



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

Национален институт за помирение и  
арбитраж



# Анализ

НА

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

(27.08.2015)

София, октомври 2015 г.

## Съдържание

Списък на използваните съкращения	стр.	3
I. Въведение	стр.	4
II. Икономическа характеристика, социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в бранша в пивоварния бранш	стр.	5
III. Сравнителен анализ на браншовия колективен трудов договор (2015 г.) в пивоварния бранш	стр.	11
IV. Договорености в КТД на предприятия от пивоварния бранш в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти.	стр.	20
V. Колективни трудови спорове в пивоварния бранш	стр.	25
VI. Заключение	стр.	26
VII. Източници на информация	стр.	26

## Списък на използваните съкращения

БКТД	– Браншов колективен трудов договор
БСК	– Българска стопанска камара
ГИТ	– Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”
КНСБ	– Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ	– Кодекс на труда
КТ „Подкрепа”	– Конфедерация на труда „Подкрепа”
КТД	– Колективен трудов договор
МОД	– Минимален осигурителен доход
НИПА	– Национален институт за помирение и арбитраж
КИД 2008	– Класификатор на икономическите дейности 2008
НОИ	– Национален осигурителен институт

## I. Въведение

Настоящият анализ е изготвен във връзка с изпълнение на дейностите, предвидени в чл.5, т.1, б.“а“ от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).<sup>1</sup> Обект на анализа е сключеният на 27.08.2015 г. браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш (БКТД 2015). Целта на анализа е да се изследват постигнатите договорености в БКТД 2015, като бъдат съпоставени с предишните БКТД, както и с нормативната уредба, регламентираща минималните трудови стандарти в Република България.

Основните задачи, които си поставя анализът са да предостави информация за колективното трудово договаряне в пивоварния бранш в периода 2009–2015 г., както и за постигнатите договорености в БКТД 2015 г.

Използваните методи са:

- ✓ сравнителен анализ на БКТД, сключени в периода 2009 – 2015 г., с акцент върху промените в договореностите по основните параметри;
- ✓ експертна оценка на постигнатите договорености в БКТД 2015 г. от гледна точка на тяхното въздействие върху развитието на колективното трудово договаряне в бранша.

Първичните източници на анализа са текстовете на браншовите колективни трудови договори за работещите в пивоварния бранш, вписани в специалния регистър на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ“). Съгласно чл.53, ал.3 от Кодекса на труда, копия на сключените колективни трудови договори (КТД) биват предоставяни от ИА “ГИТ” на НИПА.

Допълнителни източници на информация са:

- ✓ „Изследване на развитието и усъвършенстването на индустриалните отношения в пивоварната индустрия“ – от Елизабета Вачкова, 2009 г.
- ✓ “Мултинационалните компании – 2008 - европейски аспекти на индустриалните отношения” - изд. Фондация “Фридрих Еберт” и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ;

<sup>1</sup> Правилник за устройството и дейността на НИПА “Чл.5. При осъществяване на основната си дейност институтът: 1. събира, съхранява и анализира данни самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори за: а) колективното трудово договаряне; ....”

✓ „История и развитие на пивоварната промишленост в България“ – съставител – инж. Петър Паунков, изд. Съюз на пивоварите в България, 2006 г.;

✓ „Факти и цифри“ от официалния сайт на Съюза на пивоварите в България

В настоящия анализ е представена икономическата характеристика на бранша, като са използвани данни на Съюза на пивоварите в България за динамиката на продажбите, както и реализираните от социалните партньори общи действия с антикризисна насоченост. Направен е сравнителен анализ на предшестващи и действащ БКТД. Извършена е съпоставка за размера на минимални осигурителни доходи за периода 2006–2015 г. Проследени са договореностите на равнище „предприятие“ в пивоварния бранш. В отделна част са разгледани социалните и професионални инициативи в бранша, водещи до усъвършенстване на индустриалните отношения и развитието на браншовия модел за социална отговорност и партньорство между социалните партньори. В заключение са формулирани изводи на база постигнатите договорености в БКТД.

## **II. Икономическа характеристика, социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в пивоварния бранш**

### **1. Кратка икономическа характеристика**

През последните години пивоварният бранш в България е един от динамично развиващите се сектори на икономиката. Влиянието на световната икономическа криза върху динамиката на развитието на сектора бе съществено, като продажбите на продукцията спаднаха с близо 11% през 2010 г. в сравнение с реализираната продукция през 2008 г. В производството на пиво и малц в България са ангажирани над 2,400 човека, а приблизително 9 хил. души са заетите в свързаните с бранша икономически дейности, в това число – доставчици, търговци на дребно и съпътстващи дейности.

Регистрираният спад в производството на пиво е последван от бавно, но стабилно възстановяване в периода до 2014 г. През 2009 г. от членовете на Съюза на пивоварите в България в страната са реализирани 4,87 милиона хектолитра пиво. През 2013 г. нивото от 5 милиона хектолитра е надминато, но все още е по-ниско от рекордните 5,3 милиона хектолитра, реализирани в предкризисната 2008 г. На фона на данните за периода 2004-2008 г., когато пивоварната индустрия е регистрирала среден годишен ръст между 7 и 10%, възстановяването ѝ в следкризисния период изглежда по-бавно, но

достигнатите равнища на реализация на продукцията през 2014 г. дават индикации за стабилно възстановяване на производството и реализацията на продукцията в бранша.

От Съюза на пивоварите в България посочват, че инвестициите в пивоварния бранш през периода надхвърлят 290 милиона лева, предимно в дълготрайни материални активи, включващи модерно оборудване, разширяване на производствени мощности, нови технологични и бутилиращи линии, логистични центрове и др. Благодарение на тези инвестиции и иновациите на технологично ниво в производствени мощности, реклама, обучение, усъвършенстване на кадри, е възможно и активното развитие на асортиментното портфолио на пивоварните компании в страната.

Кризата оставя своя отпечатък върху заетостта в бранша. Намалява обичайното наемане на допълнителни сезонни работници през лятото. Статистиката показва, че както в целия сектор „Производство на напитки“ с код С11, така и в предприятията от пивоварната индустрия, се наблюдава намаление на наетите лица в сравнение с предкризисния период. Въпреки че дружествата поддържат политика на „отворени врати“, намалението на наетите в сектора за периода, обхванат от анализирания браншови колективни трудови договори е съществено – над 9%. Оптимизацията на заетостта е свързана и с въвеждането на по-ефективни технологии, свързани с инвестициите, направени в компаниите.

По данни на браншовата работодателска организация<sup>2</sup>, производството от предприятията, членове на Съюза на пивоварите в България варира между 4,872 млн. хектолитра бира през 2009 г. и над 5,300 млн. хектолитра през 2013 г. По-голяма част от произведеното количество пиво е за вътрешния пазар. Износът на бира не надвишава 2% и е насочен предимно към Румъния, Македония и българските диаспори в страни от ЕС и САЩ. Причините за сериозното свиване на продажбите през 2009 г. са последствията от икономическата криза, свързани с понижената популателна способност на населението и спада в някои отрасли, традиционно оказващи влияние върху консумацията на бира, като напр. туризма.

В пивоварната индустрия има 11 пивоварни предприятия с около 2 500 работници, в това число шест подразделения на мултинационалните компании Карлсберг, Хайнекен и Молсън Коорс. С най-голям пазарен дял в пивоварния бранш са трите компании с мултинационален капитал: “Загорка” АД с основен пакет акции собственост на Хайнекен (около 32%), следвана от Молсън Коорс

---

<sup>2</sup> <http://www.pivovari.com>

собственик на “Каменица”, “Астика” и “Плевенско пиво” (около 29%) и “Карлсберг”, собственик на “Шуменско пиво и “Пиринско пиво” (около 27%).

“Болярка ВТ” АД и “Леденика и ММ” АД са двата големи завода с български капитал. Извън браншовата организация на работодателите - Съюза на пивоварите в България, е само един от големите производители - “Леденика и ММ” АД. Пазарните дялове на двете компании с български частен капитал възлизат на около 10%. “Ломско пиво” е единственият представител в Съюза на пивоварите в България, който е със статут на малка пивоварна с обем на производство под 200 хектолитра годишно, което се равнява приблизително на 0.05 % пазарен дял.

Извън браншовата организация има още пет-шест малки пивоварни, в които технологията на производство е опростена, тъй като липсват процесите филтриране, пастьоризация и в произведеното пиво не се добавят стабилизатори, което съкращава срока на годност на продукцията от 2-3 месеца на 2-3 дни - така нареченото “живо пиво”. Тази продукция се отличава със специфичен начин на потребление и е предназначена предимно за консумация на място в рамките на няколко дни.

Малките пивоварни ползват данъчни облекчения, като заплащат половината от акциза на бирата, произвеждана от големите заводи. Тази преференция е въведена от държавата в съответствие с европейското законодателство, целящо насърчаване на малките и средни предприятия.

## **2. Социално сътрудничество и колективно трудово договаряне в бранша**

Въпреки негативния икономически ефект на кризата, социалният диалог между браншовата структура на работодателите и представителните организации на работниците и служителите е непрекъснат и осигурява стабилизиране на индустрията и предприятията чрез механизмите на колективното трудово договаряне. Особена роля се възлага на изградените в рамките на браншовия бипартитен диалог органи - “Браншови съвет за социално сътрудничество” и в предприятията – “Комисии за социално сътрудничество”. В компетенциите на тези органи е разработването и приемането на браншов КТД и съответно КТД на ниво предприятие, както и контролът и решаването на спорове по неговото изпълнение.

Утвърдена практика в пивоварната индустрия е да се обвързват минималните осигурителни доходи с минималните работни заплати за работещите в бранша. По този начин минималните възнаграждения на

работещите в бранша се договарят и индексират ежегодно, в зависимост от факторите, които определят договарянето на минималните осигурителни доходи за страната и за бранша, сред които са темпът на инфлация, общото състояние на пивоварния бранш, икономическото и финансово състояние на предприятията. Размерът на минималните осигурителни доходи се договаря ежегодно, по категории персонал и техният ръст е съобразен с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителна тежест.

