

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН

ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

СОФИЯ

**Настоящият Браншов колективен трудов договор за
работещите в пивоварния бранш е подписан
на 30.01.2018 г.**

РАЗДЕЛ ПЪРВИ

Страни и представителство

Чл.1. Браншовият колективен трудов договор /БКТД/ за работещите в пивоварния бранш се сключва между **Съюза на пивоварите в България (СПБ)**, представляван заедно и поотделно от Владимир Иванов - председател и Ивана Радомирова - изпълнителен директор и член на УС на СПБ, наричан за краткост Работодател и **"Синдикат на производителите на бира, храни и напитки" (СБХН) – КНСБ**, представляван от Красимир Пашрапански- председател, и **Федерация "Хранителна и питейна промишленост" (ФХПП) – КТ "Подкрепа"**, представлявана от Валя Борисова - председател, наричани по-нататък в договора Синдикати.

Чл.2. ФХПП към КТ "Подкрепа" и СБХН към КНСБ са представителни организации като страна по акта и в това си качество представляват и защитават интересите на своите членове.

Чл.3. (1) Страните признават легитимността си при водене на преговорите и подписването на Браншовия договор и правото на своите членове за сключване на колективни трудови договори в дружествата /фирми/ от бранша.

(2) Социалните партньори изразяват съгласие, че универсално признатите трудови стандарти и права на работното място, записани в осемте фундаментални конвенции на МОТ, са неделими една от друга, че са взаимно свързани за постигането на пълна и продуктивна заетост и достоен труд за всички и че са една от основните движещи сили за устойчивия икономически растеж в бранша.

Чл.4. Браншовият КТД урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, условията на труд, социалното партньорство и условията за синдикална дейност в дружествата от бранша, които не са регламентирани с императивни разпоредби от закона.

Действие

Чл.5. (1) Действието на БКТД е валидно за работодателите и синдикалните членове от страна Синдикати по настоящия БКТД и важи за всички редовни членове на Съюза на пивоварите, наричани по-нататък в договора фирми;

(2) БКТД намира приложение и действа по отношение на предприятията – смесени и с чуждестранно участие, съгласно чл.10 от Кодекса на труда (КТ);

(3) БКТД има действие спрямо работници и служители, които не членуват в синдикатите, страна по договора, само ако са спазени изискванията в чл. 67, уреждащ условията и реда за присъединяване към КТД.

Задължения на страните

Чл.6. (1) Страните по настоящия БКТД се задължават да преговарят по предмета и съдържанието му в случаите на промени на социално-икономическите условия в страната и предприятията по време на неговото действие.

(2) Страните по настоящия БКТД приемат да работят в посока съхраняване на предприятията, социално сближаване и достоен живот (съобразно Европейския стълб за социални права), както и за превръщане на корпоративната социална отговорност /КСО/ в инструмент на управление и средство за хармонизация, подобряване на конкурентноспособността, за по-високи икономически резултати, социално отговорна политика, грижа за работещите и техните семейства, обществото и околната среда.

Чл.7. (1) Страните се споразумява, че при сключване на КТД във фирмата, Работодателят е длъжен да предостави на Синдикатите, съгласно чл. 52 от КТ информация за:

- икономическото и финансово състояние на фирмата с условие за поверителност;
- трудовата заетост, в т.ч. численост на персонала, брой на съкратените, разкрити нови работни места;

(2) Непредставянето на указаната информация и отказът за преговори за сключване на КТД във фирмата се счита за нарушение на Кодекса на труда и подлежи на санкция по законоустановения ред;

Чл.8. Синдикалните организации поемат следните задължения:

1. да участват активно в изясняване възможността за уреждане на възникнали индивидуални и колективни трудови спорове при спазване на принципите на социално сътрудничество с цел запазване на социалния мир;
2. да съдействат отговорно за спазването на разработените съвместно проекти на вътрешната нормативна уредба за трудовите и осигурителни отношения, социалната политика и социалното сътрудничество във фирмата;
3. да следят за спазването и съдействат за изпълнението на постигнатите договорености в БКТД;
4. поемат ангажимент за спазването на трудовата и технологична дисциплина.
5. да осигуряват пълно съдействие за спазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, като в това отношение синдикалните ръководители по предприятия трябва да служат за пример и да не възпрепятстват инициативите на работодателите.
6. да провеждат вътрешно фирменни обучения по ключови компетенции и ЗБУТ.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

Трудова заетост и кариерно развитие на персонала

Чл.9. Страните се споразумяват, че работодателите във фирмите не могат да поставят като условие при наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работниците и служителите членството им в Синдикати.

Чл.10. (1) Работодателите в дружествата се задължават да запознават работниците и служителите с правата и задълженията им, произтичащи от длъжностните характеристики на заеманото работно място, Правилника за вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/, изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. На работника или служителя се дава екземпляр от длъжностната характеристика и индивидуалния трудов договор.

(2) Синдикатите, страна по този БКТД, приемат задълженията по предходната алинея спрямо членовете си, както и спрямо членовете си по отношение на клаузите на БКТД и КТД.

(3) Организацията на работната заплата в предприятието се регламентира във Вътрешните правила за работна заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл.37 от КТ и се съгласуват със синдикатите страна по този договор.

(4) Справедливо разпределение на растежа, чрез балансиране на неговите икономически и социални измерения;

(5) Системата за заплащане на труда да се обвърже с развитието на компетентността, квалификацията, знанията и уменията на работника и служителя, както и по-голяма зависимост от индивидуалната характеристика на работещия, професионалния опит и стаж, отговорността и риска/ и други фактори/, като се обективизира определянето на заплатите чрез система за оценка на труда.

