem načrtu.
- (4) Mesečna osnovna plača delavca je enaka ali višja od mesečne najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred, v katerega je razporejeno delovno mesto delavca.
- (5) Osnovna plača delavca se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače v ustreznem tarifnem razredu panožne kolektivne pogodbe.
- (6) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela pripadajočega tarifnega razreda.
- (7) Višina mesečne najnižje osnovne plače velja za 174 ur.

### DODATKI

#### 22. 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.

## **DODATKI ZA DELO V MANJ NEUGODNEM DELAVNEM ČASU**

### **23. člen**

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

## **DODATEK ZA DELOVNO DOBO**

### **24. člen**

- (3) Dodatek za delovno dobo je določen v skladu s panožno kolektivno pogodbo v višini 0,5 % osnovne bruto plače za vsako dopolnjeno leto od sprejema te pogodbe dalje.

## **DODATEK ZA MENTORSTVO**

### **25. 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 predsednice 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**

### **26. 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 za en 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 delovnem 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**

### **27. 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) Veljavne podatke pripravijo strokovne službe.
- (3) Plačilo za poslovno uspešnost je odvisno od doseganja poslovnih rezultatov poslovne enote, v kateri delavec dela, oziroma družbe za strokovne in servisne službe družbe.
- (4) Poslovna uspešnost poslovne enote in družbe se ugotavlja na podlagi kriterijev določenih za izračun poslovne uspešnosti.
- (5) 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.
- (6) Kriteriji in merila za ugotavljanje poslovne uspešnosti so podani v tarifni prilogi te pogodbe.
- (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.

### **28. 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**

### **29. 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**

### **30. 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) Vsaki dejavnosti se določijo ustrezne lestvice nagrajevanja glede na planirano razliko v ceni.

### **31. člen**

- (1) Lestvica nagrajevanja je opredeljena v tarifni prilogi te pogodbe.
- (2) 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.
- (3) Nižje organizacijske ravni so oddelek, skupina poklicev v oddelku ali organizacijski enoti.

## **VIII. NAGRADE**

### **JUBILEJNE NAGRADE**

#### **32. člen**

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini, kot jo določa panožna kolektivna pogodba.
- (2) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev za njeno pridobitev.
- (3) Višina jubilejnih nagrad je določena v tarifni prilogi.

### **NAGRADE ZA USPEŠNO DELO**

#### **33. 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**

### **34. 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**

### **35. 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.
- (3) Dosežki na strokovnih tekmovanjih se nagrajujejo glede na doseženo mesto v % osnovne bruto plače tekmovalca na sledeč način:
  - mednarodno tekmovanje
    - i. 1. mesto 50 %
    - ii. 2. mesto 40 %
    - iii. 3. mesto 30 %
  - državno tekmovanje
    - iv. 1. mesto 40 %
    - v. 2. mesto 30 %
    - vi. 3. mesto 20 %

## **IX. DELOVNI ČAS**

### **DEFINICIJA DELOVNEGA ČASA**

### **36. člen**

- (1) Delovni čas delavca je čas dela (efektivni delovni čas), čas odmora med delom, ter čas opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo ter navodili delodajalca oziroma od njega pooblaščenega delavca, ki so skladna z določbami te pogodbe.
- (2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti. Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.
- (3) Polni delovni čas znaša največ 40 ur na teden in ne sme biti krajši od 36 ur na teden .

## **DOGOVOR O DELOVNEM ČASU**

### **37. člen**

- (1) Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delovnem času, ki je lahko razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden.
- (2) Letni razpored delovnega časa, vključno z referenčnim obdobjem, določi delodajalec in o tem pravočasno pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta obvesti delavce in sindikat pri delodajalcu. Delavce pri delodajalcu o tem obvesti preko oglasne deske, sindikat pa z obvestilom po e-pošti ali na drug način, za katerega se delodajalec dogovori s sindikatom.
- (3) V letnem delovnem koledarju delodajalec predvidi najmanj 2 tedna dopusta v koledarskem letu, ki ga delavec koristi v dogovoru z vodjem.
- (4) V primerih, ki jih določa zakon, se lahko delavec in delodajalec dogorita v pogodbi o zaposlitvi ali s posebnim pisnim dogovorom tudi drugače.

