

**ФЕДЕРАЦИЯ "ХРАНИТЕЛНА И ПИТЕЙНА
ПРОМИШЛЕНОСТ"
"ПОДКРЕПА"**

СИНДИКАТ "БИРА, ХРАНИ и НАПИТКИ" КНСБ

СЪЮЗ НА ПИВОВАРИТЕ В БЪЛГАРИЯ

/& ^ ЛА/ Вх.Н ; ма*«^

До Изпълнителна Агенция ^ ^,
"Главна инспекция по труд" а" ~ ~ *
гр. София

Уважаеми господин Началник,

На основание чл. 53, ал.3 от КТ, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на Инспекцията и за съхранение един екземпляр от сключения Браншови колективен трудов договор между Федерация "Хранителна и питейна промишленост" към КТ Подкрепа, Синдикат „Бира, Храни и Напитки" към КНСБ и Съюза на пивоварите в България.

Приложение: екземпляр от БКТД.

С уважение,

а пивоварите
За Съюза на пивоварите в България
*«окп» V

ФХПП „Подк5
Румен Еленкин*
Председател
СБХП - КНСБ:
Кр. Пащрапански
Председател



БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН

ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

СОФИЯ

2011 година

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

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 от Корнелис Адрианус Йоханес Ван ден Ейнден - председател, 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 индустрия" (ФХПИ) - КТ "Подкрепа"**, представлявана от Румен Еленкин - председател, наричани по-нататък в договора Синдикати.

Чл.2. ФХПИ 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. 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.

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. 65, 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 стратегията „Европа 2020“), както и за превръщане на корпоративната социална отговорност /КСО/ в инструмент на управление и средство за хармонизация, подобряване на конкурентноспособността, за високи икономически резултати, социално отговорна политика, грижа за работещите и техните семейства, обществото и околната среда.

Чл.7. (1) Страните се споразумяха, 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) Не представянето 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.

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) Системата за заплащане на труда да се обвърже с развитието на компетентността и други фактори, като се обективизира определянето на заплатите чрез система за оценка на труда.

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 споразумява, 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 по чл.123, ал.1 от КТ, Работодателят уведомява Синдикатите, страна по този КТД, в срок най-малко от 2 (два) месеца 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.

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, която да удовлетворява 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) Заплащането на труда, все повече да се обвързва с крайните резултати от дейността на фирмата.

Обучение, професионална квалификация и преквалификация

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

Чл.15. (1) В изпълнение на Лисабонската стратегия за равен достъп на персонала за обучение през целия трудов живот, работодателите разработват и реализират:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка 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 мероприятия за:

- първоначална подготовка;
- краткосрочно обучение без откъсване от работните места;
- дългосрочно обучение с откъсване от работа;
- преподготовка - при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места;
- проверка на знанията.

(2) За разработките по предходната алинея се информират синдикатите,

страна по този БКТД.

Чл.16. Синдикатите, страна по този БКТД, или техните подразделения 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. Социалните партньори в предприятията от бранша, поемат задължение да разработят /усъвършенстват/ система за атестация на персонала.

Взаимодействие на страните за подобряване производителността на тоуда

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.

(2) Социалните партньори изграждат екип за професионално усъвършенстване, който обсъжда подадените идеи, както 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 над 10 години - не по-малко от 22 работни дни;

(2) Работодателят утвърждава график за ползване на платения годишен отпуск до 31 декември на предходната календарна година. Заплануването на отпуските става по предварително съгласуване между Работодателя и работника или служителя. Работодателят си запазва правото на промени при производствена необходимост.

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;

(2) Въвеждането на непълно работно време съгласно чл. 138 от КТ е допустимо само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД.

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

Чл.23. 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.

Чл.24. Работодателят съвместно с КУТ утвърждава списъка на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск.

Чл.25. Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на 2 работни дни допълнителен платен отпуск, а работничка или служителка с 3 и повече живи деца до 18 годишна възраст има право на 5 работни дни допълнителен платен отпуск. Със същите права се ползва и баща-вдoveц и не семеен с присъдени родителски права.

Чл.26. 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).

Трудови възнаграждения

Чл.27. (1) Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумява, че минималните осигурителни прагове (МОП) стават минимални трудови възнаграждения за работниците и служителите. Размерът на МОП и минималните трудови възнаграждения за работниците и служителите, се договарят ежегодно по категории персонал и са неразделна част към действащия БКТД.

(2) Политиката за заплащането на труда е вътрешно справедлива и конкурентна спрямо трудовия пазар.