(6) Определянето на заплащането и възнаграждението да не се осъществява еднолично от линейните мениджъри, а с участието на звеното по Управление на човешките ресурси.

(7) Работодателите се задължават да информират синдикалните ръководства за политиките си по атестация на персонала (заплащане на труда; потребност от обучение; промяна в числеността и планиране на човешките ресурси; оптимизиране организацията на работния процес; планиране кариерното развитие на персонала).

Трудова заетост

Чл.11.(1) Страните се споразумяват при съкращение на щата над 5% годишно в дружество от бранша, преговорите за извършване на съкращения да се водят в комисията за социално сътрудничество (която при тази процедура представлява екип на масово уволнение, съгласно чл.25 от Закона за насърчаване на заетостта) след предоставяне от Работодателя на писмен анализ за:

- икономическото и финансово състояние на Фирмата, с условие за поверителност;

- броя на предлаганите за съкращения по производства и дейности категории персонал и професии;

- задължение на Работодателя е да съдейства за преквалификация на пренасочените работници и служители или за включването им в алтернативни програми за заетост” .

(2) Процедурата по преговорите за съкращения започва в 15 дневен срок след представяне на искане и необходимата информация по ал. 1.;

(3) В случай на уволнение на членове на Ръководствата на Синдикатите – страна по настоящия договор, работодателят трябва своевременно да информира страна Синдикати и във връзка с чл. 333 ал.3 от Кодекса на труда да поиска поименно писмено съгласие от съответния синдикален орган.

(4) Страните се споразумяха, че в случаите по чл. 333 ал. 4 от КТ, страните по КТД в отделните фирми договарят предварително конкретни механизми на съгласуване както и процедура при съкращения.

(5) При масови съкращения на работници и служители, да се разработи и приеме социална програма за защита, осигуряваща мерки за преквалификация.

Чл.12. (1) В случаите, когато се извършва промяна и сключване на договори по чл.123 ал.1 , чл.123а от КТ и предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл.123 ал.4 и чл.123а ал.3 от КТ, Работодателят уведомява Синдикатите, страна по този КТД, в срок най-малко от 1 (един) месец преди настъпване на последици за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите;

(2) Работодателят и Синдикатите, страни по КТД по фирми, при закриване на работни места установяват процедура и примерни критерии за подбор:

- Работещи пенсионери;
- Придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- Степен на образование;
- Степен на квалификация;
- Качество на извършваната работа;
- Трудов стаж на съответната длъжност;
- Материално и семейно положение на лицето;
- Работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по – висока квалификация и работят по – добре.

Чл.13. (1) Страните по настоящия БКТД се споразумяха, че договарянето на проблемите по заетостта и разкриването на нови качествени работни места, е свързано пряко с подобряването на пригодността за заетост, адаптивност на работната сила, учение през целия трудов живот и професионална квалификация и преквалификация. Основата на договорите е прилагане на „разумна” гъвкавост чрез използване на „споделена заетост”, ротация на работното място и менторство, които да удовлетворяват и двете страни;

(2) Договаряне на гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, включително и неговото намаляване, е с цел засилване на конкурентноспособността на фирмата и най-вече запазване на работните места;

(3) При аутсорсинг на дейности в компанията, с оглед повишаване гъвкавостта, страните съдействат за евентуално наемане на освободения собствен персонал в съответната външна фирма.

Обучение и професионална квалификация за кариерно развитие и икономически растеж /и преквалификация/

Чл.14. Работодателите съдействат и подпомагат работниците и служителите, желаещи да повишат своето образование по специалност, свързана с професионалната им реализация, уменията и повишаване компетенциите на заетите, съобразно приетите от съответната фирма бизнес цели и приоритети.

Чл.15. (1) В изпълнение на Лисабонската стратегия, /за равен достъп на персонала/ социалните партньори придават особено значение на програмите за обучение през целия трудов живот, които работодателите разработват и реализират:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка, обучение и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области, с отчитане проблемите на заетостта.

2. Програми за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятията за:

- първоначална подготовка;
- приоритетно краткосрочно обучение без откъсване от работните места, включително и в случаите на дуално обучение;
- развитие и налагане на менторството;
- дългосрочно обучение с откъсване от работа;
- подготовка – при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места;
- проверка и валидиране на знанията.

3. Прилагане на бонусна система в съответствие с утвърдените правила и политики в предприятията.

(2) За разработките по предходната алинея се информират синдикатите, страна по този БКТД.

Чл.16. Синдикатите, страна по този БКТД, или техните поделения могат да бъдат инициатори за провеждането, в рамките на разработените съгласно предходния член програми на: курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и социалното законодателство, охрана на труда, здравеопазването и други права на членовете им в трудовите отношения. Изпълнението на този член може да се осъществи само въз основа на индивидуален договор, сключен със съответното предприятие.

Чл.17.ал.1 Социалните партньори в предприятията от бранша, поемат задължение да /разработят/ усъвършенстват система за атестация на персонала, с ясни правила и критерии за стимулиране.

ал.2 Стимулиране на иновациите в управление на производствените процеси, в съответствие с целите на предприятието.

ал.3 Разработване на програма за обучение и развитие на персонала, подкрепена със съответния бюджет за целта.

ал.4 Обогащане на методите за вътрешнофирмено обучение, чрез стимулиране на менторството, като инструмент за развитие.