Сравнителният анализ на Браншовите колективни трудови договори, подписани и в сила през периода 2009–2015 г., показва общата воля на социалните партньори да регулират трудовите и осигурителни отношения в предприятията на основата на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество. Социалните партньори на браншово ниво приемат редица други инициативи за съвместни действия, които са детайлно разписани в по-нататъшния анализ на предметните области на колективния трудов договор.

Базата данни на НИПА предоставя възможност да бъдат извършвани групировки на действащите КТД на базата на различни критерии като принадлежност към икономическа дейност, големина на предприятие и други, както и да се извършват изчисления за средни стойности на количествено измеримите договорености в КТД и да се пресмятат относителни дялове за договорености, които са качествени, но могат да бъдат групирани по категории.

В таблицата по-долу са представени данни за действащите КТД и броя наети лица, за които са в сила КТД на предприятия в бранша<sup>3</sup>. В периода на действие на БКТД – 2011 г. и 2013 г., наетите, за които са в сила сключените КТД на равнище „предприятие“, са съответно 1,755 и 1,529 души, съставляващи съответно дял от 68% и 56% от всички наети в бранша. Към датата на сключване на БКТД 2015 г. броят на наетите лица, които попадат в обхвата на действащите КТД на равнище „предприятие“, е 1,662, което представлява дял от 65% от всички наети в бранша.

---

<sup>3</sup> Предвид клаузата за присъединяване към действащ КТД, броят на наетите, за които КТД има действие, се приравнява към общия брой наети работници и служители в предприятието.



Данни за КТД в обхвата на пивоварния бранш за периода месец януари  
2010 г. – месец септември 2015 г.

	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
Действащи КТД на равнище предприятие в периода на действие на браншовия договор по години	3	3	4
Брой обхванати наети лица от КТД на предприятия	1,529	1,755	1,662
Брой обхванати наети лица от БКТД	2,400	2,262	2,274
Общо наети в бранша	2,700	2,600	2,550
Относителен дял на обхванатите от КТД на равнище „предприятие“ наети лица спрямо всички наети в бранша	57%	68%	65%
Относителен дял на обхванатите от БКТД наети лица спрямо всички наети в бранша (преди разпространето им)	89%	88%	89%

Източник: База данни за КТД на НИПА

Действащите КТД на равнище предприятие в обхвата на пивоварния бранш са 3 в периода на валидност на предходните два БКТД и 4 към БКТД, сключен през м. август 2015 г. В бранша няма сключени КТД за предприятията от дейност „производство на малц“. По данни от Търговския регистър, такива са 5 малки предприятия с наети лица между 2 и 50 души. Две от предприятията за производство на малц са членове на браншовата работодателска организация и са обхванати от действието на подписаните БКТД. От предприятията за производство на пиво 6 предприятия са членове на СПБ. От тях само едно предприятие няма собствен сключен КТД.

В таблицата по-долу са представени данни за предприятията в бранша, според това дали са членове на браншовата работодателска организация – Съюз на пивоварите в България (СПБ), както и данни за броя на наетите лица.

От данните се вижда, че 8 предприятия са членове на СПБ, в т.ч. 8 предприятия за производство на пиво и 3 предприятия за производство на малц. При пивопроизводителите преобладават големите пивоварни - 5 предприятия и една малка пивоварна - “Бритос” ЕООД. Обхванати от действието на БКТД 2015 г., поради членството на работодателя в СПБ, са 2274 наети лица.

Предприятията, които не са членове на СПБ и ще бъдат повлияни при разпространение на БКТД, са общо 11, в т.ч. 8 предприятия за производство на пиво и 3 предприятия за производство на малц. От пивопроизводителите, необхванати от БКТД има само една пивоварна - „Леденика България 1964“ ЕООД. НИПА не разполага с данни за броя на наетите лица в 4 малки пивоварни, а за други три данните показват общо 10 наети лица. Не са обхванати от действието на БКТД 2015 г. над 119 наети лица, тъй като работодателят не е член на СПБ.

Предприятия в бранш С11.05 „Производство на пиво” и С11.06 „Производство на бира и малц”

№ по ред	Предприятия	Брой наети лица към 31.12.2014г.	Членство в работодателска организация	Сключен КТД в предприятието
<b>С11.05 „Производство на пиво”</b>		<b>2,280</b>		
1	”Болярка - ВТ” АД	237	Член на СПБ	да
2	“Загорка” АД	499	Член на СПБ	да
3	“Каменица” АД	771	Член на СПБ	да
4	“Карлсберг-България” АД	485	Член на СПБ	да
5	“Ломско пиво” АД	155	Член на СПБ	да
6	“Бритос” ЕООД	34	Член на СПБ	-
7	„Леденика България 1964” ЕООД	89	-	-
8	„Принком – България“ ЕООД	2	-	-
9	„Пивоварна 359“ ЕООД	2	-	-
10	„Аврел Кънтри Клуб“ ЕООД	п.а.	-	-
11	„Слънчево Семейство“ ЕООД	п.а.	-	-
12	„Симек Ейл“ ООД	п.а.	-	-
13	„Пивоварна Ромбус“ ЕООД	п.а.	-	-
14	„Доровски инвест“ ООД	6	-	-
<b>С11.06 „Производство на малц”</b>		<b>113</b>		-
1	“Булмалц” ООД	47	Член на СПБ	-
2	“Малтери Суфле България” ЕООД	46	Член на СПБ	-
3	„Пивоимпекс“ АД	18	-	-
4	„Малц“ АД	1	-	-
5	„Алматей“ ЕООД	1	-	-

### **III. Сравнителен анализ на браншовия колективен трудов договор (2015 г.) в пивоварния бранш**

#### **1. Страните по Браншовия колективен трудов договор 2015 г. са:**

От страна на работодателите: **Съюзът на пивоварите в България (СПБ)**, член на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България<sup>4</sup>, и на Българската стопанска камара<sup>5</sup>.

От страна на синдикатите: **Синдикатът на производителите на бира, храни и напитки” (СБХН) към КНСБ, и Федерация “Хранителна и питейна промишленост” (ФХПП) към КТ “Подкрепа”.**

В сравнение с всички предходни БКТД няма промяна на страните, преговаряли и сключили договора.

#### **2. Действие на БКТД 2015 г. спрямо работниците/служителите и срок.**

Браншовият колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш е подписан на 27.08.2015 г., влиза в сила от деня на неговото подписване и има срок на действие две години, както и всички предходни БКТД от 2009 г. досега. Отправено е искане на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите в пивоварния бранш до министъра на труда и социалната политика за разпростиране на действието на БКТД върху цялата пивоварна индустрия, в т.ч. – икономически дейности по (КИД 2008)<sup>6</sup> – С11.05 „Производство на пиво” и С11.06 „Производство на бира и малц”. Текстът, който съдържа договореността между страните, относно искането за разпростиране, е актуален от БКТД 2011 г.

#### **3. Сравнителен анализ на действащия БКТД 2015 г. с предшестващите.**

Подписаният на 27 август 2015 г. БКТД за работещите в пивоварната бранш влиза в сила след прекратяване на действието на предходния БКТД, подписан през 2013 г. Социалните партньори в бранша са изработили механизъм, с който клаузите на прекратилия действие браншов колективен трудов договор, се продължават в рамките на срока до подписването на новия БКТД. Този механизъм за първи път е регламентиран с преходните и

<sup>4</sup> Данните са от официалния сайт на КРИБ - <http://krib.bg/bg/s/Members/>

<sup>5</sup> Данните са от официалния сайт на БСК - <http://www.bia-bg.com/memberCategory/278>

<sup>6</sup> Национален класификатор на икономическите дейности 2008 г., Национален статистически институт

заклучителни разпоредби на БКТД 2013 г. и е приложен отново в БКТД 2015 г. Механизмът е знак за доверие между социалните партньори, който осигурява на страните в договорния процес безконфликтно протичане на преговорите. В Кодекса на труда (КТ) е предвидено, че преговорите за сключване на нов колективен трудов договор (КТД) започват не по-късно от три месеца преди изтичане на срока на действащия колективен трудов договор. Според коментара на професор Васил Мръчков,<sup>7</sup> по този начин законът препоръчва да се осигури постоянство и непрекъснатост във времето и действието на колективните трудови договори, т.е. - след изтичане на срока на единия колективен трудов договор, веднага да започне да действа друг. Практиката показва, че тази норма не винаги намира своето приложение, като социалните партньори договарят продължаване срока на действие на изтичащия или изтеклия колективен договор, с оглед запазването и развитието на добрите индустриални отношения в рамките на диалога и сътрудничеството.

При съпоставката на действащия и предшестващите БКТД, се наблюдава съхраняване на условията за социално сътрудничество между представителните органи на синдикати и работодатели в пивоварната индустрия. Предметните области на договаряне със съответната им проблематика се запазват. Анализът показва, че страните се стремят да подобрят клаузите на договора и да разширят територията на сътрудничество и диалог.

Голяма част от текстовете в БКТД 2015 г. са запазени без промени в сравнение с предходния БКТД, което може да се приеме като знак за стабилитет в отношенията и параметрите на договореностите. Запазен е механизмът за определяне на минималните възнаграждения по категории персонал и обвързването им с минималните осигурителни доходи. В сравнение<sup>8</sup> с подписания през 2013 г. БКТД, се наблюдава изменение в параметрите на допълнителните трудови възнаграждения и на обезщетенията. Новите договорености са по-благоприятни за работещите и представляват позитивно развитие на договорените за бранша по-благоприятни клаузи от минималните, регламентирани със законовите и подзаконовите нормативни актове.

Възприетият модел на договаряне на минималните възнаграждения с обвързването им с минималните осигурителни доходи в бранша е логичен и последователен. Данните показват, че динамиката на измененията на договорените минимални възнаграждения и осигурителните доходи следват икономическия цикъл, а по-голямата честота на договаряне на

<sup>7</sup> Коментар на Кодекса на труда, изд. Сиби, 2009 г., авторски колектив.

