

V skladu s 112. in 114. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavniki delodajalcev: GZS – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno industrijo, ZDS – Sekcija za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno industrijo

kot predstavniki delojemalcev: Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije in Samostojni sindikat delavcev podjetja Industrija usnja Vrhnika

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije

Uradni list RS, št. 55/2009, 28/2010

Veljavnost oz. uporaba: od 6.4.2010

I. OBLIGACIJSKI DEL

1. člen

Vsebina kolektivne pogodbe

- (1) Ta kolektivna pogodba obsega obligacijski in normativni del ter tarifno prilogo.
- (2) Obligacijski del ureja pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe in način mirnega reševanja sporov.
- (3) Normativni del ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev iz delovnih razmerij.
- (4) V tarifni prilogi, ki je sestavni del normativnega dela te pogodbe, se določajo najnižje osnovne plače, druge vrste plačil in povračil stroškov v zvezi z delom.

2. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

3. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov kolektivne pogodbe, ki ob upoštevanju kriterija najtesnejše zveze opravljajo tekstilno, oblačilno, usnjarsko ali usnjarsko predelovalno dejavnost kot pretežno dejavnost na pridobiten način in je to dejavnost mogoče opredeliti z naslednjimi šiframi dejavnosti, kakor jih opredeljuje Uredba o standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07):

- 13.100 - Priprava in predenje tekstilnih vlaken
- 13.200 - Tkanje tekstilij
- 13.300 - Dodelava tekstilij
- 13.910 - Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov

- 13.920 - Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil
- 13.930 - Proizvodnja preprog
- 13.940 - Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež
- 13.950 - Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov iz njih, razen oblačil
- 13.960 - Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila
- 13.990 - Proizvodnja druge nerazvrščenih tekstilij
- 14.110 - Proizvodnja usnjenih oblačil
- 14.120 - Proizvodnja delovnih oblačil
- 14.130 - Proizvodnja drugih vrhnjih oblačil
- 14.140 - Proizvodnja spodnjega perila
- 14.190 - Proizvodnja drugih oblačil, pokrival ter dodatkov
- 14.200 - Proizvodnja krznenih izdelkov
- 14.310 - Proizvodnja nogavic
- 14.390 - Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil
- 15.110 - Strojenje in dodelava usnja in krzna
- 15.120 - Proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenarskih izdelkov
- 15.200 - Proizvodnja obutve.

(2) Pri določanju kriterija najtesnejše zveze se poleg pretežne dejavnosti upoštevajo tudi spremljevalne dejavnosti, specifika dejavnosti in značilnosti delovnih in proizvodnih procesov.

4. člen

Osebna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 3. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije.

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za poslovodne delavce, prokuriste in vodilne delavce, razen če s pogodbo o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno.

(3) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, in sicer glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon.

(4) Kolektivna pogodba se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju. Kolektivna pogodba velja tudi za vaje v obsegu, kot to določa zakon.

5. člen

Časovna veljavnost kolektivne pogodbe

- (1) Kolektivna pogodba se sklene za nedoločen čas.
- (2) Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu RS, uporabljati pa se začne prvi dan naslednjega meseca po objavi.
- (3) Kolektivno pogodbo lahko odpove katerakoli pogodbeni stranka kadarkoli s šestmesečnim odpovednim rokom. Odpoved kolektivne pogodbe mora biti nasprotni stranki poslana v pisni obliki in objavljena v Uradnem listu RS.
- (4) V primeru odpovedi se normativni del kolektivne pogodbe uporablja še šest mesecev po izteku odpovednega roka iz tretjega odstavka tega člena. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem dogovorita.
- (5) Tarifna priloga se sklene za obdobje, ki ne sme biti krajše od enega leta. Če stranki kolektivne pogodbe ne skleneta nove tarifne priloge, se njena uporaba podaljša za eno leto.
- (6) Za spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe se uporabljajo določila Zakona o kolektivnih pogodbah.
- (7) Pogodbene stranke se dogovorita, da se kolektivni spori rešujejo na način in po postopku, določenem z Zakonom o kolektivnih pogodbah.

6. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

- (1) Stranki kolektivne pogodbe v 60 dneh po uveljavitvi te kolektivne pogodbe imenujeta petčlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero vsaka stranka imenuje po dva člana, predsednika pa imenujeta sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov za delovno pravo.
- (2) Komisija za razlago kolektivne pogodbe sprejema razlage določb te kolektivne pogodbe soglasno. Tako sprejeta razlaga ima naravo stališča oziroma priporočila, lahko pa se uporabi kot podlaga za ustrezno spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe.
- (3) Stranki kolektivne pogodbe se sporazumeta, da se stališča in priporočila komisije za razlago objavijo na običajen način, kot obveščata svoje člane.

7. člen

Enotni minimalni standardi

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v primerih in pod pogoji, ko je dogovorjeno odstopanje od teh standardov.

II. NORMATIVNI DEL

II. 1. Splošno

8. člen

Pooblastila za samostojne odločitve

Delodajalec mora delavce seznaniti o tem, katere zaposlene je pooblastil za odločanje o njihovih pravicah, obveznostih in odgovornostih.

9. člen

Razvrstitev delovnih mest ali vrste del v tarifne razrede

(1) Naloge delavca se določijo v opisu delovnega mesta ali vrste del. Delovna mesta ali vrsta del se razvrščajo v devet tarifnih razredov upoštevajoč zlasti zahtevnost dela. Delovna mesta ali vrsta del posameznih tarifnih razredov se lahko v kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih pri delodajalcih razvrščajo v posamezne plačilne razrede ali skupine, kar je v domeni delodajalca.

(2) V nadaljnjem besedilu te kolektivne pogodbe se za opredelitev nalog delavca uporablja le pojem delovnega mesta, besedilo pa velja smiselno enako tudi za primer, ko so naloge delavca pri delodajalcu določene z vrsto dela.

(3) Razvrstitev delovnih mest ali vrste del v tarifne razrede je razvidna iz akta o sistemizaciji delovnih mest ali vrste del.

(4) Tarifni razredi so naslednji:

- I. tarifni razred (enostavna dela). Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje končana osnovna šola.

- II. tarifni razred (manj zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno- ali večmesečni tečaji, ustrezna poklicna kvalifikacija oziroma 18 mesecev javno priznanega poklicnega izobraževanja.

- III. tarifni razred (srednje zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahtevata najmanj dve leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezna poklicna kvalifikacija.

- IV. tarifni razred (zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahtevajo najmanj tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

- V. tarifni razred (bolj zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahtevajo tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski in poslovodski izpit, ali delovna mesta, za katera se zahteva štiri ali pet let javno priznanega strokovnega izobraževanja ali matura splošne gimnazije in poklicni tečaj.

- VI. tarifni razred (zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba in visokošolski strokovni program I. bolonjska stopnja.

- VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba, ali delovna mesta, za katera se zahteva univerzitetna izobrazba ali univerzitetni program po I. bolonjski stopnji ali magisterij stroke po II. bolonjski stopnji.

- VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem ali strokovnem izobraževanju.

- IX. tarifni razred (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela). Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

(5) Delodajalec uskladi razvrstitev v tarifne razrede v podjetju z razvrstitvijo po tej kolektivni pogodbi v razumnem roku.

II. 2. Pogodba o zaposlitvi

10. člen

Predlog pogodbe o zaposlitvi

(1) Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri njem, najmanj tri (3) delovne dni pred predvidenim dnem sklenitve pogodbe.

(2) Če delodajalec delavcu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za isto ali drugo delovno mesto, s katero nadomešča veljavno pogodbo o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, se mora delavec

opredeliti do ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi in ju podpisati ali odkloniti najkasneje v petih delovnih dneh od prejema ponudbe.

(3) Ob sklenitvi vsebuje pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, še takratno razvrstitev delovnega mesta v tarifni razred. Podatek o razvrstitvi v tarifni razred je informativne narave.

11. člen

Drugo delo

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo v teh primerih:

- zaradi nenadnega zmanjšanja ali povečanja obsega dela,
- zaradi nadomeščanja drugega delavca,
- zaradi nenadne okvare strojev (postrojenj) in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- zaradi izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- zaradi nalog v zvezi z rednimi in izrednimi inventurnimi popisi,
- v drugih primerih, določenih s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

(2) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.

(3) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela prejeti pisni nalog za drugo delo, razen ob napotitvi na drugo delo za krajši čas. Krajši čas ne sme biti daljši od petih delovnih dni.

(4) Delavec lahko opravlja drugo delo po določbah tega člena največ 30 delovnih dni zaporedoma in ne več kot 60 delovnih dni v enem koledarskem letu.

(5) Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

12. člen

Video in avdio nadzor

(1) Če delodajalec uvaja nadzor nad delom delavcev s tehničnimi sredstvi (video in avdio napravami) ter nadzor nad uporabo komunikacijskih in telekomunikacijskih sredstev, ki jih delavci uporabljajo pri svojem delu, se mora pred uvedbo tega nadzora posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu.

(2) Posvetovanje mora zajeti način, oblike in postopke nadzora. Posvetovanje mora biti opravljeno tudi, če delodajalec spreminja in dopolnjuje način, oblike in postopke nadzora.

(3) Če delodajalec s splošnim aktom ureja nadzor nad delom delavcev ter način, oblike in postopke nadzora, mora pred sprejemom splošnega akta opraviti posvetovanje z reprezentativnimi sindikati.

(4) Posvetovanje mora biti opravljeno v rokih, ki jih zakon določa za posvetovanje delodajalca s sindikatom.

(5) Vsak delavec mora biti vnaprej pisno seznanjen z načinom, oblikami in postopki nadzora nad delovnim mestom in sredstvi za delo, ki jih uporablja pri svojem delu.

(6) Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi, ko delodajalec uvaja oblike osebnega nadzora delavcev.

(7) Delodajalec ne sme s tehničnimi sredstvi nadzorovati prostorov za počitek in osebne potrebe delavcev oziroma prostorov, v katerih se ne opravlja delovni in poslovni proces.

13. člen

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

(1) Za projektno delo se šteje delo, za katero so izpolnjeni ti kriteriji:

- vezanost na program, ki se samostojno prične in zaključuje,

- časovni okvir,
- opredeljen postopek priprave, izvedbe in spremljanje projekta.

(2) Manjši delodajalci lahko sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve, ki jih določa 52. člen Zakona o delovnih razmerjih.

14. člen

Odpovedni rok, če odpoveduje pogodbo delavec

(1) Daljši odpovedni rok, kot ga določa zakon v primeru odpovedi delavca, velja, če sta se tako dogovorili stranki pogodbe o zaposlitvi ali to določa akt ali kolektivna pogodba pri delodajalcu, ne more pa biti daljši od 60 dni za delavce IV. in V. tarifnega razreda in ne daljši od 120 dni za delavce od VI. tarifnega razreda dalje.

(2) Z dnem uveljavitve in začetka uporabe zakona, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti in bo uveljavil spremembo pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, se 120-dnevni odpovedni rok iz prejšnjega odstavka skrajša na 90 dni.

15. člen

Odpovedni roki za manjše delodajalce

Ne glede na to, ali pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec ali delavec, za vse vrste odpovedi pri manjšem delodajalcu veljajo polovični odpovedni roki, ki jih določata zakon in ta pogodba, razen če se ne dogovorita drugače, vendar odpovedni rok ne sme biti krajši od 30 dni.

16. člen

Opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga

(1) Pisno opozorilo delodajalca delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti.

(2) Pisno opozorilo velja 18 mesecev od dneva njegove vročitve delavcu. Po preteku 18-ih mesecev delodajalec brez ponovnega pisnega opozorila delavcu ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

17. člen

Vloga sindikata

(1) Delodajalec je ob vročitvi obvestila o nameravani redni odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga oziroma ob vročitvi vabila na zagovor (v primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali v primeru izredne odpovedi pogodbe) delavca dolžan seznaniti z njegovo pravico, da ima kot član sindikata od delodajalca pravico zahtevati, da o nameravani odpovedi obvesti sindikat, katerega član je.

(2) Hkrati s seznanitvijo z njegovo pravico določi delodajalec delavcu rok, v katerem lahko od delodajalca zahteva, da o nameravani odpovedi obvesti sindikat. Rok ne more biti krajši od enega dne.

(3) Pisno obvestilo sindikatu mora vsebovati navedbo razlogov za odpoved in pravno podlago za nameravano odpoved.

(4) Pooblaščen predstavnik sindikata ima na podlagi pooblastila delavca pravico do vpogleda v dokumentacijo, ki jo je delodajalec zbral za dokazovanje utemeljenosti in resnosti razlogov za odpoved.

18. člen

Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi

(1) Delodajalec je dolžan delavcu izplačati odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi nesposobnosti najkasneje ob zapadlosti v izplačilo plače ali nadomestila plače za zadnji mesec delovnega razmerja.

(2) Višina odpravnine, ki pripada delavcu zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, lahko presega desetkratnik osnove iz Zakona o delovnih razmerjih.

II. 3. Pripravništvo

19. člen

Uvedba in opredelitev pripravništva

Pripravništvo se lahko sklene z delavcem, ki po končanem izobraževanju prvič sklene pogodbo o zaposlitvi za dela, razvrščena najmanj v IV. tarifni razred ali višje tarifne razrede.

20. člen

Izvajanje pripravništva

(1) Za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe traja pripravništvo največ 6 mesecev, za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ 9 mesecev in za dela VII. ali višje stopnje strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

(2) Pripravništvo se podaljša za čas opravičene odsotnosti pripravnika z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost z dela nad 20 delovnih dni.