Взаимодействие на страните за подобряване производителността на труда

Чл.18. (1) Страните се споразумяват, с цел повишаване производителността и качеството на труда, както и с цел усъвършенстване организацията на управление и ангажираността на работниците, във фирмите да се въведе система за стимулиране на инициативността чрез предлагане на рационални предложения и идеи, и фокусиране върху иновациите като източник на добавена стойност за по-добър живот.

(2) Социалните партньори подкрепят идеята за изграждане на екип за управление на промяната/ЕУП/ в предприятието, който подпомага нейното реализиране, като фокусира вниманието на работодателите върху подадените идеи и иновации и предлага формата и начина за тяхното приложение в предприятието.

Чл.19. (1) С цел постигане на по-висока продуктивност и конкурентоспособност, чрез по-висока степен на гъвкавост, социалните партньори се договарят при възможност да се използва метода на ротация на работното място.

(2) Социалните партньори се задължават да работят в посока за подобряване условията на заетост, така че да бъде намерен разумен и справедлив баланс между гъвкавост и социална сигурност, като гаранция за постигане и задържане на една дългосрочна трудова заетост и социална кохезия.

Работно време, почивки и отпуски

Чл.20. (1) За работниците и служителите, за които се прилагат разпоредбите на този БКТД, размерът на основния платен годишен отпуск е:

- при трудов стаж в предприятието до 10 години – не по-малко от 21 работни дни;
- при трудов стаж в предприятието от 10 до 25 години – не по-малко от 22 работни дни;
- при трудов стаж в предприятието над 25 години – не по-малко от 23 работни дни;

(2) На всеки работник и служител се предоставя възможност за ползване на платен годишен отпуск в размер на минимум 5/пет/ работни дни в периода м.юни, юли и август като се има предвид сезонното натоварване.

Чл.21. (1) Удължаването на работното време съгласно чл. 136а от КТ е допустимо само след провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации, страна по КТД, не по-късно от 7/седем/ календарни дни преди първия работен ден с удължено работно време.

(2) Въвеждането на непълно работно време съгласно чл. 138 и чл.138а от КТ е допустимо само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД, не по-късно от 7 /седем/ календарни дни преди установяването на непълно работно време.

Чл.22. (1) Извънреден труд, положен от работниците и служителите, съгласно закона се оформя с разпореждане на Работодателя за всеки отделен случай и се води на отчет.

(2) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

- 55% - за работа през работните дни;
- 80%- за работа през почивните дни;
- 110% - за работа през дните на официалните празници;
- 60 % - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Чл.23. (1). Работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при вредни за здравето условия и специфични условия на труд - не по-малко от 7 дни.

(2) За работа при ненормирано работно време, ръководният персонал и специалистите имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 6/шест/ дни, съгласно списък утвърден от работодателя и Комисията за социално партньорство.

Чл.24. Работодателят съвместно с КУТ утвърждава списъка на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск при условията на чл.156 ал.1,т.1 и т.2 от КТ, съгласно чл.156 а от КТ.

Чл.25. (1) Работничка или служителка има право на допълнителен платен отпуск при следните условия:

- на жена с 1 дете до 18 години – 2 работни дни;
- на жена с 2 деца до 18 години – 4 работни дни;
- на жена с 3 и повече деца до 18 години – 6 работни дни.

Със същите права се ползва и баща-вдовец и несемеен с присъдени родителски права

(2) Отпускът по чл. 157 ал. 1 т.1 и т.3 от КТ (при встъпване в брак и при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия) се определя на не по-малко от 3 работни дни, като за времето на ползване се заплаща 100% от дължимото по чл. 177 от Кодекса на труда (КТ).

(3) При кръводаряване отпускът по чл. 157 ал. 1 т.2 от КТ се определя на не по-малко от 2 работни дни - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него, като времето на ползване се заплаща съгласно чл. 177 от Кодекса на труда (КТ).

(4) Допълнителен платен отпуск от един ден на тримесечие за самотна майка при подадено заявление от нейна страна. За целите на БКТД за самотна майка се счита майка на дете, в акта за раждане на което е вписан „баща неизвестен”.

(5) Работници и служители, които имат член на семейството с над 75% нетрудоспособност с решение на ТЕЛК, ползват 2 /два/ дни допълнителен платен годишен отпуск при подадено заявление от тяхна страна.

Чл.26. (1) Допълнителните дни платен отпуск по този БКТД се ползват за случая или през периода, за който се отнасят, като тяхното ползване не може да се отлага. Правото на такива допълнителни дни платен отпуск се погасява с изтичане на годината за която се отнасят или с неползването им по време на случая за който се полагат.

(2) За допълнителните дни платен отпуск по този БКТД не се дължи обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

Трудови възнаграждения

Чл.27. (1) Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумява, че минималните осигурителни доходи (МОД) стават минимални трудови възнаграждения за работниците и служителите като за квалификационна група 3 „Техници и приложни специалисти“ минималните трудови възнаграждения се умножават с коефициент 1,03, а за квалификационни групи 7 „Квалифицирани работници“ и 8 „Машинни оператори и монтажници“ минималните трудови възнаграждения се умножават с коефициент 1,05.

(2) Политиката за заплащането на труда е вътрешно справедлива и конкурентна спрямо трудовия пазар, когато чрез иновации в организацията на труда се постига „интелегентен“ и приобщаващ растеж чрез създаване на работни места с по-високо качество и по-висока добавена стойност, а работната заплата е релевантна и кореспондира с приноса на труда в създаването на продукта и неговата пазарна реализация;

(3) Системата за управление на работната заплата/РЗ/следва да се основава не само на оценката на трудовото представяне, но и на оценката на труда, на трудовите функции по отделните професионални или длъжностни позиции, чрез прилагане на вътрешен класификатор на длъжностите.

