БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН

ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПИВОВАРНИЯ БРАНШ

(Икономическа дейност Производство на пиво

11.05 по КИД 2025)

2026 - 2028

СОФИЯ

Настоящият Браншов колективен трудов договор за работещите в пивоварния бранш е подписан на 20.07.2026 г.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ

Страни и представителство

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

Чл. 2. ФХПП към КТ "Подкрепа" и СБХН към КНСБ са представителни организации на работниците и служителите и като страна по акта в това си качество, отстоявайки принципите на синдикализма, представляват своите членове и защитават техните права.

Чл. 3. (1) Страните признават легитимността си при водене на преговорите и подписването на Браншовия договор и правото на своите членове за сключване на колективни трудови договори на ниво „предприятие" в дружествата от бранша (Икономическа дейност 11.05 Производство на пиво по КИД 2025).

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

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

Приложно поле и разпространение на БКТД

Чл. 5. (1) Настоящият браншов колективен трудов договор (БКТД) се прилага спрямо всички работници и служители в предприятията от съответния отрасъл, за които договорът е разпространен по реда на чл. 51б от Кодекса на труда, независимо от тяхното синдикално членство.

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

(3) Когато в предприятие е сключен колективен трудов договор на ниво предприятие, разпространеният БКТД представлява минимален отраслов стандарт, като страните по колективния трудов договор на ниво предприятие могат да договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите.

(4) Страните по настоящия БКТД приемат, че устойчивото развитие на колективното трудово договаряне изисква наличието на организационен,

експертен и финансов капацитет на представителните синдикални организации, които осъществяват подготовката, преговорите, сключването, наблюдението и защитата при изпълнението както на браншовите, така и на колективните трудови договори на ниво предприятие.

(5) При разпростиране на БКТД, договорените с него по-благоприятни условия се ползват и от работници и служители които не членуват в синдикална организация – страна по договора.

Задължения на страните

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

(2) Страните по настоящия БКТД, като имат предвид Браншовия стълб на трудови и социални права в пивоварната индустрия (2019), приемат да работят в посока съхраняване на предприятията, социално сближаване и достоен живот, както и за превръщане на корпоративната социална отговорност (КСО) в инструмент на управление на промяната и средство за хармонизация, подобряване на конкурентоспособността, по-високи икономически резултати и възходяща конвергенция на заплатите, социално отговорна политика, грижа за работещите и техните семейства, обществото и околната среда.

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

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

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

Чл. 8. Синдикалните организации поемат следните задължения:

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

7. да осъществяват съвместен мониторинг с работодателите на ниво предприятие, чрез сътрудничество, организиране на дискусии, работни срещи и други форми на обмен на информация за постигане на разумен и справедлив баланс между сигурност в политиката по заетостта и управлението на човешките ресурси.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

Устойчива трудова заетост и кариерно развитие на персонала

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

Чл. 10. (1) Работодателите в предприятията 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, изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. На работника или служителя се дава екземпляр от длъжностната характеристика и индивидуалния трудов договор.

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

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

(4) Справедливо разпределение на растежа, чрез баланс между икономическата ефективност и социална справедливост с цел системата за заплащане на труда да се обвърже с развитието на компетентността, квалификацията, знанията и уменията на работника и служителя, както и с индивидуалната характеристика на работещия, професионалния опит и стаж, отговорността, риска и други фактори, а определянето на заплатите се обективизира чрез система за оценка на труда.

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

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

(7) „В системата за „Управление на представянето", ключово значение има целеполагането, изграждането и поддържането на редовна комуникация, конструктивна „обратна връзка" с работещите и непрекъсната грижа за ефективна комуникация между тях".

Чл. 11.(1) Страните се споразумяват при съкращение на щата над *5%* годишно в предприятие от бранша, преговорите за извършване на съкращения

да се водят в Комисията за социално сътрудничество, съгласно чл.25 от Закона за насърчаване на заетостта, след предоставяне от Работодателя на писмен анализ за:

- икономическото и финансово състояние на предприятието, с условие за поверителност;
- броя на предлаганите за съкращения по производства и дейности категории персонал и професии;
- задължение на Работодателя е да съдейства за преквалификация на пренасочените работници и служители или за включването им в алтернативни програми за заетост .

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

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

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

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

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

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

- степен на образование;
- степен на квалификация;
- качество на извършваната работа;
- работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по – висока квалификация и работят по – добре.

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

(2) Договаряне на гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, включително и неговото намаляване, е с цел засилване на

конкурентоспособността и атрактивността на предприятието и най-вече запазване на работните места;

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

(4) Създаване и усъвършенстване инструментите за емпатия и работа в екип, с цел подобряване средата на труд.