<sup>8</sup> Данните са от Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2013 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

възнагражденията, спрямо останалите договорености в БКТД, дават по-висока гъвкавост и намаляват влиянието на външни за социалните партньори фактори, като ръст на минималната заплата за страната или други промени в подзаконовата уредба. По-долу са представени сравнителни графики, които онагледяват постигнатите договорености за МОД от социалните партньори в бранша.



Източник: Приложение №1 към чл.8, т.1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО), Национален осигурителен институт.

Представява интерес преценката на социалните партньори за функцията и приноса на някои квалификационни групи в бранша и отражението ѝ в договорените МОД за периода. През 2006 година партньорите са договорили по-висок минимален осигурителен доход за групата „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия“ от договорения в групата „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“. В следващите години има промяна. Социалните партньори договарят за заетите в бранша от групата „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“ по-високи минимални осигурителни доходи, респективно минимални възнаграждения, а за групата „Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия“ – по-ниски.

Коефициентите на нарастване на договорените МОД за периода 2006–2015 г. могат да бъдат сравнени от графиката по-долу. С най-висок коефициент на нарастване на МОД, респективно на договорените минимални възнаграждения в предприятията от бранша е групата „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“, а с най-нисък – групата „Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство“.



### Трудови възнаграждения:

В БКТД за пивоварния бранш минималните трудови възнаграждения са определени да бъдат на нивото на минималния осигурителен доход (МОД) и техният размер не присъства в текста на самия договор. В БКТД 2015 г., в сравнение с предишните БКТД, е поставен сериозен акцент върху основните принципи на заплащането на труда в бранша. В новите алинеи на чл.10 страните се договарят за пръв път за „справедливо разпределение на растежа чрез балансиране на неговите икономически и социални измерения“. Важно е и развитието на системата за оценка на труда на ниво предприятие и обвързването ѝ със системата за заплащане.

Сериозен принос в браншовото колективно трудово договаряне са постигнатите договорености в чл.27, ал.2 и следващите в сравнение с предходните БКТД. Договореностите, свързани със системата на заплащане на труда, нейните цели и обвързаност не само с оценката на трудовото изпълнение, но и с оценката на труда и неговите функции по професионални и длъжностни позиции, както и подчертаването на приноса на труда в създаването на продукта и неговата пазарна реализация са нови моменти, които по отношение на принципите на заплащането на труда в бранша представляват определено достойнство на БКТД 2015 г. в сравнение с другите БКТД.

През периода 2009–2015 г. са променени следните договорени допълнителни възнаграждения:

✓ **за нощен труд** - 1.20 лв/час в БКТД 2015 г. при 1.15 лв/час в БКТД 2009 и БКТД 2011 г., при минимално нормативно установено от 0.25 лв./час;

✓ *за време на разположение* – 30% от определената в трудовия договор заплата при 0.10 лв./час;  
✓ *за трудов стаж* - 0.8% за всяка година трудов стаж, което е над нормативно предвиденото – 0.6%;  
✓ *за извънреден труд* - увеличение е договорено за всички случаи, регламентирани с чл.262 от Кодекса на труда, както следва:

1. 55 на сто - за работа през работните дни - увеличение с 5%;
2. 80 на сто - за работа през почивните дни - увеличение с 5%;
3. 105 на сто - за работа през дните на официалните празници - увеличение с 5%;
4. 60 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време – увеличение с 10%;
5. за работа на Коледа и Великден – увеличение с 140% от брутното възнаграждение, което превишава с 40% предвиденото в чл. 264, т.3 КТ - 100% увеличение. В БКТД 2013 г. размерът на възнаграждението е завишен от 120% до 125% от брутното възнаграждение.

Запазен е размерът на паричната добавка за Коледа и Великден. Работодателят допълнително изплаща на работниците и служителите не по-малко от 50 лв. за всеки от празниците.

### **Отпуски:**

В БКТД 2015 г. за пивоварната индустрия е договорен основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 21 работни дни при трудов стаж в предприятието до 10 години, и не по-малко от 22 работни дни за трудов стаж над 10 години. С БКТД, подписан през 2013 г., размерът на платения годишен отпуск за работниците и служителите със стаж над 25 г. е определен на 23 дни. Договореният размер на основния платен годишен отпуск превишава минималния законоустановен размер от 20 работни дни.

С БКТД 2009 г. е договорен допълнителен отпуск по чл.168 от КТ за работничка или служителка с две живи деца - два дни, което е на нивото на нормативно установеното, а за три и повече деца са договорени 5 работни дни, спрямо минимално установените 4 работни дни в КТ. Същият отпуск се ползва и от баща-вдовец и родител с присъдени родителски права. С БКТД 2013 г. е договорен и допълнителен отпуск за работничка или служителка с едно живо дете в размер на 1 работен ден. С БКТД 2015 г. размерът на този договорен допълнителен отпуск за жените-майки се увеличава с един работен ден за всеки от предвидените случаи, като размерът му е както следва:

- > 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.

Отпуските 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 в БКТД - 2015 г. на не по-малко от 3 работни дни, при предвидени 2 работни дни в КТ.

Договорен е размер на допълнителен платен годишен отпуск на работниците и служителите за работа при вредни за здравето и специфични условия на труд не по-малко от 7 работни дни, което надвишава определените в чл.156, ал.1, т.1 от КТ 5 работни дни.

С браншовия договор е определен по-дълъг отпуск за членовете на синдикалните ръководства за осъществяване на синдикална дейност в размер на не по-малко от 48 часа, при нормативно заложен в чл.159 от КТ не по-малко от 25 часа.

### **Работното време:**

Договореностите относно удълженото и непълно работно време не търпят промяна в БКТД от 2009, 2011 и 2013 г. Уредено е удължаването на работното време, съгласно чл.136а КТ, само след провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации, страна по КТД, а въвеждането на непълно работно време, съгласно чл.138 КТ - само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД. С БКТД 2015 г. се въвежда допълнителна закрила на работника и служителя, състояща се в договарянето на едноседмичен срок, преди въвеждането на удължено или непълно работно време, преди изтичането на който трябва да се състоят консултациите или съгласуването със синдикалните организации.

С БКТД 2009 г. е уредено положението извънреден труд от работниците и служителите, съгласно закона, да се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай. В БКТД 2011 г. тази клауза за извънредния труд остава непроменена. Разпоредбите, относно извънредния труд в БКТД 2013 г., се изменят в сравнение с предходните БКТД, като в обхвата на уредбата попада увеличението на заплащането на извънредния труд през работни дни, почивни дни, дни на официални празници и за работа при сумирано изчисляване на работното време. В БКТД 2015 г. разпоредбата, относно извънредния труд, търпи разширение, като страните договарят по-голямо увеличение на



заплащането на извънредния труд при сумирано изчисляване на работното време в размер на 60%.

### **Трудова заетост:**

В БКТД са заложили мерки с по-благоприятен характер от нормативната уредба в случаи на съкращения, масови уволнения и промяна на работодателя в предприятията. При съкращение на щата над 5% годишно в дружествата от бранша, преговорите за извършване на съкращения се водят в Комисия за социално сътрудничество, след предоставяне от работодателя на информация, относно икономическото и финансово състояние на предприятието, с условие за поверителност, броя на съкратените работни места, задължения на работодателя за преквалификация на пренасочените работници и служители.

Дефиницията на масови съкращения в БКТД е над 5% годишно, а нормативното изискване в КТ е в случаите на масови уволнения над 10% да се прилага чл.130а от КТ за информиране и консултиране на синдикати, работници и служители.

Освен това, над предвиденото в КТ в случаи на масови уволнения и съкращения на персонал над 5%, е договорено като необходима стъпка за освобождаване на работници и служители едностранното разработване от работодателя на социална програма за защита, осигуряваща мерки за преквалификация на съкратените работници.

### **Обезщетения:**

БКТД 2015 г. за пивоварната индустрия предвижда промяна по отношение на договорените обезщетения в сравнение с предходния БКТД 2013 г. в случаите по чл.331, ал.1 КТ, като размера на обезщетението е договорен в зависимост от трудовия стаж, като само при трудов стаж до 6 години е на равнището на минимално определените с КТ 4 брутни работни заплати, а в зависимост от годините трудов стаж варира от 5 до 6 брутни работни заплати.

### **Здравословните и безопасни условия на труд**

Тази област на договаряне в БКТД съдържа конкретни мерки и инициативи. В БКТД страните уговарят създаване на Браншова комисия по условия на труд, която е помощен орган към Браншовия съвет за социално сътрудничество.

Работодателите от бранша чрез браншовите колективни трудови договори поемат конкретни ангажименти, които в КТ са предвидени само като възможности, като:

- > застраховат работните места, свързани с рискове за живота и здравето със застраховка “Живот”;
- > осигуряват профилактични прегледи за работещите;
- > осигуряват достъп на Комитета по условия на труд до обобщена информация на здравните органи, при спазване изискванията на чл.287, ал.3 от КТ;
- > осигуряват на работниците и служителите работно облекло, специално работно облекло и лични предпазни средства, безплатна храна и тонизиращи напитки, за длъжностите и работните места, имащи право на такива.

Нов момент в подписания на 27.08.2015 г. БКТД е задължението на синдикатите, страна по договора, да поемат отговорности да провеждат обучения по ключови компетентности и по ЗБУТ. Страните се договарят в БКТД 2015 г. да въведат система за управление на безопасност и работа в контекста на препоръките на МОТ и на стандартите за социална отговорност, както и да разработят съвместни насоки за политика по отношение на психо-социалните рискове. Нов момент е и задължението на работодателите да осигуряват напитки за работещите – вода през летния сезон и топли напитки през зимния. Разширена е договорената регламентация на дейността на службите по трудова медицина. Браншовият съвет по ЗБУТ и комитетите по условия на труд в предприятията също получават допълнителни правомощия, вкл. по отношение на въздействието на производството върху околната среда и нейното опазване,

### **Социално-битово и културно обслужване :**

С БКТД 2015 г. страните са договорили два нови момента по отношение на средствата за социални разходи. Това са помощта за лечение на деца до 10 годишна възраст и увеличението на размера на помощта при смърт на работник и служител от 2 на 4 брутни работни заплати, при договорен размер не повече от 4 хиляди лева.