(4) Увеличението на работната заплата във фирмите да е съобразено с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителната тежест.

(5) Работодателят се ангажира да обвърже системата за оценка и заплащането на труда с личните, екипни и корпоративни цели, както и да подпомага работещите в кариерното им развитие в дружеството.

Чл.28. Работната заплата в бранша се изплаща не по-късно от 25-то число на следващия месец.

Допълнителни трудови възнаграждения

Чл.29. Страните се споразумява да се изплащат допълнителни трудови възнаграждения:

(1) За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на не по-малко от 1,20 час;

(2) За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието извън неговата територия, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 30% от определената в трудовия договор часова заплата;

(3) При работа на Великден-неделя и понеделник, Коледа-25 и 26 декември, на работника или служителя се заплаща увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 150 % ;

(4) За времето на престой не по вина на работника или служителя, той има право на brutното си трудово възнаграждение. За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от brutното трудово възнаграждение за основната му работа;

(5) За Коледа и Великден, работодателят допълнително изплаща на работника или служителя не по-малко от 60 лв.;

(6) Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа е в зависимост от трудовия стаж и се определя не по-малко от 0.8 % за всяка година трудов стаж и се изменя за период не по-малък от 1 /една/ година;

(7) За новопостъпили работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятията извън бранша, след 01.07.2007 г., новият работодател отчита целия размер на трудовия стаж и професионален опит при условия за зачитане на сходния характер на длъжността: образование, квалификация, придобити знания и умения и длъжностна характеристика;

(8) Стимулиране на работещите за добър пример, идеи и резултати.

Чл.30. Работниците и служителите получават работната си заплата по индивидуален трудов договор, когато са били възпрепятствани да се явят на работа, поради природни или обществени бедствия.

Чл.31. Работодателят дължи brutното трудово възнаграждение на работещите, които са възпрепятствани да изпълняват задълженията си, поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, до отстраняване на причините.

Обезщетения, свързани с трудовата дейност и нейното прекратяване

Чл.32. Работодателят изплаща обезщетение при пенсиониране за осигурителен стаж и възраст във връзка с чл. 222 ал.3 от КТ и при трудов стаж за определен брой последни години преди пенсионирането в следните размери:

- до 10 г. трудов стаж - не по-малко от 3 БРЗ;
- от 10 до 20 г. трудов стаж - не по-малко от 7 БРЗ;
- над 20 години трудов стаж – не по-малко 8 БРЗ.

Чл.33. (1) Работодателят дължи обезщетение на работници и служители, при уволнение по чл.328 ал.1, т.1, 2, 3, 4 и 7 и 8 от КТ в размер на не по-малко от 2 (две) БРЗ за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец;

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328 ал.1, т.1-4 и т. 7 и 8 от КТ, обезщетението по чл.222 ал.1 от КТ се договаря по КТД по предприятия в Комисиите за социално партньорство два месеца преди събитието.

(3) Защита на работници и служители, на които им остават две години до пенсия за възраст и стаж, в случай, че те са работили в предприятието над 20 години.

(4) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.331, ал.1 от КТ, работодателят изплаща на работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, обезщетение при трудов стаж в дружеството:

- до 6 години, не по-малко от - 4 brutни работни заплати;
- от 6 до 10 години, не по-малко от - 5 brutни работни заплати;
- над 10 години, не по-малко от - 6 brutни работни заплати.

Забрана за дискриминация в трудовите отношения и утвърждаване на практиките за гласност и прозрачност

Чл.34. (1) Страните се договориха, че Работодателят се задължава да осигури равнопоставеност при третиране на всички работещи във фирмата и трябва да предприеме необходимите мерки за избягване на всякакви форми на дискриминация;

(2) За дискриминация се счита неравнопоставеното третиране на работещите, основано на: длъжност, цвят, национална, расова, социална и сексуална принадлежност, език, пол, религия, имуществен ценз и потекло на работника или служителя, политически и други убеждения, възраст, здравословно състояние, семейно положение и синдикално членство;

(3) В случай, че е налице проява на дискриминация и работодателят не предприеме необходимите действия за отстраняването ѝ, то работникът или служителят има право да се обърне към Комисията за защита от дискриминация или съдебните органи.

(4) Утвърждаване практиките за гласност и прозрачност в трудовите отношения и дейността на предприятието като цяло - снабдяване със суровини, материали, консумативи, охрана, чистене и хранене.

Здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ)

Чл.35. Работодателят се задължава да застрахова работните места, свързани с рискови фактори за живота и здравето със застраховка “Живот”.

Чл.36. Работодателят осигурява периодични профилактични прегледи, съгласно чл.287 ал.1 от КТ не по-малко от един път годишно на работещите във Фирмата и достъп на Комитета по условия на труд до обобщената информация на здравните органи, при спазване изискванията на чл.287 ал.3 от КТ.

Чл.37. Социалните партньори съдействат за прилагане на добрите европейски и световни практики в областта на ЗБУТ и екологичния отпечатък на индустрията чрез усъвършенстване дейността на Браншовия съвет по ЗБУТ и КУТ, включително евентуално изграждане на „звено“ за опазване на околната среда.

Чл.38.(1) Социалните партньори установяват строг контрол върху дейността на Службите по трудова медицина (СТМ) и качеството на техните услуги.

(2) СТМ изготвя годишен анализ на здравното състояние и заболяемостта на работещите, с които запознава социалните партньори.

Чл.39.(1) На основание чл.8 ал.2 от Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки в Комисията се включват по равен брой представители на синдикалните секции страна по КТД.