(3) Pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa čas pripravništva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja) oziroma največ šest mesecev (nad VII. stopnjo).

(4) Pripravniku, ki je pri opravljanju pripravniškega programa in delovnih nalog posebno uspešen in s tem dokaže, da si je pridobil izkušnje, potrebne za samostojno delo v svoji stroki, se lahko na mentorjev predlog skrajša pripravniška doba, vendar ne za več kot polovico njenega prvotno določenega trajanja.

21. člen

(1) Pripravnika vodi, usmerja, nadzira in ocenjuje mentor. Izdela se program pripravništva, po katerem se pripravnik usposablja.

(2) Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik oziroma najmanj VII. stopnjo za pripravnike z VIII. in IX. stopnjo strokovne izobrazbe in vsaj tri leta delovnih izkušenj.

(3) Mentor je lahko tudi oseba, ki ni zaposlena pri delodajalcu.

22. člen

(1) Mentor je dolžan:

- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter z delovnimi postopki,
- uvajati pripravnika v študij strokovne literature in delovne dokumentacije,
- sodelovati pri pripravniškem izpitu,
- podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(2) Pripravnik brez pozitivnega mnenja mentorja ne more opravljati pripravniškega izpita.

23. člen

Pred iztekom pripravniške dobe opravlja pripravnik pripravniški izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva, pred komisijo za pripravniški izpit.

24. člen

(1) Komisijo za pripravniški izpit sestavljata predsednik in dva člana. Predsednik komisije za pripravniški izpit mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima pripravnik, oziroma najmanj VII. stopnjo za pripravnike z VIII. in IX. stopnjo strokovne izobrazbe in vsaj tri leta delovnih izkušenj.

(2) Če pri delodajalcu ni dovolj ustreznih strokovnjakov, lahko delodajalec za predsednika ali člana komisije za pripravniški izpit imenuje tudi zunanje strokovnjake.

(3) Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ne more biti predsednik komisije ali njen član.

25. člen

(1) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal, ter splošnih znanj.

(2) Komisija za pripravniški izpit oceni pripravniško nalogo z oceno, ki se glasi "opravil" - "ni opravil", in jo sporoči pripravniku takoj po končanem izpitu.

(3) O poteku in rezultatu pripravniškega izpita sestavi komisija zapisnik, ki ga podpišejo predsednik in oba člana komisije.

(4) Pripravnika je potrebno vsaj 10 dni pred dnevom izpita obvestiti o datumu, času in kraju opravljanja pripravniškega izpita.

26. člen

(1) Pripravnik, ki prvič ne opravi pripravniškega izpita, ga lahko ponovi v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni od dneva neuspešnega opravljanja izpita in ne daljši od 45 dni od dneva neuspešnega opravljanja dela izpita.

(2) Rok iz prejšnjega odstavka določi izpitna komisija takoj po neuspešno opravljenem izpitu.

(3) Komisija hkrati z določitvijo roka določi tudi, ali pripravnik ponavlja pripravniški izpit v celoti ali samo njegov del.

27. člen

Šteje se, da pripravnik ni opravil pripravniškega izpita, če brez opravičljivega razloga določenega dne ne opravlja izpita, ponovitve izpita ali ponovitve dela izpita oziroma neopravičeno odstopi od nadaljnjega opravljanja izpita.

28. člen

(1) Na podlagi zapisnika komisije o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- stroko oziroma dela in naloge, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(2) Potrdilo podpiše predsednik komisije za pripravniški izpit.

(3) Potrdilo o opravljenem pripravniškem izpitu je dokaz o usposobljenosti delavca za samostojno opravljanje del na delovnem mestu, na katerem je potekalo posebno usposabljanje pripravnika.

II. 4. Poskusno delo

29. člen

Trajanje poskusnega dela

- (1) Poskusno delo ne more trajati dlje, kot je določeno v objavi.
- (2) Poskusno delo lahko traja:
 - na delovnih mestih, razvrščenih v I. in II. tarifni razred, največ 1 mesec,
 - na delovnih mestih, razvrščenih v III. in IV. tarifni razred, največ 2 mesca,
 - na delovnih mestih, razvrščenih v V. do VI. tarifni razred, največ 3 mesece,
 - na delovnih mestih, razvrščenih v VII. do IX. tarifni razred, največ 6 mesecev.
- (3) Poskusno delo se lahko ob začasni odsotnosti z dela podaljša, če je bila ta odsotnost daljša od 5 delovnih dni.

30. člen

Spremljanje in ocenjevanje poskusnega dela

- (1) Z načinom spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela delodajalec seznanja delavca ob nastopu dela.
- (2) Delavcu mora biti pisna ocena njegovega poskusnega dela vročena praviloma 2 delovna dneva pred potekom poskusnega dela.

II. 5. Plačilo za delo

II. 5. 1. Skupne določbe

31. člen

Minimalni standardi

- (1) S to kolektivno pogodbo določeni pojmi in zneski pomenijo najnižja raven pravic delavcev. S kolektivno pogodbo za posameznega delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi ni mogoče določiti pravic delavcev v zvezi s plačilom za delo na nižji ravni, kot jih določa ta kolektivna pogodba.
- (2) Odstopanje od minimalnih standardov v plačnem delu te pogodbe je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih, vendar ne pod zakonsko določeno raven.
- (3) Na podlagi pisnega sporazuma v smislu predhodnega odstavka se odstopanje od minimalnih standardov dogovori največ za dobo šestih mesecev, s tem da se pogodbeni stranki lahko ob poteku tega obdobja dogovorita največ za podaljšanje še za tri mesece.

32. člen

- (1) Metoda za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest mora določiti zahtevnost delovnega mesta na podlagi usposobljenosti za delo (zahtevana poklicna oziroma strokovna izobrazba, funkcionalna znanja in delovne izkušnje), odgovornosti za delo, delovnih naporov in vplivov okolja na delo oziroma delavca.
- (2) Metodo zahtevnosti delovnih mest sprejme delodajalec.

33. člen

- (1) Vsi zneski, določeni v tej kolektivni pogodbi, so v bruto zneskih, razen tistih, ki se v skladu s to kolektivno pogodbo oziroma zakonom, ki ureja delovna razmerja, oziroma drugimi predpisi izplačujejo v neto zneskih.
- (2) Zneski najnižjih osnovnih plač, določeni s to kolektivno pogodbo, se usklajujejo z rastjo življenjskih stroškov ali inflacije na način in v višini, dogovorjeni med socialnimi partnerji in določeni s predpisi za usklajevanja plač in spremembo tarifne priloge te kolektivne pogodbe.

(3) Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, imajo pravice do plače, nadomestila plače, do drugih prejemkov in do povračila deljivih stroškov v zvezi z delom v sorazmerju s časom, prebitim na delu, razen če zakon ne določa drugače.