### **Социален диалог и партньорство:**

В БКТД 2015 г. за пивоварния бранш, страните по договора изграждат Браншови съвет за социално сътрудничество, който се съобразява с принципите за тристранно сътрудничество на национално равнище и приет от страните правилник. В състава на браншовия съвет влизат председателите на двете браншови синдикални организации и председателят на браншовата работодателска организация или техни упълномощени представители. Декларираната цел 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.

С подписания на 27.08.2015 г. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш, партньорите се договарят да създадат в дружествата „Паритетна комисия“, която да осъществява двупартитния диалог в предприятията от бранша.

### **Процедури за информиране и консултиране:**

Текстът на чл.52 от БКТД 2013, касаещ правото на консултиране, е приет без изменения и допълнения в БКТД 2015 г., като договаря задължение за работодателите от бранша да се консултират със синдикатите. Договорени са следните сфери за консултиране:

- > бизнес резултатите на предприятието;
- > графици за работното време, извънредния труд, отчитането на работното време, гъвкави форми на работно време и други;
- > всяка друга мярка, касаеща значителен брой работници и служители.

Последната договореност обхваща широк кръг въпроси, включително и масовите уволнения.

Уредено е и задължение за синдикатите в съответните предприятия да информират работниците и служителите за резултатите от консултациите с работодателя. Предвидено е и усъвършенстване на системата за информиране и консултиране, като поставената цел е постигане на устойчива конкурентоспособност и индустриална демокрация. Цитираната договореност присъства в браншовите договори от 2011 г.

### **Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД:**

В БКТД 2015, за разлика от БКТД 2013 и предходните, контролът по изпълнение на браншовия договор се осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество, а контролът за спазването на КТД в предприятията от бранша се извършва постоянно от новосъздадените Паритетни комисии в дружествата.

Страните запазват договореността, присъстваща в БКТД 2009 г. за т.нар. „запазване на социалния мир“, фигурираща в §3, а именно – за времето на действие на договора, синдикатите да 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.

Важен момент е и запазването на постигнатата в БКТД 2011 г. договореност при колективен трудов спор страните да потърсят съдействието на Националния институт за помирение и арбитраж за неговото разрешаване. Предвиденият срок за това е договорен на седем дни.

#### **IV. Договорености в КТД на предприятия от пивоварния бранш в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти.**

В този раздел са представени данни за характера и размера на договореностите в КТД на предприятията от пивоварния бранш в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти, като е отбелязано по-благоприятното равнище на договорености. В анализа е извършено разграничение между постигнатите договорености на равнище на договаряне „бранш“ и договаряне на равнище „предприятие“. Представени са само по-често присъстващи договорености, както и тези от тях, които в базата данни на НИПА отразяват по-важните аспекти на КТД.

В таблицата по-долу е представен анализ на договореностите в КТД от пивоварния бранш, като са разгледани обхват от показатели, групирани според обичайното им място в разделите на КТД. В Таблицата при измерване на честотата на дадена клауза под израза „Всички КТД“, се имат предвид всички КТД сключени в предприятията и всички три БКТД.

#### **Постигнати договорености от КТД в обхвата на пивоварния бранш за периода месец януари 2010 г. – месец септември 2015 г. в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти.**

№ по ред	Име на раздел (предметна област) от КТД		
1.	Общи положения		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
1.1.	Брой синдикати, страна по КДТ/Анекс	Всички КТД	БКТД е с 2 синдиката. Предприятията - между 1 и 3 синдиката.
1.2.	Договорена процедура за присъединяване и такса	Всички КТД	Условия относно присъединилите се към КТД без да са синдикални членове.

№ по ред	Име на раздел (предметна област) от КТД		
1.	Общи положения		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
1.3.	Автоматично удължаване на действието на КТД	Един КТД на предприятие	Договорено е удължаване на действието на КТД с 3 месеца след изтичане на срока в случай, че преговорите за сключване на КТД не са приключили.
1.4.	Анекси	2 анекса към БКТД	За корекции в процедурата на присъединяване и за нови договорени размери на МОД в бранша.
2.	Възнаграждения		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
2.1.	Договорена МРЗ и процедура за повишаването ѝ	Всички КТД	Три предприятия са договорили МРЗ по-висока от МРЗ за бранша и за страната. Две предприятия са договорили по-висок кф на МРЗ спрямо МРЗ за страната. МРЗ в бранша е равен на МРЗ за страната за категорията персонал, зает в селското стопанство.
2.2.	Договорености по чл. 245 от КТ относно неизплатените в пълен размер работни заплати	Един КТД на предприятие	Договорен е срок от 1 месец след изтичане на който възнагражденията трябва да бъдат изплатени в пълен размер. В законовата уредба няма посочен срок за изплащането им в пълен размер, а само минимално гарантирано възнаграждение в размер на 60% от brutното, в случай на икономически затруднения на работодателя.
2.3.	ДТВ за трудов стаж и професионален опит	Всички КТД	В БКТД - 0,8%, което е по-благоприятно от нормативния минимум.
2.4.	ДТВ за извънреден труд	БКТД 2013 и 2015, 2 КТД	Завишение от 5% над нормативния минимум.
2.5.	ДТВ за нощен труд	Всички КТД	БКТД - завишение над 4 пъти от нормативно установеното, същото присъства в КТД на предприятия.
2.6.	ДТВ за време на разположение на работодателя	Всички КТД	БКТД - по-високо от норм. минимум, 30% от определената часова заплата на работника. Същият текст присъства в КТД на предприятия.
2.7.	ДТВ за тежки условия на труд	Един КТД на предприятие	Не е изискване на нормативната уредба.
2.8.	Премиална или бонусна система на заплащане, както и роля на синдикатите за нейното формиране и усъвършенстване	Всички КТД	Договорени са механизми за обвързване на трудовите възнаграждения с постигнатите резултати.

3. Трудова заетост			
	Показател	Честота	Описание
3.1.	Зачитане на трудовия стаж когато не е при същия работодател	само в трите БКТД	Договорени условия за новопостъпили работници или служители след 01.07.2007 г.
3.2.	Договорени процедури за съкращения на персонала	Всички КТД	Конкретизирани са задълженията за информиране и консултиране от страна на работодателя на работниците и служителите относно икономическото и финансово състояние на работодателя.
3.3.	Договорени критерии за извършване на подбор от страна на работодателя	трите БКТД и 2 КТД на предприятия.	Договорени са 6 допълнителни критерии за извършване на подбор от страна на работодателя в сравнение с нормативно определените критерии – квалификация и оценка на изпълнението.
3.4.	Договорен срок за уведомяване на синдикатите преди масови уволнения	Един КТД на предприятие	По-благоприятен срок от нормативно установения минимум.
3.5.	Становище на синдикатите относно предстоящите структурни промени в заетостта	Всички КТД	В бранша са предвидени по-благоприятни условия за започване на преговори.
3.6.	Договореност за закрила при уволнения по чл. 333, ал. 4 от КТ	3 КТД на предприятия	В БКТД се предоставя възможност това да се реши в отделните предприятия. Присъства в КТД на предприятия.
3.7.	Договорена процедура за приемане на нови работници	БКТД и 3 КТД на предприятия	Предвидено е запознаване на новопостъпилите с вътрешните актове на работодателя, както и от страна на синдикатите със съдържанието на БКТД и КТД.
3.8.	Договореност за осигуряване на преквалификация при процедура по съкращаване на персонал	Всички КТД	Осигуряването на преквалификация при процедура по съкращаване на персонал е предвидено като задължение.
3.9.	Договорени форми на обучение и професионална квалификация	Всички КТД	Конкретизира задълженията по чл. 228а КТ на работодателя за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите.
4. Работно време, почивки и отпуски			
	Показател	Честота	Описание
4.1.	Договорени форми на организация на работното време извън нормалната продължителност	Всички КТД	Договарени са: - непълно работно време; удължено работно време; сумирано отчитане на работното време след информиране и консултации с работниците и служителите. В БКТД е посочен 7 дневен срок за консултации.
4.2.	Договорен основен платен годишен отпуск	Всички КТД	Минималният размер е 21 дни за всички КТД и всички периоди. Предвиден е по-голям размер в зависимост от трудовия стаж в предприятието. Постигнат е по-благоприятен размер спрямо нормативния минимум.

4.	Работно време, почивки и отпуски		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
4.3.	ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето по чл.156, ал.1 КТ	Всички КТД	7 дни в БКТД, равен или по-голям размер по предприятия. Постигнат е по-благоприятен размер спрямо нормативния минимум.
4.4.	Договорен ДПГО за ненормиран работен ден по чл.156, ал.2 КТ	Един КТД на предприятие	По-благоприятен размер от нормативния минимум.
4.5.	Договорен ДПГО за изпълнение на граждански задължения по чл. 157, ал. 1, т. 1-3 КТ	Всички КТД	По-благоприятен в БКТД и всички КТД.
4.6.	Договорен ДПГО за две и повече живи деца по чл. 168, ал. 1 от КТ	Всички КТД	По-благоприятен в БКТД и всички КТД.
4.7.	Договорен отпуск за синдикална дейност по чл. 159 КТ	Всички КТД	48 часа в БКТД, равен или по-голям в КТД на предприятията. По-благоприятен размер от нормативния минимум.
5.	Обезщетения		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
5.1.	Договорени обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 222, ал. 1 КТ	3 БКТД, 2 КТД на предприятия	На нивото на нормативния минимум в БКТД. По-благоприятни в 2 предприятия.
5.2.	Договорени обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение по болест на основание чл. 222, ал.2 КТ	3 БКТД, 1 КТД на предприятие	На нивото на нормативния минимум в БКТД. По-благоприятни в 1 предприятие.
5.3.	Договорени обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на основание чл. 222, ал. 3 КТ	Всички КТД	По-благоприятни в БКТД и всички КТД.
5.4.	Договорени обезщетения при прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя по чл. 331 КТ	БКТД 2015, Един КТД на предприятие	от 4 до 6 брутни работни заплати в зависимост от трудовия стаж в предприятието. По-благоприятен размер от нормативния минимум .
6.	Здраве и безопасност при работа		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
6.1.	Безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки за работа при специфични условия на труд	Всички КТД	Няма договорена сума, която да надвишава нормативния минимум.
6.2.	Договорени застраховки „Трудова злополука“ или „Живот“	Всички КТД	Изискване на нормативната уредба при определени норми на трудов травматизъм.
7.	Социално – битово и културно обслужване		
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
7.1.	Договорено финансиране на СБКО на основание чл. 292 от КТ	Всички КТД	Само в 1 предприятие е посочен конкретен бюджет като % от фонд работна заплата. В БКТД е договорено всички социални разходи да се съобразят с възможностите на предприятията.