(2) Работодателят своевременно уведомява синдикатите в случаите на замерване на вредностите в предприятието с оглед присъствие на синдикални членове, членове на КУТ по време на замерването.

Чл.40. На основание “Наредба за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести” в комисията за проучване се включва и представител на Синдиката, страна по договора.

Чл.41. Работодателят, чрез действащия Комитет по условия на труд, в който участват и Синдикатите, осигурява периодични контролни измервания на условията на труд от специализирани органи и изготвя списък на длъжностите, на които се полага безплатна предпазна храна и допълнителен платен отпуск.

Чл.42. Страните се договориха да съдействат на Браншовата комисия по условията на труд за прилагане на добрите европейски и световни практики в тази област, включително използването на съвременни интерактивни инструменти, подпомагащи оценката на риска и здравословните и безопасни условия на труд.

Чл.43. На основание чл. 16 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба №5/11.05.1999 г., синдикатите съдействат на работодателите при извършване оценка на риска за безопасността и здравето на работещите, в поверената им фирма.

Чл.44. (1) Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд в дружеството е задължение на Работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила;

(2) Синдикатите, страна по този БКТД, техните поделения в дружествата следят за изпълнението на поетите от Работодателя задължения за санитарно-битово обслужване,

снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки, както и лица с намалена работоспособност;

(3) Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на Работодателя в дейността му за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение към безопасността на труда на работниците и служителите;

(4) Работодателите гарантират, че превенцията е интегрална част от техните действия, тъй като високите безопасни и здравни стандарти на работа вървят ръка за ръка с доброто бизнес поведение;

(5) Стимулиране въвеждането на система за управление на безопасност и здраве при работа, в контекста на препоръките на МОТ и стандартите социална отговорност за хуманизиране на работната среда.

(6) Синдикалните членове и особено синдикалните ръководители в предприятията са длъжни да оказват съдействие на работодателя при въвеждане на мерки и политики за гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд, включително мерки за проверки и контрол. Работодателят протоколира всеки отделен случай на отказ от страна на синдикалните ръководители да съдействат за осъществяване на политиките и мерките, което се взема в предвид от страните при искане от Работодателя за уволнение на тези синдикални ръководители.

(7) Социалните партньори изготвят Меморандум за идентифициране, превенция и управление на психо-социалните рискове.

Чл.45. (1) Съгласно изискванията на чл. 26, ал.ал. 1 и 2 от ЗЗБУТ, Работодателят обезпечава финансово и времево разработването и реализирането на цялостна програма, осигуряваща безопасни и здравословни условия на труд, включително и тези, разработени по предложение на Синдикатите;

(2) Работодателят осигурява безплатни медикаменти от първа необходимост за оказване на спешна медицинска помощ;

(3) Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работници и служители по безопасни и здравословни условия на труд. Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата, съдействат на Работодателя в тази му дейност.

Чл.46. (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите работно облекло, специално работно облекло и лични предпазни средства, съгласно Наредба за безплатно работно и униформено облекло и Наредба №3/19.04.2001 г. за минимални изисквания за безопасност и опазване здравето при работа;

(2) Работодателят осигурява безплатна храна и тонизиращи напитки по списък на професиите, длъжностите и работните места, имащи право на такива, съгласно Наредба №11 (Д.В.бр.1 от 2006 г.);

(3) Списъците по ал.1 и ал.2 се съгласуват със Синдикатите;

(4) Синдикатите съдействат на Работодателя за ефективен контрол по използване на предоставените ЛПС и работно облекло, като не използването им по предназначение, ще се счита за сериозно дисциплинарно нарушение;

(5) С цел спазване на трудовата дисциплина и предотвратяване възникването на трудови злополуки, Работодателят заедно със Синдикатите следят за недопускането на работници и служители в нетрезво състояние на територията на дружеството, както и за не употребата на алкохол и други упойващи средства в работно време. Явяването на работник или служител в нетрезво състояние и употреба на алкохол и други упойващи средства в

работно време ще се считат за грубо нарушение на трудовата дисциплина, което може да доведе до дисциплинарно наказание съгласно чл.188 от КТ;

(6) Работодателят и синдикатите ежегодно изготвят списък на работните места, подходящи за трудоустроени, съгласно чл.315 от КТ, не по-малко от 9% от общия брой на персонала.

(7) С цел повишаване на активността и ефективността в борбата за хуманизиране на работната среда, намаляване на трудовия травматизъм и заболяемост, по ред и начин договорен в предприятията, социалните партньори организират и провеждат „месец на безопасността” - м.април в предприятията на пивоварната индустрия.

(8) Въвеждане на система за управление на безопасност и здраве при работа в контекста на препоръките на МОТ и стандартите за социална отговорност.

(9) Работодателят, с цел осигуряване на нормални условия за ефективна работа, осигурява на работниците и служителите вода през летния сезон и топли напитки през зимния сезон.

Чл.47. (1) Синдикатите могат писмено да уведомяват Работодателя за констатирани от тях нарушения, отнасящи се до трудовите и осигурителни отношения, безопасността на труда и изпълнението на КТД, като дават съответни препоръки за отстраняване на нарушенията;

(2) Работодателят, в 15 дневен срок от получаване на уведомлението, информира синдикатите за предприетите мерки и действия за отстраняване на пропуските и нарушенията;

(3) В случай, че Синдикатите не са удовлетворени от предприетите действия, могат да се възползват от правото си по чл.59 от КТ.