II. 5. 2. Plača

34. člen

Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega polnega delovnega časa, kar znaša 174 ur mesečno.

(2) Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih so določene v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(3) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe pomenijo minimum pri določanju osnovnih plač po tarifnih razredih pri delodajalcu.

35. člen

Plača

Plačo delavca sestavlja:

- osnovna plača,
- dodatki za neugodne vplive delovnega okolja in posebne pogoje dela zaradi neugodne razporeditve delovnega časa,
- dodatek za delovno dobo,
- del plače na podlagi delovne uspešnosti,
- del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca, če je tako določeno s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu.

36. člen

Osnovna plača

(1) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita osnovno plačo za delovno mesto v znesku ali v znesku na uro.

(2) Osnovna plača se določi upošteva je zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Višina osnovne plače se določi tako, da se upošteva povprečni mesečni delovni čas, ki znaša 174 ur za polni delovni čas ob pogoju 40-urnega delovnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura.

(4) Osnovna plača delavca ne sme biti nižja od najnižje osnovne plače posameznega tarifnega razreda po tej pogodbi.

37. člen

Dodatki za neugodne vplive okolja

(1) Delavec ima pravico do dodatkov za delo pod neugodnimi vplivi okolja, ki se občasno pojavljajo na delovnem mestu in ki niso ovrednoteni v osnovni plači.

(2) Delavec ima pravico do dodatkov po prejšnjem odstavku samo za čas, ko dela v neugodnih delovnih pogojih.

(3) Višina dodatkov za neugodne vplive okolja se določi na podjetniški ravni v višini, ki ne sme biti manjša od 1% od osnovne plače delavca.

(4) Osnova za obračun dodatkov za neugodne vplive okolja je osnovna plača delavca, določena s pogodbo o zaposlitvi.

38. člen

Dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden

(1) Delavec ima pravico do dodatkov in drugih prejemkov za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden.

(2) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za:

- čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah,
- delo v deljenem času, in to za čas prekinitve dela, ki traja dalj kot eno uro,
- nočno delo,
- delo preko polnega delovnega časa,
- delo v nedeljo,
- delo na dan državnega praznika ali na drug dela prost dan po zakonu, in sicer v višini, določeni v vsakokrat veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(3) Dodatki za delo v nedeljo in na dan državnega praznika in drugega dela prostega dneva se med seboj izključujejo. Delavcu pripada dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(4) Delavcu pripada za vsako uro pripravljenosti na delo doma oziroma na dogovorjenem kraju nadomestilo v višini, ki je določena v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(5) Dodatek za deljeni delovni čas pripada delavcu za čas prekinitve dela, pod pogojem, da prekinitev traja vsaj eno uro. Za obračun tega dodatka se upošteva enaka osnova, kot za dodatke za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

39. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Delavec ima pravico do dodatka za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe v višini 0,5 odstotka osnovne plače.

(2) Delavec pridobi pravico do povečanega dodatka za delovno dobo naslednji mesec po izpolnitvi pogoja za povečanje dodatka.

(3) Osnova za obračun dodatka za delovno dobo je osnovna plača delavca.

(4) Dodatek v višini 0,5% za skupno delovno dobo se izplačuje vse do sprejema novega plačnega modela ali spremembe ustrezne zakonodaje ali izteka uporabe te kolektivne pogodbe.

40. člen

Del plače na podlagi delovne uspešnosti

(1) Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti, ugotovljene individualno ali skupinsko, predvsem na podlagi naslednjih osnov:

- obseg (količina) opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost pri opravljanju dela.

(2) Konkretno osnove za ugotavljanje delovne uspešnosti so določene v kolektivni pogodbi pri posameznem delodajalcu oziroma v splošnem aktu.

(3) Metodo za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca ali skupine delavcev sprejme delodajalec.

(4) Če ni mogoče delovnega prispevka delavca ugotavljati oziroma meriti, se lahko delavčev delovni prispevek ocenjuje.

(5) Če pride do večjega odstopanja pri doseganju normativov, se delodajalec in sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita o ponovnem vrednotenju normativov.

(6) Z metodo ali aktom delodajalca mora biti določeno obdobje, za katero se ugotavlja oziroma ocenjuje delovni prispevek delavca, ki pa ne sme biti daljše od enega leta.

(7) Osnove in merila za ugotavljanje (individualne ali skupinske) delovne uspešnosti delavcev oziroma za ocenjevanje delovne uspešnosti, določene v aktu delodajalca, morajo biti določena vnaprej in delavci morajo biti z njimi seznanjeni pred njihovo uporabo.

41. člen

Del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca

Delavec ima pravico do dela plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca, če je to dogovorjeno na podjetniški ravni.

42. člen

Nadomestilo plače za čas stavke

(1) Delavec ima za čas stavke pravico do nadomestila plače, ki ga izplača delodajalec v višini 70% osnovne plače delavca, če je stavka organizirana:

- v skladu z zakonom o stavki,
- zaradi bistvene kršitve določb kolektivne pogodbe o plačah in regresu za letni dopust,
- zaradi bistvene kršitve določb zakona in kolektivne pogodbe o imuniteti sindikalnega zaupnika.

(2) Ob stavki zaradi bistvene kršitve določb kolektivne pogodbe o plačah in regresu za letni dopust, ima delavec pravico do nadomestila plače za največ tri dni, ob stavki zaradi bistvene kršitve določb zakona in kolektivne pogodbe o imuniteti sindikalnega zaupnika pa največ en dan.

43. člen

Obračun plače

(1) Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje te podatke:

- osnovna plača delavca,
- dodatki po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca,
- del plače na podlagi poslovne uspešnosti, če je dogovorjeno na podjetniški ravni,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plača,
- zneski prispevkov za socialno varnost,
- neto plača,
- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2) Delodajalec ob obračunu plače na istem obračunskem listu obračuna tudi odtegljaje od plače, lahko pa tudi druge osebne prejeme in povračila stroškov v zvezi z delom.

44. člen

Delavec ali po njegovem pisnem pooblastilu sindikalni zaupnik lahko zahtevata, da se opravi kontrolni pregled pisnega obračuna plače in nadomestil. To opravi pooblaščen delavec delodajalca na način, ki je običajen pri delodajalcu.

45. člen

Plača sindikalnega zaupnika

- (1) Osnovna plača sindikalnega zaupnika, ki pri delodajalcu svojo funkcijo opravlja profesionalno, polni ali krajši delovni čas, je najmanj enaka osnovni plači, določeni s pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki jo je sklenil delavec, preden je postal sindikalni zaupnik.
- (2) O ugodnejši ureditvi plačila profesionalnega sindikalnega zaupnika se lahko dogovori na ravni podjetja.