## **VRSTE DELOVNEGA ČASA**

### **38. člen**

- (1) Pri delodajalcu se glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:
  - nepremični delovni čas,
  - premični delovni čas,
  - deljen delovni čas,
  - izmenski delovni čas,
  - poseben delovni čas.

## **NEPREMIČNI DELOVNI ČAS**

### **39. člen**

- (1) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

## **PREMIČNI DELOVNI ČAS**

### **40. člen**

- (1) Premični (gibljivi) delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:
  - Dovoljen delovni čas je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela.
  - Obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu.
  - Premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

## **DELJEN DELOVNI ČAS**

### **41. člen**

- (1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro.
- (2) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči delo brez prekinitve.

## **IZMENSKI DELOVNI ČAS**

### **42. člen**

- (1) Izmenški delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet- ali šestdnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.
- (2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75% in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po (npr. 16.00) uri.
- (3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75% in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

## **POSEBNI DELOVNI ČAS - V SKLADU Z ZAKONSKIMI PREDPISI**

### **43. člen**

- (1) Posamezni delavci lahko delajo po drugačnem delovnem režimu v okviru svoje tedenske delovne obveznosti, če zato obstajajo v zakonu navedeni razlogi, kot so materinstvo, invalidnost, bolezni.... Osnova za delo v posebnem delovnem času so uradna potrdila pristojnih ustanov.

## **DELO IZVEN PLANIRANEGA DELOVNEGA ČASA**

### **44. člen**

- (1) V kolikor delavec zaradi nepredvidljivih okoliščin v delovnem procesu in po navodilu vodje opravlja delo izven določenega delovnega časa, se mu tako delo šteje v delovni čas.
- (2) Vodja mora delavcu najmanj en dan pred potrebo po njegovem delu preko običajne dnevne urne obveze (začasna prerazporeditev delovnega časa), pisno odrediti daljše delo, kot znaša delavčeva povprečna ali v naprej planirana delovna obveza. Vodja sme delavcu ustno odrediti predčasni zaključek dela, če za njegovo nadaljnje delo ni več potreb. V primeru predčasnega zaključka dela, delavec ohrani nespremenjene pravice do odmora in povračila stroškov malice.
- (3) V primeru, da delodajalec en dan pred delovno potrebo ne odredi dodatnega dela s pisno odredbo in v izjemnih primerih odredi delo le ustno se takšno delo šteje za nadurno delo, razen v primeru nadomeščanja nenadno začasno odstotnega delavca, višje sile ali nenadno spremenjenih in nepredvidenih okoliščin v poslovanju delodajalca.

## **RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA**

### **45. člen**

- (1) Zaradi narave in organizacije dela v turizmu, torej sezonskega poslovanja, potreb gostov ali objektivnih in tehničnih razlogov, je delovni čas med letom lahko neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen.
- (2) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.
- (3) V primeru začasne prerazporeditve delovnega časa je delodajalec dolžan delavcu najkasneje v roku enega meseca, šteto od dneva začetka dela v okviru začasno prerazporejenega delovnega časa, sporočiti, kdaj bo delavec lahko koristil presežek ur, ki je nastal zaradi take začasne prerazporeditve. Če delodajalec tega ne stori, mora delavcu tako opravljene ure, ki presegajo planirano delovno obveznost v mesecu, ko je dolžan obvestiti delavca o možnosti izrabe realiziranih ur, izplačati po postavki, ki je predvidena za nadure. Izplačilo se opravi skupaj s plačo tekočega meseca.
- (4) Delodajalec sme tekom referenčnega obdobja (poslovnega leta, kot ga določi delodajalec) potem ko ugotovi, da delavcu ne bo mogel zagotoviti prostih ur, kot je napovedal skladno z tretjin odstavkom tega člena, v dogovoru z delavcem te ure obračunati in izplačati po izteku roka, predvidenega za koriščenje, najdalj v treh zaporednih mesecih, višini kot je določena v tretjem odstavku.