Социална дейност

Чл.48. (1) Средствата за социални разходи за следващата година се договарят във фирмите по предварително уточнен от социалните партньори график и се изразходват по предложение на социалните партньори единствено за целите, за които са договорени в КТД по места. Същите се утвърждават с решение на Общото събрание на работниците и служителите, респективно Събранието на пълномощниците.

(2) Средствата за социални разходи се договарят с КТД не като допълнително трудово възнаграждение, а като социално подпомагане;

(3) Работодателят осигурява средства или транспорт на работниците и служителите за отиване и връщане от работа, в случай, че фирмата се намира извън населеното място или липсва обществен транспорт;

(4) Работодателят самостоятелно или съвместно с други организации осигурява столовото хранене в производствените центрове (заводите) в размер на не по-малко от 60 лева месечно, а там, където условията не позволяват това, се договаря със социалните партньори използването на ваучери в размер не по-малко от 40 лв. месечно;

(5) Работодателят подпомага провеждането на традиционните браншови спортни игри през м. октомври;

(6) Работодателят подпомага организирането и провеждането на семинари през второто полугодие на годината, на база утвърдената програма и имайки предвид възможностите на предприятието за конкретния случай.;

(7) Работниците и служителите при представяне на документ имат право на еднократна финансова помощ;

- при раждане на дете - не по-малко от 100 лв.;
- при смърт на работник или служител, на законно установените наследници се изплащат не по-малко от 4 /четири/ БРЗ, но не повече от четири хиляди лева.

(8) На родител на първокласник в началото на учебната година се отпуска помощ, по подходящ начин по преценка на работодателя.

(9) Подпомагане по подходящ начин лечението на болни деца /до 10 г./ при представяне на решение на ТЕЛК;

Чл.49. За подпомагане ползването на платен годишен отпуск на всеки работник и служител, Работодателят предоставя еднократна помощ в размер, договорен от социалните партньори във фирмите.

Чл.50. Работодателят, съгласувано със синдикатите, договарят в КТД условията за участие във фондовете за допълнително пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите от фирмата.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

ОБЩИ ПРАВИЛА ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ И КОМУНИКАЦИЯ

Право на информация

Комуникациите в предприятията-нисходящи, възходящи и паралелни между социалните партньори определят в голяма степен неговата жизненост и като ефективна форма на индустриална демокрация са неделими. Те играят ролята на канал за информация при изграждане на фирмена култура и комуникационната среда чрез срещи, публични изказвания, лични беседи и други.

Съдържанието на комуникацията се свързва в трите взаимопресичащи се кръга: задача-индивид-колектив. Всеки мениджър е отговорен за повишаване осведомеността и комуникиране месечните цели на екипа/отдел, бригада, цех/, които трябва да са добре формулирани и правилно фокусирани.

Чл.51. (1) Страните се споразумяха, че работодателите в бранша трябва да предоставят информация на синдикатите, съгласно действащото законодателство – чл. 7а, чл.123, чл.130, чл.130а и др. от КТ;

(2) Информацията, която трябва да се предостави, обхваща:

- правните, икономическите и социалните последици в случаите по чл.123 от КТ;
- данни за икономическото и финансово състояние на предприятието, което е от значение за работниците;
- информация за предстоящи масови уволнения;
- информация за списъчния състав на предприятието и структурата;
- информация по отношение здравословните и безопасни условия на труд.

(3) Синдикатите предоставят информация за броя на синдикалните си членове в предприятието.

(4) Повишаване на осведомеността, чрез увеличаване обема на представянето на информация от нефинансов характер, чрез унифициране по форма и съдържание документи/ доклад, отчет, анализ, справка и т.н./

(5) Всеки един от представителите в системата за информирание и консултиране създава собствена мрежа в която информира.

Право на консултиране

Чл.52. (1) Работодателите в бранша са задължени да се консултират със синдикатите. Под консултиране се разбира дискусия между работодатели и синдикати, целяща постигане на консенсус;

(2) Конкретните сфери за консултиране са:

-бизнес резултатите на предприятието;

-графиците за работното време, извънредния труд, отчитането на работното време, гъвкави форми на работното време и др.;

-всяка друга мярка, касаеща значителен брой работници и служители.

(3) Синдикатите в предприятията поемат задължение да информират по съответен начин работниците и служителите за резултата от консултирането.

(4) Страните по настоящото БКТД ще съдействат за задълбочаване системата за информирание и консултиране като организационна форма за устойчива конкурентноспособност и индустриална демокрация.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

Социално сътрудничество и партньорство

Чл.53.(1) Страните изграждат Браншови съвет за социално сътрудничество, който се съобразява с принципите за тристранно сътрудничество на национално равнище и приет от страните Правилник;

(2) Съставът на Браншовия съвет за социално сътрудничество се състои от председателя на Съюза на пивоварите в България (или упълномощен от него представител на Съюза), председателя на Синдиката на производителите на бира, храни и напитки (СБХН) към КНСБ (или упълномощен от него представител), председателя на Федерация “Хранителна и питейна промишленост” (ФХПП) на КТ “Подкрепа” (или упълномощен от него представител).

(3) Целта на социалните партньори е чрез БКТД да се създаде работна среда, която да мотивира хората да развиват способностите си, за да могат да посрещат предизвикателствата на пазара на труда и да изпитват удовлетворение от работата си;

(4) БКТД е необходим съставен елемент на браншовия икономически и социален ред, като съставен елемент на демократичния ред.

(5) Социалните партньори осъществяват съвместен диалог_на ниво предприятие, чрез сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмен на информацията.

Чл.54. В компетенциите на Браншовия съвет за социално сътрудничество е договарянето и приемането на Браншов колективен трудов договор (БКТД).