II. 5. 3. Drugi osebni prejemki

46. člen

Regres za letni dopust

- (1) Višina regresa za letni dopust je določena v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.
- (2) Regres za letni dopust se izplača do 1. julija tekočega leta oziroma ob nelikvidnosti delodajalca najkasneje do 1. novembra tekočega leta.
- (3) Regres se lahko izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.
- (4) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se pod pogojem, da so tekoči poslovni rezultati ugodni, lahko dogovorita za višji znesek regresa za letni dopust, kot je določeno v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (5) Delavcu pripada v enem koledarskem letu en regres.

47. člen

Jubilejne nagrade

- (1) Delavec ima pravico do jubilejne nagrade za delovne jubileje.
- (2) Delavec ima pravico do jubilejne nagrade v višini kot to določa tarifna priloga in sicer:
 - za 10 let dela pri zadnjem delodajalcu,
 - za 20 let dela pri zadnjem delodajalcu,
 - za 30 let dela pri zadnjem delodajalcu,
 - za 40 let dela oziroma 38 let dela delavke pri zadnjem delodajalcu.
- (3) Jubilejna nagrada se izplača delavcu naslednji mesec po izpolnitvi pogoja za pridobitev jubilejne nagrade.
- (4) Delavec, ki je pri delodajalcu prejel jubilejno nagrado za 10, 20 oziroma 30 let skupne delovne dobe, ni upravičen do jubilejne nagrade za 10, 20 oziroma 30 let dela pri zadnjem delodajalcu.

48. člen

Solidarnostne pomoči

- (1) Ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč.
- (2) Za ožjega družinskega člana se po tej kolektivni pogodbi štejejo: zakonec, tudi izvenzakonski partner, otroci, izvenzakonski otroci in posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati in jih je tudi dejansko preživljal.

(3) Ob smrti delavca pripada njegovi družini solidarnostna pomoč v višini, določeni v vsakokratno veljavni tarifni prilogi.

(4) Ob smrti ožjega družinskega člana pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini, določeni v vsakokratno veljavni tarifni prilogi.

(5) Delodajalec je dolžan izplačati solidarnostno pomoč, ko nastopi primer, določen v tem členu.

49. člen

(1) Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči v višini, določeni v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, in sicer ob naravni nesreči, požaru ali poplavi, ki je prizadela delavca in njegovo družino.

(2) Če je naravna nesreča prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu.

(3) Delavcu se lahko izplača solidarnostna pomoč v višini iz prvega odstavka tega člena ob neprekinjeni odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se mu je zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje.

(4) Delodajalcu dodelitev solidarnostne pomoči v skladu s prejšnjim odstavkom predlaga sindikat, katerega član je delavec.

II. 5. 4. Povračila stroškov v zvezi z delom

50. člen

Splošna določba

Povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v višini, kot jo določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogojem, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

51. člen

Povračilo stroškov za prehrano med delom

(1) Delavcem se zagotovi topli obrok (v skladu s standardi), če ta ni zagotovljen, pa so upravičeni do povračila stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do tega so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi sorazmerno delovnemu času prebitem na delu, če zakon ne določa drugače.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan, in sicer v tarifni prilogi k tej pogodbi.

(3) Ob neprekinjenem delu 10 ur ali več pripada delavcu za ta dan poleg povračila stroškov prehrane med delom v višini, kot to določa tarifna priloga, tudi povračilo dodatnih stroškov za prehrano za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah te prisotnosti v višini, kot to določa tarifna priloga oziroma v obliki dodatne malice.

(4) Nočnim delavcem mora biti zagotovljen topli obrok med delom; če delodajalec namesto toplega obroka zagotavlja mrzli obrok med delom, mora zagotoviti brezplačne tople napitke.

52. člen

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini, določeni v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(2) Do povračila stroška prevoza na delo in z dela so upravičeni delavci, katerih bivališče (kraj, od koder običajno prihajajo na delo) je oddaljeno od delovnega mesta 2 km ali več po najkrajši poti.

(3) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, pripada delavcu povračilo stroška kilometrine za vsak prevožen (dopolnjen) kilometer najkrajše cestne povezave v višini, ki je določena s tarifno prilogo k tej kolektivni pogodbi.

(4) Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine za vsak prevožen kilometer ali povračilo stroškov skladno s prvim odstavkom tega člena.

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

53. člen

Povračilo stroškov za službeno potovanje

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje dnevnic, povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Višina dnevnic za službeno potovanje v Sloveniji je določena v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(3) Povračilo stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji se obračunava za vsak dopolnjen kilometer in se izplača v višini, določeni v tarifni prilogi.

(4) Stroški za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se povrnejo v višini predloženega računa za prenočevanje, ki ga odobri delodajalec.

(5) Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje v višini, določeni v vsakokratno veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

54. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje

(1) Povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcu:

- ko ga delodajalec napoti na opravljanje del in nalog v drug kraj, vsakodnevna pot na delo in z dela pa ni racionalna in je posledica tega trajnejša ločitev od družine, in

- če je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Podlaga za povračilo stroškov za ločeno življenje so stroški za stanovanje v kraju, kjer delavec začasno dela izven kraja stalnega bivališča in ločeno od svoje ožje družine, ter stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino (mož, žena, otroci, posvojenci ...).

(3) Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, če odkloni ponujeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

(4) Delavec se z delodajalcem lahko dogovori tudi za povračilo stroškov za občasna potovanja k svoji družini.

(5) Višina povračila stroškov za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

55. člen

Terenski dodatek

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če dela izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče, vendar le, če vsakodnevno vračanje v kraj stalnega ali začasnega prebivališča ni smotno.

(2) Višino terenskega dodatka določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(3) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za dneve, ko dejansko opravlja delo v takšnih pogojih, in za dneve, ko se ne dela, če dejansko dela in prenočuje na terenu najmanj dva dni zaporedoma.

56. člen

(1) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti se med seboj izključujeta.

(2) Med seboj se izključujeta tudi terenski dodatek in dodatek za ločeno življenje, če ni s pogodbo o zaposlitvi ali ob napotitvi na delo na terenu drugače dogovorjeno. V tem primeru je delavec upravičen le do dela dodatka za ločeno življenje za povečane stroške stanovanja.

II. 5. 5. Drugi prejemki

57. člen

Inovacije

Delavcu pripada nagrada za inovacijo po osnovah in merilih, določenih z aktom delodajalca.

58. člen

Vajenci, dijaki in študenti na obvezni praksi

Vajencem, dijakom in študentom na obvezni praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse nagrada najmanj v višini, določeni v pogodbi o izobraževanju.

59. člen

Plačilo mentorju

Delavec, mentor pripravniku, vajencu, dijaku ali študentu na obvezni praksi lahko dobi plačilo za mentorstvo v višini, ki jo delodajalec določi pred začetkom izvajanja mentorstva.