- (5) Če ima delavec po zaključku 12-mesečnega izravnalnega obdobja presežek ur nad polnim delovnim časom je delodajalec dolžan delavcu presežek ur plačati v višini, kot je določena v 3. odstavku tega člena in to pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12-mesečnega obdobja.
- (6) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in pri začasni prerazporeditvi delovnega časa, tedenski delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur tedensko.
- (7) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa.

## **PRESEŽEK UR OB PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **46. člen**

- (1) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in opravlja delo v neenakomerni razporeditvi oziroma začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, lahko zahteva, da se mu opravljene ure preračunajo v delovne dneve s polnim delovnim časom.
- (2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delovno dobo delavca, kot bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

## **IZPLAČILO DODATKOV**

### **47. člen**

- (1) Dodatki za delo v manj ugodnem času in ostali dodatki se obračunajo v tistem mesecu, ko je delavec delo, za katerega je upravičen do dodatka, dejansko opravil.

## **BOLNIŠKA ODSOTNOST**

### **48. člen**

- (1) Nadomestilo za bolniško odsotnost z dela, se delavcu obračuna glede na dejansko dnevno delovno obveznost. Nadomestilo za bolniško odsotnost se izplačuje tekoče za posamezen mesec, ko je bil delavec upravičen do bolniške odsotnosti.

## **X. NADURNO DELO**

### **NADURNO DELO**

### **49. člen**

- (1) V skladu z določili zakona oziroma kolektivne pogodbe dejavnosti je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo še zlasti v naslednjih primerih:
  - da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav,
  - pri rednih in izrednih inventurnih popisih,
  - v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih,
  - v primeru nenadno začasno odsotnega delavca
  - da se opravi delo za zagotovitev dogovorjenih obveznosti.
- (2) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.
- (3) Delodajalec je dolžan nadurno odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku treh delovnih dni po odreditvi nadurnega dela.
- (4) Delodajalec je dolžan na poziv delavca le-temu omogočiti vpogled v evidenco njegovih opravljenih ur.

### **50. člen**

- (1) Če obseg opravljenega nadurnega dela delavca že dosega 170 ur na leto, lahko delodajalec delavcu odredi nadurno delo le ob pisnem soglasju delavca. Pisno soglasje je v tem primeru potrebno pridobiti za vsako odrejeno nadurno delo posebej.

## **PREPOVED OPRAVLJANJA NADURNEGA DELA**

### **51. člen**

- (1) Razen, če zakon določa drugače, se nadurnega dela ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.
- (2) Delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela po določili ZDR in te kolektivne pogodbe:
  - delavki ali delavcu v skladu z določbami ZDR zaradi varstva nosečnosti in starševstva
  - starejšemu delavcu
  - delavcu, ki še ni dopolnil 18. let starosti
  - delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje
  - delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu z določili 142. člena ZDR
  - delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi .

### **52. člen**

- (1) Če je delavcu odredil nadurno delo delavec, ki je v razmerju do njega odgovoren za organizacijo dela (vodja, šef...), se šteje, da je bilo nadurno delo pravilno odrejeno in mora biti plačano skupaj z izplačilom plače za tekoči mesec, ko je bilo nadurno delo opravljeno

## **XI. NOČNO DELO**

### **NOČNO DELO**

### **53. člen**

- (1) Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne.
- (2) Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočne delovna izmena, se šteje za nočno delo vsako delo opravljeno v času med 22. in 7. uri naslednjega dne.
- (3) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 4 mesecev trajati več kot 8 ur na dan.