7. Социално – битово и културно обслужване			
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
7.2.	Договорености по чл. 294 от КТ	Всички КТД	Предвиждат се социални разходи като осигуряването на транспорт и други социално-битови и културни потребности.
7.3.	Договорености за работно и униформено облекло по чл. 296 от КТ	Всички КТД	Предвижда се осигуряването на работниците на работно или униформено облекло, или на средства за набавянето на такова.
7.4.	Договорености относно семействата на работниците и служителите по чл.299 КТ	Всички КТД	Предвиждат се различни видове социални разходи за семействата на работниците и служителите.
7.5.	Договореност за допълнително пенсионно и здравно осигуряване	Всички КТД	Съдействие и/или финансиране от работодателя за осигуряване на допълнително пенсионно и здравно осигуряване.
8. Социален диалог и взаимоотношения между страните			
	<i>Показател</i>	<i>Честота</i>	<i>Описание</i>
8.1.	Сформиран орган за социално сътрудничество	Всички КТД	Клауза за постоянно действащ орган за социално сътрудничество.
8.2.	Органът за социално сътрудничество има правилник и разписани функции и отговорности	трите БКТД	В БКТД тази клауза се отнася само до партньорите на браншово равнище.
8.3.	Договорености за предоставяне на помещения/ оборудване/ средства за синдикатите в предприятието	Всички КТД	Изискване на нормативната уредба.
8.4.	Договорен обхват на дейностите на органа за социално сътрудничество	Всички КТД	Отнася се до конкретния КТД и страните по него.
8.5.	Договореност относно периодични проверки/контрол на изпълнението на КТД	Всички КТД	Изискване на нормативната уредба.
8.6.	Договорена процедура за водене на преговори по сключване на КТД или анекси към тях	Всички КТД	Изискване на нормативната уредба.
8.7.	Договорена процедура относно уреждане на КТС	3 те БКТД и 4 КТД на предприятия	Изискване на нормативната уредба.
8.8.	Срок за уреждане на КТС чрез непосредствени преговори - БКТД и 4 КТД	3 те БКТД и 4 КТД на предприятия	Посочен е 7 дневен срок относно изпълнение на БКТД от страните по него.
8.9.	Съдействие на висшестояща организация	трите БКТД	Предвидено е при непостигане на съгласие в КТД на предприятията да се прилага БКТД.
8.10.	Минимално необходими дейности в случай на стачка	липсват договорености	Изискване на нормативната уредба.
8.11.	НИПА е посочен като орган за уреждането на КТС	трите БКТД	При изпълнение на БКТД
8.12.	Клауза за посредничество/арбитраж към НИПА	трите БКТД	При изпълнение на БКТД



От представените данни за характера и размера на договореностите в КТД на предприятията от пивоварния бранш, в съпоставка с нормативно установените минимални стандарти, може да се заключи, че са постигнати по-благоприятни условия по редица въпроси, като размер на допълнителните възнаграждения, размер на отпуски и обезщетения. В БКТД се съдържат също редица клаузи, свързани с предвидените в чл.52 от КТ задължения за преговаряне и за предоставяне на информация от страна на работодателя към представителите на работниците и служителите, в т.ч.: процедури при съкращения, при преговори и сключване на КТД, при уреждане на КТС. Тези задължения, както се установява от прегледа на данните от таблицата по-горе, са пренесени в КТД на отделните предприятия, които са членове на браншовата работодателска организация.

Договореностите, относно социалните разходи на предприятията, имат примерен характер и не могат да се приемат за задължителни в предприятията. Свързаните със социалния диалог и взаимоотношенията между страните договорености в БКТД - 2015 г. се съдържат в нормативната уредба, като е договорено те да се прилагат и в КТД на предприятията, в т.ч.:

- > Договорености за предоставяне на помещения /оборудване/ средства за синдикатите в предприятието;

- > Договореност относно периодични проверки/контрол на изпълнението на КТД.

В БКТД - 2015 г. са договорени клаузи, които се отнасят само до страните, които са сключили договора, а именно:

- > Сформиран орган за социално сътрудничество ;

- > Договорена процедура за водене на преговори по сключване на КТД или анекси към тях;

- > Договорена процедура относно уреждане на КТС.

## **V. Колективни трудови спорове в пивоварния бранш**

За предприятията, членуващи в Съюза на пивоварите в България, в НИПА не е постъпвала информация за възникнали колективни трудови спорове в периода след подписването на БКТД - 2013 г. до настоящия момент, което очевидно се дължи на факта, че диалогът на браншово равнище и в предприятията протича конструктивно и с отчитане на интересите на всички участници в него, в дух на доверие и партньорство.

## **VI. Заключение**

БКТД 2015 г. е сключен в условията на продължаващо, макар и бавно, възстановяване на бранша след негативните тенденции в периода 2009-2011 г., породени от световната финансова криза. Работодателите и синдикатите демонстрират продължаващо успешно социално сътрудничество. Водените преговори и постигнатите договорености свидетелстват за обвързването на социалните партньори с проблемите на трудовите и социални отношения в предприятията и на национално равнище.

Утвърдена практика в пивоварната индустрия е договореността минималните осигурителни доходи да стават и минимални работни заплати. По този начин минималните възнаграждения за работещите в бранша се индексират ежегодно в зависимост от фактори като темп на инфлация, жизнено равнище, икономическо и финансово състояние на предприятията. Регистриран е ръст в договорените минимални възнаграждения на браншово ниво за периода 2009 -2015 г, които варират от 14.5% за аналитичните специалисти в бранша(най-нисък) до 50% за квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство(най-висок).

Договорени са минимални трудови стандарти за предприятията в бранша, които са по-благоприятни в сравнение с нормативно утвърдените минимални изисквания по отношение на възнаграждения, отпуски, обезщетения, заетост, безопасни условия на труд, социални разходи и повишаване на квалификацията на работниците и служителите.

Като добри практики за подобряване на конкурентоспособността на предприятията в бранша и на мотивацията на работещите могат да бъдат посочени: реализирането на програми за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия, инициативата “състезание на идеи”, прилагането на „ротация на работното място“ в някои фирми. Активните действия и сътрудничеството на страните по колективното трудово договаряне в бранша са предпоставка за добри резултати, както и за налагане на концепцията за корпоративна социална отговорност.

## **VI. Източници на информация**

1. Кодекс на труда;
2. Наредба за структурата и организацията на работната заплата
3. Наредба за работното време, почивките и отпуските
4. Закон за уреждане на колективните трудови спорове;

5. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2009 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”;

6. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2011 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”

7. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2013 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”

8. Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш за 2015 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”

9. “Мултинационалните компании – 2008 -европейски аспекти на индустриалните отношения” - изд. Фондация “Фридрих Еберт” и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ;

10. Изследване на развитието и усъвършенстването на индустриалните отношения в пивоварната индустрия – от Елизабета Вачкова, 2009 г.;

11. База данни на НИПА за КТС;

12. <http://www.pivovari.com/fakti-i-tzifri>

13. <http://www.focus-news.net/opinion/2014/03/22/27741/ivana-radomirova-pazarat-na-bira-se-vazstanovyava-makar-i-bavno.html>

14. <http://focus-news.net/opinion/2015/08/16/34175/ivan-radomirova-sbp-osem-ot-deset-dushi-ot-palnoletnoto-naselenie-na-balgariya-piyat-bira.html>

15. <http://www.pivovari.com/presentations/present-US-BG-UBB-01.02.2011.pdf>

**ТАБЛИЧЕН СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ПОДПИСАНИТЕ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ В ПЕРИОДА 2009 – 2015 Г.  
(СЪДЪРЖА САМО СЪЩНОСТНИ ТЕКСТОВЕ, КОИТО СА ПРОМЕНЕНИ В СРАВНЕНИЕ С ПРЕДХОДНИЯ БКТД)**