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

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 1,15 лв./ 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 Коледа и Великден, на работника или служителя се заплаща увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 120%;

(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 50.00 лв.;

(6) Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа се определя чрез КТД, но не по-малко от 0,80% 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 предприятия 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. Работодаателят 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. Работодаателят 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) Работодаателят дължи обезщетение на работници и служители, членове на синдикатите, при уволнение по чл.328 ал.1, т.2, 3, 4 и 7 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.11 от КТ, обезщетението по чл.222 ал.1 от КТ се договаря по КТД по предприятия в Комисията 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.

Забрана за дискриминация в трудовите отношения

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.

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.

Чл.38. Социалните партньори установяват строг контрол върху дейността на Службите по трудова медицина (СТМ).

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

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.

Чл.42. Страните се договориха да се създаде Браншова комисия по условията на труд, която е помощен орган към Браншовия съвет за социално сътрудничество.

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 противотрови, 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) Управленческите системи по професионална безопасност и здраве са установени по ефективен начин, така, че да подобрят безопасността и здравето на работните места;

(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.

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 ще се счита за сериозно дисциплинарно нарушение;

(5) С цел спазване на трудовата дисциплина и предотвратяване възникването на трудови злоупотреби, 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.

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 във фирмите 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), а там, където условията не позволяват това, се договаря от социалните партньори използването на ваучери в размер не по-малко от 40лв. месечно;

- (5) Работодателят подпомага провеждането на традиционните браншови спортни игри през м. октомври;
- (6) 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 семейството му се изплащат не по-малко от 2 /две/ БРЗ.
- (7) На родител на първокласник в началото на учебната година се отпуска помощ, по подходящ начин по преценка на Работодателя.

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

Право на информация

Чл.51. (1) Страните се споразумява, 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.

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;

- графика 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 информиране 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 пиво-производителите (СПП) към КНСБ (или упълномощен от него представител), председателя на Федерация "Хранителна промишленост" (ФХП) 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.

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.

Чл.56. Социалните партньори приемат да изготвят съвместна програма за социален диалог за периода 2011-2013 година, съобразена с текстовете в РАЗДЕЛ ПЕТИ на настоящия договор.

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, средства за комуникации 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 осгурителни 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) Социалните партньори се споразумяват да работят за превръщането на КСО 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;
- 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, 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) Социалните партньори приемат периодично да актуализират браншовата политика за КСО с цел устойчиво развитие на индустрията, принос към обществото и опазване на околната среда.

(7) Страните по настоящият БКТД се договарят да разработят и приемат Меморандум за корпоративна социална отговорност с оглед прилагане принципите на Глобалния договор на ООН.

Чл.64. Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот:

- 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.

Чл.66. 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.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

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, изпълнявайки следните изисквания, ако не е уговорен друг механизъм в КТД:

1. Заявление за присъединяване се подава до синдикалните организации, страна по договора, или до Работодателя. Страната по КТД, получила заявление за присъединяване, уведомява другата страна в едноседмичен срок;

2. Присъединяването може да се осъществи, ако заявлението е подадено в срок до един месец от подписването на КТД или постъпването на работа в съответната фирма. 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 възмездна годишна вноска в размер на *60.00 лв.* еднократно. Организацията за събирането на средствата се осъществява от страните по Колективния трудов договор. Същите 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;

4. Присъединяването не се отнася за мероприятия, които се организират от страна Синдикати;

5. При подписването на анекс към КТД, отново следва да се подаде заявление за присъединяване;

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 изпълнението му пред съда;

8. Постъпилите заявления по ал. 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 не постигане 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.

2. Контролът по изпълнението на КТД по места се осъществява от Комисията за социално сътрудничество в съответната фирма.

§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 разпространение прилагането му съгласно чл. 516 /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 4 /четири/ еднообразни екземпляра, по един за синдикалните организации, работодателите и Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА ТИТ").

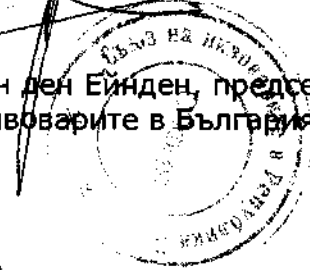
§9. Регистрацията на БКТД се извършва в ИА ТИТ" в седемдневен срок от неговото подписване. Регистрацията на договора е задължение на страните.

За страна синдикати:



Красимир Пашрапански, председател
Синдикат на производителите на бира,
храни и напитки към КНСБ

За страна работодатели:



К. А. Й. Ван ден Ейнден, председател
Съюз на пивоварите в България



Румен Еленкин, председател
Федерация Хранителна и питейна
индустрия към КТ Подкрепа