### **PRAVICE NOČNIH DELAVCEV**

### **54. člen**

- (1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).
- (2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:
  - daljši letni dopust
  - ustrezno prehrano
  - občasne preventivne preglede v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja
  - redno in ažurno izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden- za nočno izmeno oziroma za nočno delo,
  - počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

## **PREPOVED NOČNEGA DELA**

### **55. člen**

- (1) Delo v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:
  - delavcu, ki neguje otroka do 3 let starosti brez predhodnega soglasja delavca
  - delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz izjave o varnosti z oceno tveganja zaradi tega izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka
  - delavcu – staršu, ki ima otroka mlajšega od 7 let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, brez predhodnega soglasja delavca
  - delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

## **VLOGA SINDIKATA**

### **56. člen**

- (1) Delodajalec je dolžna pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

## **XII. ODMORI IN POČITKI**

### **ODMOR**

### **57. člen**

- (1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut in se mu v skladu z zakonom, všteva v delovni čas. .
- (2) Delavec, ki v skladu z določili zakona dela krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.
- (3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini tako podaljšanega dnevnega delovnega časa.
- (4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa v primeru 8. urnega oziroma sedemurnega neprekinjenega delovnega časa

### **POČITEK MED DVEMA ZAPOREDNIMA DELOVNIMA DNEMA**

### **58. člen**

- (1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. V čas počitka se ne všteva čas, ki ga delavec običajno porabi za pot do doma in nazaj na delo.
- (2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur .

### **TEDENSKI POČITEK**

### **59. člen**

- (1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.
- (2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.
- (3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

### **XIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU**

#### **60. 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.

#### **VARSTVO V PRIMERU ZMANJŠANE DELOVNE SPOSOBNOSTI**

#### **61. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan spoštovati zakonodajo iz področja varovanja invalidov in starejših delavcev, ter pogoje dela, določene z odločbami pristojnih komisij.

#### **STAREJŠI DELAVCI**

#### **62. člen**

- (1) Starejši delavci uživajo posebno varstvo v skladu z določil zakona.
- (2) Ukrepi, ki bi jih delodajalec uvedel za zagotovitev posebnega varstva starejših delavcev, se bodo uporabljali tudi za Agencijske delavce, če bi se ti v skladu z določili zakona šteli za starejše delavce.

#### **63. člen**

- (1) V skladu z veljavnimi zakoni, predpisi oziroma dogovori bo delodajalec omogočil sindikatu in svetu delavcev sodelovanje pri spremembah in dopolnitvah izjave o varnosti z oceno tveganja.

#### **DOLŽNOSTI DELODAJALCA**

#### **64. člen**

- (1) Glede varnosti in zdravja pri delu ima delodajalec obveznosti, ki jih določa veljavni zakon in veljavnimi predpisi oziroma dogovori, izdanimi ali dogovorjenimi na njegovi podlagi. Po veljavnem zakonu, predpisih oziroma dogovorih so obveznosti delodajalca predvsem
  - Obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo, nevarnostih za poškodbe in zdravstvene okvare
  - Obveščanje delavcev o varnem delu z navodili in obvestili, ki so praviloma pisna, v zakonsko določenih primerih pa so lahko tudi ustna
  - Usposabljanje delavcev za varno delo
  - Delodajalec mora delavca pred nastopom dela seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu ter pravicami, obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu ter delovnimi pogoji, pred izpolnitvijo te obveznosti delodajalca pa delavec ne sme začeti delati.
  - Zagotavljanje osebne varovalne in delovne opreme
  - Zagotoviti učinkovito prvo pomoč poškodovanim delavcem in poziv za prevoz z interventnimi vozili, kadar je to potrebno.
- (2) Določila 1. do 6. alineje tega člena se uporabljajo tudi za Agencijske delavce. Za Agencijske delavce se poleg tega uporablja tudi veljavni zakon, če je v zakonu to posebej navedeno oziroma kadar to izhaja iz smisla zakona.