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.3.</b> 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.</p>	<p><b>Чл.3.</b>  (Без промени)</p>	<p><b>Чл.3.</b>  (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.</p>	<p><b>Чл.3.</b>  (Без промени)</p>
<p><b>Чл.6.</b> 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.</p>	<p><b>Чл.6.</b>  (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 конкурентоспособността, за високи икономически резултати, социално отговорна политика, грижа за работещите и техните семейства, обществото и околната среда.</p>	<p><b>Чл.6.</b>  (Без промени)</p>	<p><b>Чл.6.</b>  (Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.8.</b> Синдикалните организации поемат следните задължения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>3. да следят за спазването и съдействат за изпълнението на постигнатите договорености в БКТД;</li> <li>4. поемат ангажимент за спазването на трудовата и технологична дисциплина.</li> <li>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.</li> </ol>	<p><b>Чл.8.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.8.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.8.</b></p> <p>6.да провеждат вътрешно фирмени обучения по ключови компетенции и ЗБУТ.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.10.</b> (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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p><b>Чл.10.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.10.</b> Без промени</p>	<p><b>Чл.10.</b> (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 „УЧР“. (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).</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.11.</b> (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, след предоставяне от Работодателя на писмен анализ за:</p> <p>икономическото и финансово състояние на Фирмата, с условие за поверителност;</p> <p>броя на предлаганите за съкращения по производства и дейности категории персонал и професии;</p> <p>задължения на Работодателя за преквалификация на пренасочените работници и служители.</p>	<p><b>Чл.11.</b> (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, <b>която при тази процедура представлява екип на масово уволнение, съгласно чл. 25 от Закона за насърчване на заетостта</b> след предоставяне от Работодателя на писмен анализ за:</p> <p>икономическото и финансово състояние на Фирмата, с условие за поверителност;</p> <p>броя на предлаганите за съкращения по производства и дейности категории персонал и професии;</p> <p>задължения на Работодателя за преквалификация на пренасочените работници и служители.</p>	<p><b>Чл.11.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.11.</b></p> <p>(Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.12.</b> (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;</p> <p>(2) Работодателят и Синдикатите, страна по КТД по фирми, установяват процедура и критерии за подбор при закриване на работни места.</p>	<p><b>Чл.12.</b>  <b>(2) Работодателят и Синдикатите, страна по КТД по фирми, при закриване на работни места установяват процедура и примерни критерии за подбор:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Работещи пенсионери;</b></li> <li>- <b>Придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;</b></li> <li>- <b>Степен на образование;</b></li> <li>- <b>Степен на квалификация;</b></li> <li>- <b>Качество на извършваната работа;</b></li> <li>- <b>Трудов стаж на съответната длъжност;</b></li> <li>- <b>Материално и семейно положение на лицето;</b></li> <li>- <b>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.</b></li> </ul>	<p><b>Чл.12.</b>  (Без промени)</p>	<p><b>Чл.12.</b> (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 <b>най-малко от 1 (един) месец</b> преди настъпване на последици за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите;</p>



БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.13.</b> (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;</p> <p>(2) Договаряне на гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, включително и неговото намаляване, е с цел засилване на конкурентоспособността на фирмата и най-вече запазване на работните места;</p> <p>(3) Заплащането на труда, все повече да се обвързва с крайните резултати от дейността на фирмата.</p>	<p><b>Чл.13.</b></p> <p>(3) При аутсорсинг на дейности в компанията, с оглед повишаване гъвкавостта, страните съдействат за евентуално наемане на освободения собствен персонал в съответната външна фирма.</p>	<p><b>Чл.13.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.13.</b></p> <p>(Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.18.</b> (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.</p> <p>(2) Социалните партньори изграждат екип за професионално усъвършенстване, който обсъжда подадените идеи, както и предлага формата и начина за тяхното приложение в предприятието.</p>	<p><b>Чл.18.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.18.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p>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, <b>и фокусиране върху иновациите като източник на добавена стойност за по-добър живот.</b></p> <p>(2) Социалните партньори <b>подкрепят</b> идеята за изграждане на екип за управление на промяната /ЕУП/ в предприятието, който подпомага нейното реализиране, като фокусира вниманието на работодателите върху <b>подадените идеи и иновации</b> и предлага формата и начина за тяхното приложение в предприятието.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.20.</b> (1) За работниците и служителите по постоянен трудов договор, за които се прилагат разпоредбите на този БКТД, размерът на основния платен годишен отпуск е:</p> <p>при трудов стаж в предприятието до 10 години - не по-малко от 21 работни дни;</p> <p>при трудов стаж в предприятието над 10 години - не по-малко от 22 работни дни;</p> <p>(2) Работодателят утвърждава график за ползване на платения годишен отпуск до 30 март на текущата календарна година. Заплануването на отпуските става по предварително съгласуване между Работодателя и работника или служителя, в срок до 20 март на текущата календарна година. Работодателят си запазва правото на промени при производствена необходимост.</p>	<p><b>Чл.20.</b></p> <p>(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.</p>	<p><b>Чл.20.</b></p> <p>при трудов стаж в предприятието над 25 години - не по-малко от 23 работни дни;</p> <p>(3) 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, съгласно графика на отпуските и като се има предвид сезонното натоварване.</p>	<p><b>Чл.20.</b></p> <p>(Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.21.</b> (1) Удължаването на работното време съгласно чл. 136А от КТ е допустимо само след провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации, страна по КТД;</p> <p>(2) Въвеждането на непълно работно време съгласно чл. 138 от КТ е допустимо само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД.</p>	<p><b>Чл.21.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.21.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.21.</b>(1) Удължаването на работното време съгласно чл. 136а от КТ е допустимо само след провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации, страна по КТД <b>не по-късно от 7 /седем/ календарни дни преди първия работен ден с удължено работно време.</b></p> <p>(2) Въвеждането на непълно работно време съгласно чл. 138 от КТ е допустимо само след предварително съгласуване със синдикалните организации, страна по КТД <b>не по-късно от 7 /седем/ календарни дни преди установяването на непълно работно време.</b></p>
<p><b>Чл.22.</b> Извънреден труд, положен от работниците и служителите, съгласно закона се оформя с разпореждане на Работодателя за всеки отделен случай.</p>	<p><b>Чл.22.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.22.</b></p> <p><b>(2) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 55% - за работа през работните дни;</li> <li>&gt; 80% - за работа през почивните дни;</li> <li>&gt; 105% - за работа през дните на официалните празници;</li> <li>&gt; 55% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.</li> </ul>	<p><b>Чл.22.</b> (1) Извънреден труд, положен от работниците и служителите, съгласно закона се оформя с разпореждане на Работодателя за всеки отделен случай <b>и се води на отчет.</b></p> <p>(2) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 55% - за работа през работните дни;</li> <li>&gt; 80% - за работа през почивните дни;</li> <li>&gt; 105% - за работа през дните на официалните празници;</li> <li>&gt; 60% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.</li> </ul>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.23.</b> 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.</p>	<p><b>Чл.23.</b> Без промени</p>	<p><b>Чл.23.</b> Без промени</p>	<p><b>Чл.23.</b> (2) За работа при ненормирано работно време, ръководния персонал и специалистите имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на б/шест/ дни, съгласно списък утвърден от работодателя и Комисията за социално партньорство.</p>
<p><b>Чл.24.</b> Работодателят съвместно с КУТ утвърждава списъка на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск.</p>	<p><b>Чл.24.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.24.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.24.</b> 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.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.25.</b> 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-вдовец и не семеен с присъдени родителски права.</p>	<p><b>Чл.25.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.25.</b> (1) Работничка или служителка има право на допълнителен платен отпуск при следните условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; на жена с 1 дете до 18 години - 1 работен ден;</li> <li>&gt; на жена с 2 деца до 18 години - 3 работни дни;</li> <li>&gt; на жена с 3 и повече деца до 18 години - 5 работни дни;</li> </ul> <p>Със същите права се ползва и баща-вдовец и не семеен с присъдени родителски права</p> <p>(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).</p> <p>(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).</p>	<p><b>Чл.25.</b> (1) Работничка или служителка има право на допълнителен платен отпуск при следните условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; на жена с 1 дете до 18 години - 2 работни дни;</li> <li>&gt; на жена с 2 деца до 18 години - 4 работни дни;</li> <li>&gt; на жена с 3 и повече деца до 18 години - 6 работни дни.</li> </ul> <p>Със същите права се ползва и баща-вдовец и не семеен с присъдени родителски права</p> <p>(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“.</p> <p>(5) Работници и служители, които имат член на семейството с над 75% нетрудоспособност (инвалидност), ползват 2 /два/ дни допълнителен платен годишен отпуск при подадено заявление от тяхна страна.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.26.</b> 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).</p>	<p><b>Чл.26.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.26.</b> (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.</p>	<p><b>Чл.26.</b> (Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.27.</b> (1) Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумяха, 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.</p> <p>(2) Ежегодното увеличение на работната заплата във фирмите да е съобразено с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителната тежест.</p>	<p><b>Чл.27.</b></p> <p>(2) <b>Политиката за заплащането на труда е вътрешно справедлива и конкурентна спрямо трудовия пазар.</b></p> <p>(3) <b>Увеличението</b> на работната заплата във фирмите да е съобразено с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителната тежест.</p>	<p><b>Чл.27.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.27.</b></p> <p>(2) Политиката за заплащането на труда е вътрешно справедлива и конкурентна спрямо трудовия пазар, когато чрез иновации в организацията на труда се постига „интелигентен" 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;</p> <p>(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;</p> <p>(4) Увеличението на работната заплата във фирмите да е съобразено с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, данъчната и осигурителната тежест.</p>
<p><b>Чл.28.</b> Работната заплата в бранша се изплаща не по-късно от 12-то число на следващия месец.</p>	<p><b>Чл.28.</b> Работната заплата в бранша се изплаща не по-късно от <b>25-то число</b> на следващия месец.</p>	<p><b>Чл.28.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.28.</b></p> <p>(Без промени)</p>



БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.29.</b> Страните се споразумяха да се изплащат допълнителни трудови възнаграждения:</p> <p>(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;</p> <p>(2) За времето, през което работникът или служителът 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;</p> <p>(3) При работа на Коледа и Великден, на работника или служителя се заплаща увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 120%;</p> <p>(4) За времето на престой не по вина на работника или служителя, той има право на брутно 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 брутно трудово възнаграждение за основната му работа;</p> <p>(5) За Коледа и Великден, работодателят допълнително, изплаща на работника или служителя</p>	<p><b>Чл.29.</b></p> <p>(6) Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа се определя чрез КТД, <b>но не по-малко от 0,8%</b> за всяка година трудов стаж и се изменя за период не по-малък от 1 /една/ година;</p> <p><b>(8) Стимулиране на работещите за добър пример, идеи и резултати</b></p>	<p><b>Чл.29.</b></p> <p>(1) За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на не по-малко от <b>1,20 лв./ час;</b></p> <p>(3) При работа на Великден-неделя и понеделник, Коледа-25 и 26 декември, на работника или служителя се заплаща <b>увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 125%;</b></p>	<p><b>Чл.29.</b></p> <p>(3) При работа на Великден-неделя и понеделник, Коледа-25 и 26 декември, на работника или служителя се заплаща <b>увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 140 % ;</b></p>