Чл.55. (1) Представителните синдикални организации и работодателите във фирмите изграждат по места комисии за социално сътрудничество в 30 дневен срок от подписването на Браншовия КТД.

(2) Решенията на комисиите във фирмите се вземат с консенсус на страните, всяка от които участва с право на един глас.

(3) В дружествата преговорите за КТД, започват не по-късно от 20 дни след получаване на покана за преговори и завършват с подписване на КТД не по-късно от 90 дни от започване на преговорите.

Чл.56. (1) Социалните партньори изграждат 4 до 8 членна „Паритетна комисия“ в дружеството, която подпомага обучението и квалификацията, както и следи за изпълнението на КТД.

(2) Представителите в «Паритетната комисия» са с право да участват в планирането и контролират изпълнението на на Програмата за фирмено обучение и квалификация, както и спазването и изпълнението на КТД в дружеството.

Условия за синдикална дейност

Чл.57. (1) Правото на синдикална дейност във фирмата възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.

(2) Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалната/ните/ организация/и/ за преговори по КТД и социално партньорство (Вж. КТ).

(3) Документи по предходната алинея се представят в течение на календарната година или в случаите на промяна на представителите на страните.

(4) Синдикатите съдействат на Работодателите в рамките на своите пълномощия за изпълнение на производствената дейност.

Чл.58. (1) Работодателите във фирмите осигуряват и предоставят безвъзмездно за ползване движимо и недвижимо имущество, оборудване, място за онагледяване средства за комуникации, както и други материални условия, необходими за синдикалната дейност на структурите на синдикатите, съгласно техните възможности.

(2) Страните се споразумяха, че работодателите във фирмите са задължени да осигуряват платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членове на синдикалните ръководства във фирмите и браншовите структури за участието им в организиране и провеждане на конференции, заседания, семинари, обучения и други синдикални мероприятия в страната, организирани от национални, регионални и браншови синдикални формирания, на основание чл. 161 от КТ.

Чл.59. Работниците и служителите – нещатни членове на централни, отраслови, браншови и регионални синдикални органи на страна Синдикати, както и председателите на синдикални организации във фирмите имат право на не по-малко от 48 часа платен годишен отпуск /чл. 159 от КТ/ за осъществяване на синдикална дейност.

Чл.60. Страните се споразумяха, че при писмено заявено желание от работника или служителя, членският внос за Синдикатите се събира по ведомост, след договореност между страните във фирмата.

Чл.61. Работодателите във фирмите от пивоварния бранш не могат с действията или бездействието си да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл.62. Работодателите във фирмите осигуряват право на участие на Синдикатите в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на КТД, трудовите и осигурителни отношения.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

Корпоративна социална отговорност

Чл.63.(1) В процеса на социалното партньорство, страните по този договор подпомагат развитието на корпоративната социална отговорност /КСО/ чрез признаване на по-високата степен на социалните задължения, при спазване на българското законодателство и европейските норми и стандарти.

(2) Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, се договарят да спазват и възприемат поведение, интегриращо социалната ангажираност във взаимоотношенията, като споделят, признават и осъществяват основните принципи и политики на КСО,

(3) Оценката на въздействието на КСО върху работещите и обществото, както и по-нататъшното развитие на социалния диалог са основни приоритети на бранша.

(4) Основна цел на социалните партньори /се споразумяват да работят за/ е превръщането на КСО в инструмент за управление на промяната и в престижна социална норма, която да влияе положително на:

- поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението, кариерното развитие и качество на трудовия живот;
- комуникацията и социалното партньорство между работодатели и синдикати;
- способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, клиенти и доставчици;
- развитие на отношенията с инвеститори и конкуренти, с общини и публични власти, със средствата за масова информация и други заинтересовани страни
- възприемане на политики за насърчаване прилагането на „зелени инициативи” и други дейности с принос към общността.

(5) Работодателят поема отговорността да :

- реализира социално отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на производството и управлението;
- създава възможност за обучение и повишаване квалификацията на работещите с цел пълноценно използване на техния потенциал за кариерно развитие и реализация;
- създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост;

- осигурява достойно трудово възнаграждение, на база оценка на трудовото представяне чрез система за управление на цели, като инструмент за постигане на висока продуктивност на труда и ефективност от дейността на дружеството;/ обвързано с производителността на труда и съответстващо на постигнатите резултати;/
- повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;
- предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;
- подпомага социални инициативи, стипендии за обучение, поддръжка на паркове, градини, паметници и др.;

(6) Синдикатите от своя страна, поемат инициативата за подържане на градинка или алея на територията на предприятието, а в населеното място – други инициативи с принос към общността;

(7) Социалните партньори приемат периодично да актуализират браншовата политика за КСО с цел устойчиво развитие на индустрията, принос към обществото и опазване на околната среда.

(8) Водеща норма в политиките за КСО на дружествата от пивоварната индустрия е грижата за работещите и техните семейства.

Чл.64. Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот с цел преодоляване на стереотипите чрез:

- договаряне на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст;
- забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и на майки с деца до три годишна възраст;
- организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и семеен живот;
- подпомагане настаняването на деца в детски градини и подпомагане на хронично болни;

Чл.65. Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на браншова визия и качество на трудовия живот, съобразно целите, заложи в Стратегията „Европа 2020”: благоприятна трудовата среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия - сигурност, кариерно развитие, участие в управлението.

ШЕСТИ РАЗДЕЛ

Управление на промяната във фирмите

Чл.66.(1) С оглед прилагане приоритетите на Европейския стълб за социални права социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:

- сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмяна на информация и консултиране;
- баланс между гъвкавост и сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси с акцент върху инвестициите в човешки капитал и отговорността на лидерите.