Обучение и професионална квалификация за кариерно развитие и икономически растеж

Чл. 14. (1) Работодателите съдействат и подпомагат работниците и служителите, желаещи да повишат своето образование по специалност, свързана с професионалната им реализация, уменията и повишаване компетенциите на заетите, съобразно приетите от съответното предприятие бизнес цели и приоритети, чрез дългосрочно кариерно планиране на развитието им, чрез образование, обучение и учене през целия трудов живот.

(2) По преценка на работодателя работниците и служителите могат да ползват платен отпуск по реда на чл. 169 от КТ.

Чл. 15. (1) В изпълнение на Европейската програма за умения 2020 социалните партньори придават особено значение на програмите за обучение през целия трудов живот, в това число с използване на иновативни подходи за създаване на ,,зелени", цифрови и информационно-комуникационни умения. При необходимост работодателите разработват и реализират:

- Дългосрочни концепции за подбор, подготовка, обучение и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области, с отчитане проблемите на заетостта и същността на модела Индустрия 5.0 (устойчиви иновации, цифрови технологии и социална справедливост).
- Включване на устойчивостта във всяка индустриална политика;
- Участие на синдикатите в процесите на адаптация на работните места към зелена трансформация;
- Адаптиране на цифровите технологии към нуждите на работещите и превръщането на работника в основен ресурс и създател на стойност;
- Включване на работника в процеса на вземане на решения и предоставяне автономност на неговата роля, за да може да разгъне пълния си потенциал;
- Надграждане на социалния диалог като условие за гъвкавост;
- Приоритетно краткосрочно обучение без откъсване от работните места, включително и в случаите на дуално обучение;
- Развитие и налагане на менторството; обучения по метода ,,проблем – идея – план", за генериране на решения за превъзмогване на възникнали проблеми;
- Преподготовка – при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места;
- Проверка и валидиране на знанията.
- Практически обучения за постигане на компетенции в областта на дигиталните технологии.
- Практически обучения за развитие на човешките ресурси в контекста на зелената и цифрова икономика.

• Прилагат бонусни системи в съответствие с утвърдените правила и политики в предприятията.

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

(3) Създаване на условия за организационна синергия и ефективност на човешкия капитал.

(4) Съобразяване с изискванията за отговорно бизнес поведение в съответствие с ESG стандартите, като се поставя акцент върху екологичната и социална устойчивост и прилагането им на практика.

Чл. 16. (1) Синдикатите, страна по този БКТД, или техните поделения могат да бъдат инициатори за провеждането, в рамките на разработените съгласно предходния член програми за обучение, с цел подобряване на тъй наречените „меки умения" на работещите.

(2) Изграждането на тези умения включва: комуникация, коучинг, лидерски умения, организационна култура и други курсове в страната и чужбина, свързани с трудовото и социалното законодателство, охрана на труда, здравеопазване и други като представят обосновка за необходимостта от тези обучения.

(3) Изпълнението на този член може да се осъществи само въз основа на индивидуален договор, сключен със съответното предприятие.

Чл. 17. Социалните партньори в предприятията от бранша, поемат задължение да усъвършенстват системата си за атестация на персонала, с ясни правила и критерии за стимулиране чрез:

а) диалог и навременна обратна връзка, прилагайки системата за управление на представянето;

б) насърчаване на иновациите в управление на производствените процеси, в съответствие с целите на предприятието, подобряване адаптивността на заетите лица и усъвършенстване на диалога с цел осигуряване и поддържане на работната сила, съобразена със специфичните възрастови потребности на различните генерации;

в) обогатяване на методите за вътрешно фирмено обучение, чрез стимулиране на менторството, като инструмент за развитие и устойчива конкурентоспособност;

Регулация на изкуствения интелект

чл.17а (1) Работодателят осигурява използването на алгоритмични системи и системи с изкуствен интелект по прозрачен, етичен и недискриминационен начин, при спазване на трудовото законодателство, защитата на личните данни и основните права на работещите.

(2) Работодателят предоставя на работещите и на социалните партньори ясна, разбираема и своевременна информация за логиката, целите, критериите и последиците относно използваните алгоритмични и ИИ системи, когато те оказват влияние върху организацията на труда, оценяването на работата, работното време, производителността или трудовите правоотношения.

(3) Не се допуска вземането на изцяло автоматизирани решения, свързани с назначаване, оценяване, дисциплинарни мерки, заплащане, бонуси, кариерно

развитие или прекратяване на трудовото правоотношение без участието на отговорно длъжностно лице.