<p>не по-малко от 50.00 лв.;</p> <p>(6) Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа се определя чрез КТД, но не по-малко от 0,70% за всяка година трудов стаж и се изменя за период не по-малък от 1 /една/ година;</p> <p>(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;</p>			
--	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.33.</b> (1) Работодателят 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;</p> <p>(2) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328 ал.1, т.1 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.</p>	<p><b>Чл.33.</b> (3) <b>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.</b></p>	<p><b>Чл.33. (1)</b> Работодателят дължи обезщетение на работници и служители, членове на синдикатите, 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,</p> <p>(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 Комисията за социално партньорство два месеца преди събитието.</p> <p>(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.</p>	<p><b>Чл.33.</b> ал. 1-2 Без промени</p> <p>(3) <b>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:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 6 години, не по-малко от 4 брутни работни заплати;</li> <li>- от 6 до 10 години, не по-малко от 5 брутни работни заплати;</li> <li>- над 10 години, не по-малко от 6 брутни работни заплати.</li> </ul>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.34.</b> (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;</p> <p>(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;</p> <p>(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.</p>	<p><b>Чл.34.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.34.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.34.</b></p> <p>(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.</p>
<p><b>Чл.37.</b> Социалните партньори съдействат за прилагане на добрите европейски и световни практики в областта на ЗБУТ</p>	<p><b>Чл.37.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.37.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.37.</b> 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.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.38.</b> Социалните партньори установяват строг контрол върху дейността на Службите по трудова медицина (СТМ).</p>	<p><b>Чл.38.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.38.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл. 38. (1)</b> Социалните партньори установяват строг контрол върху дейността на Службите по трудова медицина (СТМ) <b>и качеството на техните услуги.</b> <b>(2)</b> СТМ изготвя годишен анализ на <b>здравното състояние и заболяемостта на работещите, с които запознава социалните партньори.</b></p>
<p><b>Чл.39.</b> На основание чл.8 ал.2 от Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злоупотреки в Комисията се включват по равен брой представители на синдикалните секции страна по КТД.</p>	<p><b>Чл.39.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.39.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.39.</b> <b>(2)</b> Работодателят своевременно уведомява синдикатите в случаите на <b>замерване на вредностите в предприятието с оглед присъствие на синдикални членове, членове на КУТ по време на замерването.</b></p>
<p><b>Чл.42.</b> Страните се договориха да се създаде Браншова комисия по условията на труд, която е помощен орган към Браншовия съвет за социално сътрудничество.</p>	<p><b>Чл.42.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.42.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.42.</b> Страните се договориха да съдействат на Браншовата комисия по условията на труд <b>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.</b></p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.44.</b> (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;</p> <p>(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;</p> <p>(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;</p> <p>(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;</p>	<p><b>Чл.44.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.44.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.44.</b></p> <p>(7) Социалните партньори изготвят Меморандум за идентифициране, превенция и управление на психосоциалните рискове.</p>

<p>(5) Управленческите системи по професионална безопасност и здраве са установени по ефективен начин, така, че да подобрят безопасността и здравето на работните места;</p> <p>(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.</p>			
--	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.46.</b> (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;</p> <p>(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);</p> <p>(3) Списъците по ал.1 и ал.2 се съгласуват със Синдикатите;</p> <p>(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;</p> <p>(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</p>	<p><b>Чл.46.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.46.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.46.</b></p> <p>(8) Въвеждане на система за управление на безопасност и здраве при работа в контекста на препоръките на МОТ и стандартите за социална отговорност.</p> <p>(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.</p>



<p>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;</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>			
--	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.48.</b> (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.</p> <p>(2) Средствата за социални разходи се договарят с КТД не като допълнително трудово възнаграждение, а като социално подпомагане;</p> <p>(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;</p> <p>(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;</p> <p>(5) Работодателят подпомага провеждането на традиционните браншови спортни игри през м. октомври;</p> <p>(6) Работниците и служителите при представяне на документ имат право на еднократна</p>	<p><b>Чл.48.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.48.</b></p> <p>(4) Работодателят самостоятелно или съвместно с други организации осигурява столовото хранене в производствените центрове (заводите) <b>в размер на не по-малко от 60 лева месечно</b>, а там, където условията не позволяват това, се договаря със социалните партньори използването на ваучери в размер не по-малко от 40 лв. месечно;</p>	<p><b>Чл.48.</b></p> <p>(6) Работниците и служителите при представяне на документ имат право на еднократна финансова помощ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при раждане на дете - не по-малко от 100 лв.;</li> <li>- при смърт на работник или служител, на семейството му се изплащат не по-малко <b>от 4 /четири/ БРЗ, но не повече от четири хиляди лева.</b></li> </ul> <p>(8) <b>Подпомагане по подходящ начин лечението на болни деца /до 10 г./ при представяне на решение на ТЕЛК.</b></p>

<p>финансова помощ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- при раждане на дете - не по-малко от 100 лв.;</li><li>- при смърт на работник или служител, на семейството му се изплащат не по-малко от 2 /две/ БРЗ.</li></ul> <p>(7) На родител на първокласник в началото на учебната година се отпуска помощ, по подходящ начин по преценка на Работодателя.</p>			
--	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.51.</b> (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;</p> <p>(2) Информацията, която трябва да се предостави, обхваща:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правните, икономическите и социалните последици в случаите по чл.123 от КТ;</li> <li>- данни за икономическото и финансово състояние на предприятието, което е от значение за работниците;</li> <li>- информация за предстоящи масови уволнения;</li> <li>- информация за списъчния състав на предприятието и структурата;</li> <li>- информация по отношение здравословните и безопасни условия на труд.</li> </ul> <p>(3) Синдикатите предоставят информация за броя на синдикалните си членове в предприятието.</p>	<p><b>Чл.51.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.51.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.51.</b></p> <p>(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./</p> <p>(5) Всеки един от представителите в системата за информиране и консултиране създава собствена мрежа в която информира.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.52.</b> (1) Работодателите в бранша са задължени да се консултират със синдикатите. Под консултиране се разбира дискусия между работодатели и синдикати, целяща постигане на консенсус;</p> <p>(2) Конкретните сфери за консултиране са:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• бизнес резултатите на предприятието;</li> <li>• графика за работното време, извънредния труд, отчитането на работното време, гъвкави форми на работното време и др.;</li> <li>• всяка друга мярка, касаеща значителен брой работници и служители.</li> </ul> <p>(3) Синдикатите в предприятията поемат задължение да информират по съответен начин работниците и служителите за резултата от консултирането.</p>	<p><b>Чл.52.</b></p> <p>(4) Страните по настоящото БКТД ще съдействат за задълбочаване системата за информиране и консултиране като организационна форма за устойчива конкурентоспособност и индустриална демокрация.</p>	<p><b>Чл.52.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.52.</b></p> <p>(Без промени)</p>
<p><b>Чл.55.</b> (1) Представителните синдикални организации и работодателите във фирмите изграждат по места комисии за социално сътрудничество в 30 дневен срок от подписването на Браншовия КТД.</p> <p>(2) Решенията на комисиите във фирмите се вземат с консенсус на страните, всяка от които участва с право на един глас.</p>	<p><b>Чл.55.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.55.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.55.</b></p> <p>(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.</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.56.</b> Социалните партньори приемат „Съвместна програма да социален диалог за периода 2009-2013 година“. Програмата се състои от две основни части: продължаващи дейности и нови приоритети:</p> <p>А.Продължаващи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Набелязване на мерки за укрепване на заетостта, развитие на работещия и израстването му.</li> <li>2. Предприемане на мерки за „качествени“, а не „болни“ работни места;</li> <li>3. Изграждане климат на непрекъснат диалог между социалните партньори, основаващ се на взаимно доверие и ангажираност;</li> <li>4. Преговори за работещи социални схеми; Повече права, прозрачност и демократичност при вземане на решения;</li> <li>5. Развитие на системата за информиране и консултиране и участието ни в Европейските работнически съвети;</li> <li>7. Подготвяне на инвестиционен пакет за нови, допълнителни и „умни“ инвестиции и иновационни дейности, енергийна ефективност, оптимизация на производството, ергономия, екология и околна среда.</li> </ol> <p>В. Нови:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Присъединяване към принципите на Глобалния Договор от Давос 1999год.;</li> <li>2. Приемане на минимални стандарти, гарантиращи правото на</li> </ol>	<p><b>Чл.56.</b> Социалните партньори приемат да изготвят съвместна програма за социален диалог за периода 2011-2013 година, <b>съобразена с текстовете в РАЗДЕЛ ПЕТИ на настоящия договор.</b></p>	<p><b>Чл.56.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.56.</b> Социалните партньори изграждат 4 до 8 членна „Паритетна комисия“<sup>4</sup> в дружеството, която подпомага обучението и квалификацията, както и следи за изпълнението на КТД.</p>