#### **DOLŽNOSTI IN PRAVICE DELAVCA**

#### **65. člen**

- (1) Delavec ima glede varnosti in zdravja pri delu obveznosti, kot jih določa veljavni zakon in veljavnimi predpisi oziroma dogovori, izdanimi ali dogovorjenimi na njegovi podlagi. Te obveznosti so predvsem:



- se seznanja z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva, ki so predvideni na določenem delovnem mestu za varno in zdravju neškodljivo delo
  - upošteva predpisane varnostne ukrepe, uporablja predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu
  - se odziva na zdravstvene preglede v skladu z oceno tveganja
  - se odzove na občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti
  - pisno ali ustno preko svojih predstavnikov takoj obvesti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko pri delu ogrozil njegovo zdravje in varnost oziroma varnost in zdravje drugih delavcev ali nastanek škode delodajalcu
  - odkloni delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu
  - odkloni delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi
- (2) Določila 1. do 7. alineje se uporabljajo tudi za Agencijske delavce.

#### **XIV. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA**

##### **66. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja, kot to določa ta zakon in panožna kolektivna pogodba.
- (2) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:
  - prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
  - svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

##### **67. člen**

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

#### **XV. OBLIGACIJSKI DEL PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE**

##### **SPREMEMBA OZIROMA DOPOLNITEV PODJETNIŠKE KOLEKTIVNE POGODBE**

##### **68. 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**

##### **69. člen**

- (1) Pogodbeni 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**

### **70. 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.

## **XVI. PREHODNE DOLOČBE**

### **71. člen**

- (1) Delodajalec in sindikat se dogovorita, da se v prehodnem obdobju enega leta 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 koriščenja 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 enoletnega prehodnega obdobja iz prejšnjega odstavka tega člena, se stranki te pogodbe sestane z namenom ugotovitve ali se pravila, ki se nanašajo na prehrano med delom spoštujejo ali ne in predlagata morebitne spremembe.
- (3) V primeru, da se pravila delodajalca v enoletnem prehodnem obdobju ne spoštujejo, se nemudoma pristopi k zagotavljanju prehrane med delom v naravi in se ustavi izplačevanje regresa za prehrano vsem delavcem.
- (4) Spoštovanje pravil delodajalca iz 15. in tega člena se preverjajo sprotno, vendar najmanj enkrat mesečno.
- (5) Delodajalec obvešča sindikat o ugotovitvah iz prejšnjega odstavka tega člena kvartalno ali nemudoma, če pride do kršitev.
- (6) Preverjanje spoštovanja pravil koriščenja prehrane med delom delodajalca se vrši ves čas veljavnosti te pogodbe.
- (7) Če delodajalec ugotovi, da se pravila koriščenja prehrane ne spoštujejo več in je že preteklo prehodno obdobje, o tem obvesti sindikat, s katerim dogovorita takojšno poostritev kontrole. Če se v roku enega meseca ne vzpostavi stanje spoštovanja pravil delodajalca za koriščenje prehrane, se po tej pogodbi preide na zagotavljanje prehrane med delom v naravi.

### **72. 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 uveljavitvijo te pogodbe, prejemajo za pretekla leta delovne dobe dodatek v višini 0,6 % za vsako dopolnjeno leto, za tekoča leta po uveljavitvi te pogodbe pa nadalje 0,5 % za vsako dopolnjeno leto.

### **73. 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 uporablja Priloga I te pogodbe »Določitev pravic delavcev za primer, da panožna kolektivna pogodba ni v veljavi.

## **XVII. KONČNA DOLOČBA**

### **74. člen**

- (1) Podjetniška kolektivna pogodba stopi v veljavo, ko ga podpišeta obe pogodbeni stranki, uporabljati pa se začne s 01. 01. 2011.
- (2) Z dnem začetka veljavnosti te pogodbe prenehajo veljati pravilnik o osebnih dohodkih in drugih prejemkih z dne 26. 10. 1990 s spremembami, Pravilnik o delovnih razmerjih z dne 04. 06. 1991 in Dogovor o podaljšanju veljavnosti določb Pravilnika o delovnih razmerjih in Pravilnika o osebnih dohodkih in drugih prejemkih z dne 06. 01. 2004 in Dogovor o podaljšanju veljavnosti Pravilnika o osebnih dohodkih in drugih prejemkih iz leta 2007 s spremembami.
- (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.

....., dne

....., dne

**Sindikat :**

**Delodajalec Terme Maribor d.d.**

Kristijan Lasbaher

Alenka Iskra, univ. dipl. ekon.