(2) Надграждане мисията на предприятията чрез дефиниране целите на промените и прилагане на :

– Стратегия, насочена към увеличаване на крайните резултати (печалба) и свързана с налагане на промяната „отгоре”, чрез ясно планиране на целите и мотивиране чрез по-добро заплащане (Е-стратегия) и нейното комбиниране със стратегията, свързана с развитието на персонала и промяна „отдолу-нагоре”, повишаване степента на доверие и отдаденост към предприятието, фокусиране върху корпоративното поведение, екипност, компетентност, лоялност и развитие на човешкия потенциал (О-стратегия);

– Постигане на висока конкурентноспособност и икономически ръст, развитие на човешкия капитал, увеличаване дела на иновациите в предприятията, учение през целия трудов живот „LIFE +”.

(3). Укрепване на базата от знания и извеждане на иновациите на преден план чрез:

– Насърчаване на високо качество на обучението /образованието/, квалификацията и развитие на уменията;

– Стимулиране на добрите идеи за тяхната реализация в цикъла „идея-реализация” за иновационните разработки, като се акцентира върху добавената стойност, като елемент на иновацията;

– „Насърчаване” на позитивно мислещите хора и успеха в постигане на промяна;

– Внимание към равновесието между професионалния и личен живот, здравето и физическото благополучие;

– Разпространяване на позитивен национален и браншов опит за създаването на иновативна индустрия, зелени и безопасни работни места, чрез различни подходи включително „Лийн“ философията;

(4) Избраният Екип за управление на промяната “ЕУП”, работи за налагане на фирмената култура, която улеснява процеса на „управление на промяната“, определя целите и дава собствен пример.

РАЗДЕЛ СЕДМИ

Присъединяване към КТД в предприятията

Чл.67. Работниците и служителите, които не членуват в синдикалните организации, страна по КТД, могат да се присъединят към КТД, при следните ред и условия, освен ако не е уговорен друг механизъм в КТД със съответния работодател:

1. Заявление за присъединяване се подава до синдикалните организации, страна по договора, или до Работодателя след изпълнение изискванията на т. 2 от настоящия член. Страната по КТД, получила заявление за присъединяване, уведомява другата страна в едноседмичен срок;
2. На присъединилите се лица се издава удостоверение по образец;

3. За възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили БКТД и КТД във фирмите, присъединяващият се прави солидарна годишна вноска в размер на 84.00 лв. еднократно или същата сума се разпределя на месечни вноски, след съгласие на лицата по чл. 272 от КТ.
4. Организацията за събирането на средствата се осъществява от страните по КТД. Средствата се изразходват след съгласувано решение между ръководствата на Синдикатите в предприятието и Работодателите, страна по договора, единствено за целите на договарянето, както и за издръжка на сътрудничеството и процесите на колективното договаряне;
5. Присъединяването не се отнася за мероприятия, които се организират от страна Синдикати;
6. Всяка страна може да направи писмено възражение до другата страна, относно присъединяването на даден работник или служител, когато не са спазени условията за присъединяване. Направеното възражение спира действието на КТД за присъединилите се от момента на възражението;
7. Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за неизпълнението му пред съда;
8. Постъпилите заявления по т. 1 се съхраняват в синдикалната организация на фирмата.

Общи разпоредби

Чл.68. (1) Договореностите в настоящия БКТД са задължителна минимална база, от която да започне договаряне между работодателите и синдикалните организации във фирмите от пивоварния бранш и свързаните с тях обслужващи дейности;

(2) При непостигане на консенсус във фирмите, страните прилагат настоящите договорености, ако те са по-благоприятни за работниците и служителите, до подписване на КТД.

Чл.69. Не се счита за накърняване правата на работниците и служителите във фирмата, ако синдикалните органи договорят условия само за своите членове.

Допълнителни и заключителни разпоредби

§1. Преговори за изменение и допълнение към настоящия БКТД се провеждат при писмено поискване на всяка една от страните в срок от 15 дни след получаване на писменото предложение.

§2. 1. Контролът по изпълнение на БКТД се осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество, а контролът за спазването на КТД се извършва перманентно от Паритетната комисия в дружеството.

§3. За времето на действие на настоящия договор, синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното констатирано нарушение, неизпълнение или отказ от преговори за изменение по установения ред.

§4. В случай на непостигане на съгласие в браншовия съвет за социално сътрудничество за неизпълнение на БКТД, в 7 дневен срок спорът се отправя за разрешаване от Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/.

§5. В 14 дневен срок от подписването на БКТД се задължават да отправят общо искане до Министъра на труда и социалната политика за разпростиране прилагането му съгласно чл. 51б /4/ от КТ.

§6. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД в едномесечен срок след неговото подписване;

§7. Страните се споразумяха, че БКТД влиза в сила от датата на подписване. Срокът на неговото действие е две години.

§8. Браншовият КТД е подписан в 5 /пет/ еднообразни екземпляра, по един за синдикалните организации, работодателите, Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА “ГИТ”) и Министерство на труда и социалната политика.

§9. Регистрацията на БКТД се извършва в ИА “ГИТ” в седемдневен срок от неговото подписване. Регистрацията на договора е задължение на страните.

За страна синдикати:

За страна работодатели:

Валя Борисова,
Председател на Федерация „Хранителна и
питейна промишленост” - КТ Подкрепа

Ивана Радомирова
Изпълнителен директор на
Съюза на пивоварите в България

Красимир Пащрапански,
Председател на „Синдикат на производителите
на бира, храни и напитки” - КНСБ