<p>участие на работещите в управлението;</p> <p>3. Прот ивопоставяне на „приватизацията на печалбите и социализация на загубите“;</p> <p>4. Развитие на система класификация на функциите и формиране цената на труда при задължително отчитане на образование и квалификация, качество, количество, сложност и отговорност на извършваната работа, риск и тежест на труда и производствен опит;</p> <p>5. Въвеждане на система за поощрения, тясно свързана с доброто изпълнение на фирмените и индивидуални цели и задачи, както и развитие на персонала през целия трудов живот;</p> <p>6. Продължаване развитието и усъвършенстването системата за информирание и консултиране и участието на представителите ни в Европейските работнически съвети;</p> <p>7. Използване на цивилизовани форми на флексибилност, както и мониторинг на общите принципи на гъвкава заетост;</p> <p>В Европейската година на творчеството и иновациите, в пивоварната индустрия ще се върви към задълбочаване на връзката "образование-наука- иновации".</p>			
---	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.57.</b> (1) Правото на синдикална дейност във фирмата възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.</p> <p>(2) Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалната организация за преговори по КТД и социалното партньорство при представяне на удостоверение за легитимност на синдикалната организация, издадено от страна Синдикати по настоящия договор.</p> <p>(3) Документите по предходната алинея се представят двукратно в течение на календарната година или в случаите на промяна на представителите на страните.</p> <p>(4) Синдикатите съдействат на Работодателите в рамките на своите пълномощия за изпълнение на производствената дейност.</p>	<p><b>Чл.57.</b></p> <p>(2) <b>Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалната/ните/ организация/и/ за преговори по КТД и социално партньорство (Вж. КТ).</b></p>	<p><b>Чл.57.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.57.</b></p> <p>(Без промени)</p>



БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.63.</b> Работодателите, подпомогнати от синдикатите, поемат ангажимента за устойчиво икономическо развитие на предприятията и да гарантират връзка с работещите, техните семейства, местната власт и обществото като цяло, с цел повишаване качеството на живота, за постигане на баланс между развитието и мотивацията на работната сила и приобщаването ѝ към компанията, за хармонично съчетаване на трудов и извънтрудов живот.</p>	<p><b>Чл.63.(1)</b> 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.</p> <p><b>(2)</b> 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,</p> <p><b>(3)</b> Оценката на въздействието на КСО върху работещите и обществото, както и по-нататъшното развитие на социалния диалог са основни приоритети на бранша.</p> <p><b>(4)</b> Социалните партньори се споразумяват да работят за превръщането на КСО в престижна социална норма, която да влияе положително на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението;</li> <li>- комуникацията и социалното партньорство между работодатели и</li> </ul>	<p><b>Чл.63.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.63.</b> (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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• поддържането на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знанието и обучението, кариерното развитие и качество на трудовия живот;</li> <li>• комуникацията и социалното партньорство между работодатели и синдикати;</li> <li>• способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, клиенти и доставчици;</li> <li>• развитие на отношенията с инвеститори и конкуренти, с общини и публични власти, със средствата за масова информация и други заинтересовани страни</li> <li>• възприемане на политики за насърчване прилагането на „зелени инициативи" и други дейности с принос към общността.</li> </ul>

	<p>синдикати;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, клиенти и доставчици;</li> <li>- развитие на отношенията с инвеститори и конкуренти, с общини и публични власти, със средствата за масова информация и други заинтересовани страни</li> <li>- възприемане на политики за насърчаване прилагането на „зелени инициативи“ и други дейности с принос към общността.</li> </ul> <p>(5) Работодателят поема отговорността да :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализира социално отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на производството и управлението;</li> <li>- създава възможност за обучение и повишаване квалификацията на работещите с цел пълноценно използване на техния потенциал за кариерно развитие и реализация;</li> <li>- създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост;</li> <li>- 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;</li> <li>- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на</li> </ul>		
--	--	--	--

	<p>работещите в него;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;</li> <li>- подпомага социални инициативи, стипендии за обучение, поддръжка на паркове, градини, паметници и др.;</li> </ul> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
--	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.64.</b> Социалните партньори организират целева кампания "Време за промени", насочена към:</p> <p>1. Повишаване на корпоративната социална отговорност на предприятията; Повишаване ролята и ефективността на социалния диалог и обвързването на предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него.</p>	<p><b>Чл.64.</b> Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- договаряне на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст</li> <li>- забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и на майки с деца до три годишна възраст;</li> <li>- организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и семеен живот;</li> <li>- подпомагане настаняването на деца в детски градини и подпомагане на хронично болни.</li> </ul>	<p><b>Чл.64.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.64.</b> Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот с цел преодоляване на стереотипите чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• договаряне на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст;</li> <li>• забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и на майки с деца до три годишна възраст;</li> <li>• организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и семеен живот;</li> <li>• подпомагане настаняването на деца в детски градини и подпомагане на хронично болни.</li> </ul>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.65.</b> 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:</p> <p>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 едномесечен срок;</p> <p>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;</p> <p>3. За възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили БКТД и КТД във фирмите, присъединяващият се прави възмездна годишна вноска в размер на <i>60.00 лв.</i> 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</p>	<p><b>Чл.65.</b> Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на браншова визия и качество на трудовия живот, съобразно целите, заложиени 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.</p>	<p><b>Чл.65.</b> (Без промени)</p>	<p><b>Чл.65.</b> (Без промени)</p>

<p>процесите на колективното договаряне;</p> <p>4. Присъединяването не се отнася за мероприятия, които се организират от страна Синдикати;</p> <p>5. При подписването на анекс към КТД, отново следва да се подаде заявление за присъединяване;</p> <p>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;</p> <p>7. Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за неизпълнението му пред съда;</p> <p>8. Постъпилите заявления по ал. 1 се съхраняват в синдикалната организация на фирмата.</p>			
---	--	--	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.66.</b> (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;</p> <p>(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.</p>	<p><b>Чл.66.</b> Социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмяна на информация и консултиране;</li> <li>- баланс между гъвкавост и сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси с акцент върху инвестициите в човешки капитал.</li> </ul>	<p><b>Чл.66.</b> (1) С оглед прилагане приоритетите на Стратегията „Европа 2020“: социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмяна на информация и консултиране;</li> <li>• баланс между гъвкавост и сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси с акцент върху инвестициите в човешки капитал.</li> </ul> <p>(2) Надграждане мисията на предприятията чрез дефиниране целите на промените и прилагане на :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- Постигане на висока конкурентоспособност и</li> </ul>	<p><b>Чл.66.</b> (3) - Разпространяване на позитивен национален и браншов опит за създаването на иновативна индустрия, зелени и безопасни работни места, чрез различни подходи включително „Лийн“ философията;</p> <p>(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.</p>

		<p>икономически ръст, развитие на човешкия капитал, увеличаване дела на иновациите в предприятията, учение през целия трудов живот „UFE +“.</p> <p>(3) Укрепване на базата от знания и извеждане на иновациите на преден план чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Насърчаване на високо качество на образованието, квалификацията и развитие на уменията;</li> <li>- Стимулиране на добрите идеи за тяхната реализация в цикъла „идея-реализация“ за иновационните разработки;</li> <li>- „Насърчаване“ на позитивно мислещите хора и успеха в постигане на промяна;</li> <li>- Внимание към равновесието между професионалния и личен живот, здравето и физическото благополучие;</li> <li>- Разпространяване на позитивен национален и браншов опит за създаването на иновативна индустрия, зелени и безопасни работни места.</li> </ul>	
--	--	---	--



БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p><b>Чл.67.</b> Не се счита за накърняване правата на работниците и служителите във фирмата, ако синдикалните органи договорят условия само за своите членове.</p>	<p><b>(Стар Чл.65) Чл.67.</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>3. За възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили БКТД и КТД във фирмите, присъединяващият се прави възмездна годишна вноска в размер на <i>60.00 лв.</i> 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</li> </ol>	<p><b>Чл.67.</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>2. На присъединилите се лица се издава удостоверение по образец; За възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили БКТД и КТД във фирмите, присъединяващият се прави солидарна годишна вноска в размер на <i>60.00 лв.</i> еднократно или същата сума се разпределя на месечни вноски, след съгласие на лицата по чл. 272 от КТ.</li> </ol> <p>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</p>	<p><b>Чл.67.</b> (Без промени)</p>

	<p>целите на договарянето, както и за издръжка на сътрудничеството и процесите на колективното договаряне;</p> <p>4. Присъединяването не се отнася за мероприятия, които се организират от страна Синдикати При подписването на анекс към КТД, отново следва да се подаде заявление за присъединяване;</p> <p>5. 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;</p> <p>6. Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за изпълнението му пред съда; Постъпилите заявления по ал. 1 се съхраняват в синдикалната организация на фирмата.</p>	<p>колективното договаряне;</p> <p>3. Присъединяването не се отнася за мероприятия, които се организират от страна Синдикати;</p> <p>4. 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;</p> <p>5. Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за изпълнението му пред съда;</p> <p>6. Постъпилите заявления по т.1 се съхраняват в синдикалната организация на фирмата.</p>	
--	--	---	--

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
	<p><b>Чл.68.</b> (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;</p> <p>(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.</p>	<p><b>Чл.68.</b></p> <p>(Без промени)</p>	<p><b>Чл.68.</b></p> <p>(Без промени)</p>

БКТД 2009	БКТД 2011	БКТД 2013	БКТД 2015
<p>§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.</p> <p>§2. 1. Контролът по изпълнение на БКТД се осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество.</p> <p>2. Контролът по изпълнението на КТД по места се осъществява от Комисията за социално сътрудничество в съответната фирма.</p> <p>§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.</p> <p>§4. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД в едномесечен срок след неговото подписване;</p> <p>§5. Страните се споразумяха, че БКТД влиза в сила от датата на подписване. Срокът на неговото действие е две години.</p> <p>§6. Браншовият КТД е подписан в /четири/ еднообразни екземпляра, по един за синдикалните организации, работодателите и Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА "ГИТ")</p>	<p>§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/.</p> <p>§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.</p>	<p>§8. За времето на прекратяване действието на БКТД от 20.05.2011г. - за периода 20 май - 01 юли 2013г. се прилагат клаузите на изтеклия вече БКТД (подписан на 20.05.2011г.).</p>	<p>§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.</p> <p>§8. За времето на прекратяване действието на БКТД от <b>01.07.2015 г. г. до 27.08.2015 г.</b> се прилагат клаузите на изтеклия вече БКТД (подписан на <b>01.07.2013г.</b>).</p>

§7. Регистрацията на БКТД се извършва в ИА "ГИТ" в седемдневен срок от неговото подписване. Регистрацията на договора е задължение на страните.			
---	--	--	--