**Delodajalec MTC Fontana d.o.o.**

Tomislav Vezjak, univ. dipl. ekon.

Alenka Iskra, univ. dipl. ekon.

## TARIFNA PRILOGA

### NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

#### 1. člen

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi po tarifnih razredih, veljavni z dne 01. 01. 2011, 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 €

### POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

#### 1. Prehrana med delom

#### 2. člen

(1) Znesek prehrane med delom na dan od 01. 01. 2011 znaša 3,69€.

#### 2. Prevoz na delo in z dela

#### 3. člen

- (1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini, določeni s panožno kolektivno pogodbo.
- (2) Če ni možnosti javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela za vsak poln kilometer v višini 15 % cene 85-oktanskega bencina.

### DRUGI OSEBNI PREJEMKI

#### 1. Jubilejne nagrade

#### 4. člen

- (1) Jubilejna nagrada za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu znaša:
- za 10 let .....1,0 najnižja osnovna bruto plača I. tarifnega razreda
  - za 20 let .....1,5 najnižje osnovne bruto plače I. tarifnega razreda
  - za 30 let .....2,0 najnižje osnovne bruto plače I. tarifnega razreda
  - za 40 let .....2,5 najnižje osnovne bruto plače I. tarifnega razreda.

#### 3. Solidarnostna pomoč

#### 5. člen

(1) Solidarnostna pomoč znaša v primeru:

- smrt delavca ena povprečna plača v družbi,
- smrt ožjega družinskega člana, ter matere in očeta 60% povprečne plače v družbi,
- ob nastanku težje invalidnosti (II. stopnje) 60% povprečne plače v družbi.

#### LESTVICA NAGRAJEVANJA ZA POSLOVNO USPEŠNOST

##### 6. člen

<b>Turizem in gostinstvo, trgovina, strokovne službe</b>	
<b>Indeks za nagrajevanje</b>	<b>mesečno</b>
<b>100 -103</b>	<b>2%</b>
<b>104 -107</b>	<b>4%</b>
<b>108-111</b>	<b>6%</b>
<b>112 - 115</b>	<b>9%</b>
<b>116 - 120</b>	<b>12%</b>
<b>121 - 125</b>	<b>15%</b>
<b>126- 130</b>	<b>18%</b>
<b>&gt;130</b>	<b>20%</b>

#### Perioda za ugotavljanje pogojev za nagrajevanja

##### 7. člen

- a. Trgovina – trimesečno
- b. Turizem in gostinstvo – šestmesečno
- c. Strokovne in servisne službe družbe - šestmesečno

## PRILOGA I

### DOLOČITEV PRAVIC DELAVCEV V PRIMERU, DA PANOŽNA KOLEKTIVNA POGODBA NI V VELJAVI

#### 1. člen

- (1) Ta priloga se uporablja v primerih, ko panožna kolektivna pogodba ni v veljavi in bi sklicevanje na panožno kolektivno pogodbo pri zagotavljanju pravic delavcev iz delovnega razmerja in iz te pogodbe predstavljalo pravno praznino.

#### REDNI LETNI DOPUST

#### 2. člen

- (1) Če panožna kolektivna pogodba ni v veljavi, se dolžina rednega letnega dopusta odmeri v skladu z naslednjimi merili iz te pogodbe, pri čemer se odmera na podlagi sprejetih meril prišteje k osnovnemu letnemu dopustu, ki znaša 20 delovnih dni:
- a. Na osnovi delovne dobe pripada delavcu:

- nad 5-10 let delovne dobe	1 dan,
- nad 10-15 let delovne dobe	2 dni,
- nad 15 – 20 let delovne dobe	3 dni,
- nad 20 – 25 let delovne dobe	4 dni,
- nad 25 let	5 dni
  
  - b. Na osnovi delovnih pogojev pripada delavcu:

- stalno nočno delo	2 dni,
- delo v nočni izmeni	1 dan,
- ponavljajoče delo ob nedeljah in praznikih	1 dan,
- delo v vlagi, pari, dimu, hrupu, sevanju,	
- kemikalijah, in drugih posebnih pogojih	1 dan
  