II. 6. Delovni čas

60. člen

(1) Polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi je 40 ur tedensko, v podjetniški kolektivni pogodbi pa je lahko določen krajši polni delovni čas, vendar ne manj kot 36 ur tedensko.

(2) Delovni čas po tej kolektivni pogodbi je efektivni delovni čas, čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in veljavnimi kolektivnimi pogodbami za delodajalca ter čas odmora med delom, razen če v zvezi z odmorom med delom z zakonom ni določeno drugače.

(3) Efektivni delovni čas je čas priprave na delo in čas zaključka dela na mestu, kjer delavec opravlja delo, čas dejanskega dela, čas odsotnosti zaradi osebnih fizioloških potreb ter drugih odsotnosti v skladu z akti in navodili delodajalca.

61. člen

Letni raspored oziroma koledar delovnega časa

(1) Delodajalec je dolžan najkasneje deset dni pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta obvestiti delavce o delovnem koledarju na način, ki je običajen za obveščanje v družbi, sindikat pa s pisnim obvestilom.

(2) Z letnim rasporedom delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem pri delodajalcu zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(3) Pri pripravi letnega koledarja delodajalec praviloma upošteva sezonske in druge vplive pri organizaciji delovnega časa, zakonsko določene odmori in počitke delavcev ter obveznost do delavcev s šoloobveznimi otroki, da lahko izkoristijo najmanj en teden dopusta v času poletnih šolskih počitnic.

(4) Delodajalec vodi evidenco in obračun dejansko opravljenih ur dela ne glede na to, ali so to ure rednega dela ali ure v okviru prerazporejenega delovnega časa ali nadure.

62. člen

Organizacija delovnega časa

- (1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se določijo oblike delovnega časa.
- (2) Delodajalec z organizacijskim predpisom določi organizacijo delovnega časa in njegovo izvajanje.
- (3) Pri delodajalcih se lahko glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela uporabljajo praviloma te vrste in oblike delovnega časa:
 - nepremični delovni čas,
 - premični delovni čas,
 - delno premični delovni čas,
 - deljen delovni čas,
 - izmenski delovni čas.

Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

Premični 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:

- a) Dovoljeni 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.
- b) Obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu.
- c) 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.

Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

Deljeni delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja več kot eno uro. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči praviloma delo brez prekinitve, razen če narava dela zahteva drugačno organizacijo.

Izmenski 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.

63. člen

Prerazporeditev delovnega časa

- (1) V odvisnosti od potreb organizacije dela lahko delodajalec prerazporedi delovni čas. Ob prerazporeditvi delovnega časa večjemu številu zaposlenih je dolžan pisno obvestiti sindikat o razlogih za prerazporeditev.
- (2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo potrebe delovnega procesa, objektivni ali tehnični razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju 12 mesecev.
- (3) Delodajalec vodi evidenco ur in je dolžan poskrbeti, da v referenčnem obdobju pride do izravnave ur.

64. člen

Nadurno delo

(1) V odvisnosti od potreb organizacije dela lahko delodajalec odredi nadurno delo. Delodajalec je dolžan pisno obvestiti sindikat enkrat letno o obsegu nadurnega dela v družbi.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca poleg primerov, določenih v zakonu, opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) v 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, določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, ter v primeru nenadno začasno odsotnega delavca, da se lahko izpolnijo pogodbeno dogovorjene obveznosti.

(3) Poleg primerov iz zakona lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima nujen zdravniški pregled in to izkaže z ustreznim zdravniškim potrdilom.

(4) 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.

II. 7. Nočno delo

65. člen

Nočno delo

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 6 mesecev trajati več kot 8 ur na dan.

(2) Za urejen prevoz na delo in z dela se šteje način prevoza, ki ga delavec običajno uporablja, ne glede na sistem povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, ali če prevoz organizira delodajalec.

66. člen

Sporazum o soglasju za nočno delo žensk

(1) Pogodbeni stranki soglašata, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev in širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, ob upoštevanju vseh pogojev za uvedbo nočnega dela, kadar se dejavnosti po tej kolektivni pogodbi opravljajo na industrijski način, lahko uvede nočno delo žensk v skladu z zakoni in drugimi veljavnimi predpisi, ki urejajo to področje.

(2) S to določbo je dosežen sporazum med reprezentativnim sindikatom in delodajalskim združenjem v skladu s 1. točko drugega odstavka 153. člena Zakona o delovnih razmerjih.

(3) Delodajalec je dolžan enkrat letno podati reprezentativnemu sindikatu pisno poročilo o izpolnjevanju posebnih zdravstvenih zahtev delavk glede nočnega dela v skladu z oceno tveganja delovnega mesta.

(4) Delodajalci, za katere velja ta kolektivna pogodba, soglašajo, da lahko predstavniki delodajalskih organizacij in sindikata kadarkoli nenapovedano nadzirajo izpolnjevanje pogojev za nočno delo žensk.

II. 8. Odmor med delom

67. člen

Odmor med delom

(1) Za odmore med delom se neposredno uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Organizacija odmorov se uredi na ravni podjetja.

68. člen

Če delodajalec organizira kot enega izmed obveznih zakonskih ukrepov za varnost in zdravje pri delu krajše aktivne odmore med delom, se ti odmori ne všttevajo v čas odmora med delom.

II. 9. Dnevni in tedenski počitek

69. člen

Dnevni in tedenski počitek

V primerih, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali ob neenakomernem ali povečanem obsegu dela se dnevni oziroma

tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju šestih mesecev.

II. 10. Letni dopust

70. člen

Minimalni letni dopust

(1) Letni dopust ne sme trajati manj kot štiri tedne v koledarskem letu.

(2) Pri določitvi letnega dopusta se upoštevajo predvsem ti kriteriji:

- delovna doba,
- pogoji dela,
- zahtevnost dela.

(3) Če delodajalec ne uporabi kriterijev za določitev letnega dopusta, je delavec upravičen do 2 dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Pri majhnih delodajalcih določila drugega in tretjega odstavka tega člena niso obvezna, pač pa se lahko daljše trajanje letnega dopusta določi v pogodbi o zaposlitvi.

71. člen

Delavec izpolni pogoj starosti, delovne dobe ali starosti otrok za pridobitev, povečanje ali znižanje dodatnih dni letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem izpolni ali preneha izpolnjevati pogoj za povečanje letnega dopusta v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

72. člen

Določitev in izraba letnega dopusta

(1) Delodajalec s pisnim obvestilom obvesti delavca o številu dni letnega dopusta najkasneje do 31. marca za koledarsko leto, razen če je s pogodbo o zaposlitvi določeno drugače.

(2) Delavci, ki imajo šoloobvezne otroke, imajo pravico izkoristiti najmanj 1 teden letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic.

(3) Delodajalec lahko določi, da mora delavec, preden nastopi letni dopust, dobiti pisno odobritev izrabe letnega dopusta.

73. člen

(1) Delavec lahko izrabi dvakrat po en dan letnega dopusta v času, ki ga sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva delovna dneva pred izrabo.

(2) Delodajalec izrabe letnega dopusta po določbah prvega odstavka tega člena ne sme odreči, razen če bi zaradi tega nastale resne motnje v delovnem procesu.

II. 11. Druge odsotnosti z dela

74. člen

Dopust zaradi osebnih okoliščin

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do skupaj največ 7 delovnih dni v koledarskem letu v teh primerih:

- | | |
|---|-------|
| - ob lastni poroki dan pred njo in na dan poroke | 2 dni |
| - ob rojstvu otroka na dan rojstva ali dan po tem | 1 dan |
| - ob poroki otroka, posvojenca ali pastorka na dan poroke | 1 dan |

- ob smrti zakonca ali osebe, ki je z njim živel v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, otrok, staršev, posvojencev in pastorkov 2 dni
- ob smrti bratov, sester in starih staršev na dan pogreba 1 dan
- ob selitvi delavca in njegove družine na dan selitve 1 dan
- ob elementarni nesreči, ki je prizadela delavca in njegovo družino 1 do 3 dni.

75. člen

Neplačane odsotnosti z dela

(1) Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače največ do 30 delovni dni, kadar odsotnosti ne more uresničiti iz rednega letnega dopusta, v teh primerih:

- ob neodložljivih osebnih opravkih,
- ob zasebnem potovanju,
- ob negi družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- ob popravilu hiše oziroma stanovanja,
- ob zdravljenju na lastne stroške,
- ob izobraževanju v lastnem interesu.

(2) Delavec in delodajalec se pisno dogovorita o načinu povračila plačanih prispevkov za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca za čas neplačane odsotnosti z dela.

(3) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če oceni, da bi bilo zaradi njegove odsotnosti ovirano poslovanje in/ali proizvodni proces.

II. 12. Izobraževanje

76. člen

Pojmi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v smislu določil te kolektivne pogodbe pomenijo naslednje:

- Izobraževanje: izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja.
- Izpopolnjevanje: nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji ...
- Usposabljanje: strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost ...

77. člen

(1) Če je izobraževanje ali izpopolnjevanje v interesu delavca in delodajalca, se o pravicah in dolžnostih ter o vseh potrebnih vprašanjih delavec in delodajalec lahko posebej dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

(2) Če se delavec izobražuje ali izpopolnjuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Delavec mora odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov delodajalcu sporočiti v razumnem roku, vendar najpozneje 5 dni pred predvidenim opravljanjem izpita.

(3) Delavec se je dolžan usposablјati za delo na delovnem mestu, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Usposablјanje praviloma poteka v delovnem času delavca.

(4) Sistem izobraževanja, usposablјanja in izpopolnjevanja lahko delodajalec podrobneje uredi v svojih aktih.

78. člen

Disciplinski ukrepi

(1) Delodajalec lahko za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti izreče disciplinska ukrepa:

- opomin,

- denarno kazen.

(2) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do polovice povprečne mesečne plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(3) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev, pri čemer mesečni odteglјaj ne more biti večji od 10% delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

II. 13. Obveščanje delavcev

79. člen

(1) Delodajalec je dolžan obveščati delavce:

- o večletnih in letnih razvojnih in poslovnih načrtih,

- o doseženih letnih poslovnih rezultatih,

- o bistvenem poslabšanju poslovnih rezultatov med letom, ki bi lahko negativno vplivali na izvrševaje pravic iz delovnega razmerja, in sprejetih ukrepih za odpravo motenj v poslovanju,

- o sprejetih splošnih aktih, s katerimi se določajo obveznosti delavcev v zvezi z delom, delovnim redom in disciplino, ki jih morajo delavci poznati.

(2) Dolžnosti obveščanja delavcev ni, če so podatki in gradiva iz prvega odstavka tega člena poslovna skrivnost.

(3) Delodajalec obvešča delavce na način, ki je običajen pri delodajalcu.

II. 14. Pogoji za delo sindikatov pri delodajalcu

80. člen

(1) Zunanji sindikalni zaupnik izvršuje pravice iz 207. in 208. člena Zakona o delovnem razmerju po predhodnem dogovoru z delodajalcem.

(2) Delodajalec omogoča reprezentativnemu sindikatu svobodo sindikalnega obveščanja.

81. člen

(1) Delodajalec zagotavlja za nemoteno delo sindikatom:

- eno plačano uro letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu,

- 2 plačana dneva za izobraževanje vsakega sindikalnega zaupnika letno.

(2) V ure iz prvega odstavka tega člena se ne štejejo:

- udeležba predsednikov sindikata v podjetju/družbi in predsednikov sindikalnih podružnic oziroma njihovih namestnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata na državni in območni ravni ter udeležba izvoljenih članov nadzornega odbora reprezentativnega sindikata na sejah tega organa,
- sodelovanje sindikalnih zaupnikov na sejah oziroma sestankih na podlagi vabila delodajalca.

82. člen

Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu tehnične, organizacijske in administrativne pogoje za njegovo delo. O podrobnostih se pisno dogovorita sindikat in delodajalec.

83. člen

Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu v skladu z njegovimi pisnimi navodili brezplačen obračun in nakazovanje članarine za njegove člane.

84. člen

Če želi sindikat organizirati članski sestanek v prostorih delodajalca, mora o tem z njim predhodno doseči dogovor.

85. člen

(1) Število sindikalnih zaupnikov se lahko določi s pisnim dogovorom med sindikati in delodajalcem. Če se sindikat in delodajalec ne dogovorita s pisnim dogovorom drugače, se:

- izvoli en sindikalni zaupnik, če je pri delodajalcu do 70 članov sindikata,
- izvoli še po en sindikalni zaupnik na vsakih naslednjih 100 članov sindikata.

(2) Če se v času trajanja mandata število članov sindikata spremeni, se sorazmerno poveča ali zmanjša število sindikalnih zaupnikov.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz prvega odstavka tega člena, uživajo delovnopravno zaščito v skladu z zakonom.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi ali prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v osmih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi.

III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

86. člen

Z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati in se uporabljati Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust za leto 2008 in 2009, objavljena v Uradnem listu RS, št. 67/08.

87. člen

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena v štirih (4) enakih izvodih, ki vsi veljajo kot original.

(2) Vsak podpisnik prejme po en izvod sklenjene kolektivne pogodbe, četrti izvod pa se uporabi za registracijo pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

88. člen

Prvi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Gospodarska zbornica Slovenije - Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko-predelovalno industrijo, pošlje to kolektivno pogodbo v osmih (8) dneh po sklenitvi v evidenco kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

89. člen

Drugi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za tekstil in usnje, poskrbi za objavo te kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije v osmih (8) dneh po prejemu akta o vpisu kolektivne pogodbe v evidenco.