  - c. Na osnovi zahtevnosti dela pripada delavcu:

- za delo IV. in V. stopnje zahtevnosti	1 dan,
- za dela VI. in VII. stopnje zahtevnosti	2 dni,
- za dela VIII. in IX. stopnje zahtevnosti	3 dni
  
  - d. Socialni kriteriji:

- mati z otrokom do 15 let	1 dan,
- mati z dvema otrokoma do 15 let ali oče samohranilec ali mati samohranilka	2 dni,
- mati s tremi ali več otroki do 15 let ali oče samohranilec ali mati samohranilka	3 dni
  
  - e. Delavcu mlajšemu od 18 let pripada letni dopust, po osnovah in merilih iz prejšnjih odstavkov, povečan za 7 delovnih dni.
  
  - f. Za 5 dni povečan letni dopust pripada:

- delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti,	
--	--

- delavcu, ki ima priznano najmanj 60% telesno okvaro, delovnim invalidom II. in III. kategorije invalidnosti ter delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali duševno prizadeto osebo.

g. Na podlagi zahtevnosti delovnega mesta pripada delavcu:

- za dejansko IV. stopnjo izobrazbe 1 dan
- za dejansko V. stopnjo izobrazbe 1 dan
- za dejansko VI. stopnjo izobrazbe 2 dni
- za dejansko VII. stopnjo izobrazbe 3 dni.

## **ODSOTNOST Z DELA Z NADOMESTILOM PLAČE**

### **3. člen**

- (1) Pravice delavcev do odsotnosti z nadomestilom plače se urejajo v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo.
- (2) V kolikor panožna kolektivna pogodba ne ureja drugače, ima delavec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 dni v letu zaradi:
  - lastne poroke 2 dni,
  - poroke otroka 1 dan,
  - rojstva otroka 1 dan,
  - smrti zakonca, otroka 3 dni,
  - smrti staršev in drugih članov, ki so živeli v ožjem gospodinjstvu 2 dni,
  - smrt bratov, sester, starih staršev, zakončevih staršev 1 dan,
  - selitev delavca oziroma njegove družine 2 dni,
  - elementarnih nesreč 3 dni,
  - za športno in kulturno udejstvovanje 7 dni
- (3) Krvodajalci imajo pravico do prostih dni skladno z zakonom.
- (4) Odsotnosti v teh primerih je treba izkoristiti ob nastopu dogodka.
- (5) Odsotnost delavca z dela prvega odstavka bremeni delodajalca.
- (6) Delavcu je treba omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavnih organih republike in lokalnih skupnosti.
- (7) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, taka odsotnost bremeni delavca.

## **ODSOTNOST Z DELA BREZ NADOMESTILA PLAČE**

### **4. člen**

- (1) Pravice delavcev do odsotnosti z nadomestilom plače se urejajo v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo.
- (2) V kolikor panožna kolektivna pogodba ne določa drugače, ima delavec pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v naslednjih primerih:
  - neodložljivih osebnih opravkov,
  - zasebnega potovanja,
  - nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
  - popravila hiše oziroma stanovanja,
  - zdravljenja na lastne stroške.
- (3) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

## **SOLIDARNOSTNA POMOČ**

#### **5. člen**

- (1) Delavcu oziroma družini, ki je socialno ogrožena, pripada solidarnostna pomoč v skladu z veljavno panožno kolektivno pogodbo.
- (2) Če panožna kolektivna pogodba ne ureja drugače, pripada delavcu oziroma njegovi družini solidarnostna pomoč v sledečih primerih in pogojih:
  - smrt delavca ena povprečna plača,
  - smrt ožjega družinskega člana 60% povprečne plače,
  - ob nastanku težje invalidnosti (II. stopnje) 60% povprečne plače,
  - daljša bolezen (nad tri mesece) enkrat letno, elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, in v drugih izjemnih primerih na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu 30% povprečne plače.
- (3) Osnova za izračun solidarnostih pomoči je povprečna plača v Republiki Sloveniji ali podjetja za pretekle tri mesece.
- (4) 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.
- (5) Solidarnostno pomoč plača delodajalec, sindikat pa delavcu – članu sindikata izplača svoj prispevek na podlagi svojih kriterijev.
- (6) Med delodajalcem in sindikatom je vzpostavljeno obojestransko informiranje o sodelavcih, ki so upravičeni do solidarnostne pomoči in o izvedeni pomoči.