90. člen

Tretji napisani podpisnik kolektivne pogodbe Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, izvede postopke za imenovanje komisije za razlago, komisije za pomirjanje in arbitražnega sveta v rokih, določenih s to kolektivno pogodbo.

Ljubljana, dne 22. decembra 1997.

Podpisniki:

Sindikat tekstilne in usnjarsko
predelovalne industrije Slovenije
Anton Rozman l.r.

Samostojni sindikat delavcev
podjetja Industrija usnja Vrhnika
Dušan De Gleria l. r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno, oblačilno
in usnjarsko predelovalno industrijo
Bogomil Wiecele l. r.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstilno in usnjarsko
predelovalno industrijo
Marija Vrtačnik l. r.

Tarifna priloga

I. (najnižje osnovne plače)

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za 174 ur znašajo:

TARIFNI RAZRED	NANJŽJA OSNOVNA PLAČA V € *
I	401,49
II	429,72
III	466,88
IV	512,68
V	568,67
VI	672,15
VII	758,41
VIII	896,40
IX	1.068,90

* januar 2014

II. (uskladitev plač pri delodajalcu)

Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se na osnovi produktivnosti dela lahko dogovorita za višje povečanje najnižjih osnovnih plač, kot je določeno v 1. členu te tarifne priloge.

IV. (uskladitev najnižjih osnovnih plač za leto 2009)

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi se za avgust 2009 povečajo za 1,9%.

Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar-december 2009 v primerjavi s povprečno letno inflacijo v obdobju januar-december 2008 presegla 1,9%, se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za januar 2010 dodatno povečajo za 70% razlike med dejansko doseženo povprečno letno inflacijo in 1,9% v primeru, da dejanska povprečna letna inflacija ne bo presegla 3,2%.

Če bo dejanska povprečna letna inflacija presegla 3,2%, se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi povečajo v skladu s prejšnjim odstavkom in še dodatno za celotno razliko med 3,2% in dejansko doseženo povprečno letno inflacijo.

VI. (dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden)

Pod pogoji iz te kolektivne pogodbe znašajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- 10% za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah
- 15% za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot 1 uro
- 30% za nočno delo
- 30% za delo preko polnega delovnega časa
- 50% za delo v nedeljo
- 100% delo na dan državnega praznika ali na drug dela prost dan po zakonu.

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znaša dodatek za vsako uro stalne pripravljenosti na delo doma oziroma na dogovorjenem kraju nadomestilo v višini 10% urne postavke osnovne plače delavca.

VII. (regres za letni dopust)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znaša:

- regres za letni dopust v letu 2009 najmanj 687,05 EUR, oziroma v podjetjih/družbah z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj 623,63 EUR.

VIII. (jubilejne nagrade)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znašajo jubilejne nagrade:

- 374,00 EUR za 10 let dela pri zadnjem delodajalcu,
- 561,00 EUR za 20 let dela pri zadnjem delodajalcu,
- 700,00 EUR za 30 let dela pri zadnjem delodajalcu,
- 800,00 EUR za 40 let dela pri zadnjem delodajalcu oziroma za delavke, ki dopolnijo 38 let dela pri zadnjem delodajalcu.

IX. (solidarnostne pomoči)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znaša solidarnostna pomoč:

- 700,00 EUR v primeru smrti delavca,
- 350,00 EUR v primeru smrti ožjega družinskega člana.

X. (solidarnostna pomoč v drugih primerih)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znaša višina solidarnostne pomoči v primeru naravne nesreče, požara ali poplave, ki je prizadela delavca in njegovo družino 1/3 povprečne mesečne plače zaposlenih v podjetju/družbi v preteklem letu.

Če se pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe delavcu izplača solidarnostna pomoč v primeru neprekinjene odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev znaša ta 1/3 povprečne mesečne plače zaposlenih v podjetju/družbi v preteklem letu.

XI. (povračilo stroškov prehrane med delom)

Pod pogoji iz normativnega dela te kolektivne pogodbe je delavec, upravičen do povračila stroška prehrane v višini:

- 3,50 EUR do 30. 6. 2009
- 3,65 EUR od 1. 7. 2009 do prenehanja uporabe te tarifne priloge.

XII. (povračilo stroškov prevoza na delo in z dela)

Pod pogoji iz normativnega dela je delavec upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela najmanj v višini 60% cene najcenejšega javnega prevoza na delo.

Kjer ni možen javni prevoz na delo in z dela je delavec, pod pogoji iz normativnega dela, upravičen do povračila stroškov prevoza v višini najmanj 0,12 EUR za vsak prevožen kilometer.

XIII. (povračilo stroškov za službeno potovanje)

Pod pogoji iz normativnega dela znašajo dnevnice za službeno potovanje v Sloveniji

- 7,30 EUR če traja službeno potovanje od 6 do 8 ur,
- 10,47 EUR če traja službeno potovanje od 8 do 12 ur,
- 20,97 EUR če traja službeno potovanje nad 12 ur.

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe je delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino je upravičen do dnevnice, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji in v višini, ki ga določa izvršilni predpis, ki ureja povračila stroškov za službena potovanja v tujini.

XIV. (povračilo stroškov za ločeno življenje)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe je delavec upravičen do povračil stroškov za ločeno življenje v znesku do 267,00 EUR.

XV. (terenski dodatek)

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini 2,50 EUR/dan.

Ljubljana, dne 17. junija 2009

Podpisniki:

Sindikat tekstilne in
usnjarsko-predelovalne
industrije Slovenije
Jože Türkl l.r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno, oblačilno in
usnjarsko-predelovalno industrijo
Matjaž Lenassi l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Igor Zupan l.r.

(Objavljeno 17.7.2009)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 7. 7. 2009 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-17 o tem, da je Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 17/3.

(1) Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 28- 1236/2010), objavljen 6.4.2010, ki velja od 6.4.2010, določa:

"Ugotovi se razširjena veljavnost celotne Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije, sklenjeni dne 17. 6. 2009, na vse delodajalce v dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba."

Gospodarska zbornica Slovenje – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno industrijo v skladu s 5. členom Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 55/09, 28/10) v zvezi s 16. členom Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06, 45/08 – ZArbit, 83/09 – Odl.US: U-I-284/06-26) ter v skladu s sklepom njenega upravnega odbora, sprejetim z dne 3. 7. 2013

ODPOVEDUJE

Kolektivno pogodbo za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije

(Uradni list RS, št. 55/09, 28/10) s šestmesečnim odpovednim rokom

Hkrati ugotavlja, da:

– kolektivna pogodba preneha veljati 30. 6. 2014 in

– se normativni del odpovedane kolektivne pogodbe uporablja še šest mesecev po izteku odpovednega roka, to je do 31. 12. 2014.

Ljubljana, dne 23. decembra 2013

Podpredsednica
Upravnega odbora GZS – ZTOUPI
Melita Rebič l.r.