#### **PREVOZ NA DELO IN IZ DELA**

#### **6. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoza, ali v višini tretjine kilometrine do višine, kot jo določa uredba Vlade, če prevoz z javnimi prevozi ni mogoč.
- (2) Kriteriji za določitev višine povračila stroškov prevoza so določeni v Pravilniku o povračilu stroškov prevoza delavcev na delo in z dela.
- (3) Delodajalec je dolžan delavcem povrniti stroške, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog izven sedeža družbe na službenem potovanju.
- (4) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in iz dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhajajo iz kraja, določenega s pogodbo o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec pisno ne dogovorita drugače.

#### **ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI**

#### **7. člen**

- (1) Ob upokojitvi se delavcu izplača odpravnina v višini 3 povprečnih plač v Republiki Sloveniji.

#### **ODPRAVNINE OB ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNIH RAZLOGOV IN ZARADI NESPOSOBNOSTI**

#### **8. člen**

- (1) Ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pripada delavcu odpravnina v višini ½ plače za vsako leto delovne dobe pri delodajalcu.
- (2) Ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti pripada delavcu odpravnina v višini, določeni z Zakonom o delovnih razmerjih.

#### **DODATKI ZA DELO V MANJ NEUGODNEM DELAVNEM ČASU**

#### **9. člen**

- (1) Delavcu pripadajo sledeči dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času:
  - delo v popoldanski izmeni 10%,



- delo v nočni izmeni 10%,
  - za čas pripravljenosti na domu 10%,
  - za delo v deljenem delovnem času
    - a) za prekinitev dela več kot eno uro 15%
    - b) za prekinitev dela več kot dve uri 20%,
  - dežurstvo 20%,
  - nočno delo 50%,
  - delo prek polnega delovnega časa 30%,
  - delo v nedeljo 50%,
  - delo na državne praznike oziroma dela proste dneve po zakonu 150%.
- (2) Za delo na dan državnega praznika oziroma po zakonu prostega dne, pripada delavcu poleg plače dodatek iz zadnje alineje prejšnjega odstavka za vsako opravljeno delovno uro, če mu ni mogoče zagotoviti prostega dne namesto dela na dan praznika ali prostega dne, oziroma 50% če tega koristi.
  - (3) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo na dan praznika, oziroma dela prostega dneva po zakonu in dodatka za delo v nedeljo.
  - (4) Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.
  - (5) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.
  - (6) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

#### **DODATEK ZA DELOVNO DOBO**

##### **10. člen**

- (1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % osnovne bruto plače za vsako dopolnjeno leto od sprejema te pogodbe dalje.
- (2) Delavci, ki so bili po pogodbi o zaposlitvi zaposleni v družbi pred uveljavitvijo te pogodbe, prejemajo za pretekla leta delovne dobe dodatek v višini 0,6 % za vsako dopolnjeno leto, za tekoča leta po uveljavitvi te pogodbe pa nadalje 0,5 % za vsako dopolnjeno leto.

#### **JUBILEJNE NAGRADE**

##### **11. člen**

- (1) Delavcu, ki v koledarskem letu izpolni 10, 20, 30 ali 40 let delovne dobe, pripada jubilejna nagrada v višini:
  - za 10 let delovne dobe v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe,
  - za 20let delovne dobe v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe,
  - za 30 let delovne dobe v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe
  - za 40 let delovne dobe v višini dveh in pol izhodiščnih plač I. tarifnega razred iz te kolektivne pogodbe.
- (2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade. Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po nastanku pravice.
- (3) Delavec prejme jubilejno nagrado za določen jubilej samo enkrat v času trajanja svoje delovne dobe.