(4) Всички данни, генерирани или обработвани чрез ИИ системи, се използват единствено за законосъобразни цели, свързани с трудовите правоотношения. Не се допуска използването на чувствителни лични данни, включително данни за здравословно състояние, синдикална принадлежност, етнически произход, религия или други специални категории данни, освен в случаите, предвидени в закона и при наличие на необходимите гаранции

(5) Работодателят осигурява подходящо обучение на работещите при въвеждане на нови технологии, алгоритмични системи и системи с изкуствен интелект. Обучението включва развитие на дигитални умения, информираност относно правата на работещите в дигитална среда и безопасното използване на новите технологии. Насърчава се повишаването на квалификацията и преквалификацията с цел адаптация към технологичните промени и запазване на заетостта.

Взаимодействие на страните за подобряване производителността, качеството на труда и иновативността

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 и иновативността чрез предлагане на рационални предложения и идеи, и фокусиране върху иновациите като източник на добавена стойност за по-добър живот.

(2) Социалните партньори изграждат Екип за управление на промяната (ЕУП), около който се изгражда „среда на промяната" с оглед работниците и служителите да бъдат информирани за причините на тази промяна чрез развитие и задълбочаване на вътрешно информационната двупосочна система за информиране и консултиране, която е от ключово значение при реализиране на този тип действия, с цел ограничаване на отрицателните последици. ЕУП осигурява по-тясна връзка между промените, дигитализацията, образованието и обучението. ЕУП подпомага развитието на технологичния потенциал и реалното му приложение от хората в предприятието.

(3) Подобряване условията на труд и живот така, че да се постигне тяхното хармонизиране.

(4) Организиране и използване на депозитна система като основа на кръговата икономика за устойчиво управление на ресурсите. Фокусиране на поведението върху „веригата на доставки" и нейната устойчивост и проследимост. Минимизиране на загубите по „веригата на доставки" чрез съкращаването им.

(5) Фокусиране на мерките за производителност и качество върху ефективността на производствените процеси, а не върху интензивността на труда, по-дългия работен ден и извънреден труд.

Чл.19. (1) С цел постигане на по-висока продуктивност, качество и конкурентоспособност се препоръчва използването на ротация на работното място.

(2) Социалните партньори се задължават да работят в посока за подобряване условията на заетост, така че да бъде намерен разумен и

справедлив баланс между гъвкавост и социална сигурност, като гаранция за постигане и задържане на една дългосрочна трудова заетост и социална кохезия.

(3). Социалните партньори съдействат за въвеждането на политики и практики за реорганизация на работната среда, съобразени със спецификите и нуждите на работещите от всички възрасти за насърчаване на работоспособността, конкурентоспособността и повишаване жизнения стандарт на човешките ресурси.

(4) С оглед въвеждането на моделите за дигитализация в трудовите процеси, социалните партньори подпомагат прилагането на политики и обмена на знания за дигиталната трансформация в предприятията от бранша.

(5) Управление на възрастовото многообразие чрез въвеждане на мерки за повишаване осведомеността на работещите и насърчаване сътрудничеството между различните поколения.

(6) Социалните партньори в предприятието разработват вътрешна програма за адаптиране на работещите към социалните потребности на различните възрастови групи.

(7) Създаване на благоприятна среда за развитие на индустриалната „верига на стойността", като един от основните стълбове за подобряване на финансовите резултати.

Работно време, почивки и отпуски

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

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

(2) В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателите са длъжни да уведомят писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

(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 от юни до август, вкл., като се има предвид сезонното натоварване.

(4) В изпълнение на чл.174 от КТ, работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание - и през друго време на годината, освен в случаите по чл. 173, ал. 4 от КТ.

(5) При обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, работодателите са длъжни да разрешават ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск по искане на:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане, независимо от възрастта му;
4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;

5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ.

Чл. 21. (1) Продължителността и разпределението на работното време, графиците за работа и почивките, отчитането и изчисляването на работното време се регламентират от Правилник за вътрешния трудов ред.

(2) Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя и утвърждава от работодателите след предварителни консултации със синдикатите по правилата на чл.37 и чл.181, ал.2 от Кодекса на труда.

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

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

(5) Поради особения характер на работата, работодателят, след предварителни консултации със синдикатите, може да установява за някои длъжности не нормиран работен ден съгласно чл.139а от Кодекса на труда. Списъкът с длъжностите, за които е установен не нормиран работен ден се утвърждава със Заповед на работодателя.

(6) През първото и четвъртото тримесечие на годината, за производства където режимът технологично е прекъсваем, при възможност се преминава на четири дневна работна седмица при запазване размера на възнаграждението и произвежданото количество продукция .

Чл. 22. (1) Извънреден труд по чл. 144 от КТ, положен от работниците и служителите, съгласно закона, се оформя с разпореждане на Работодателя за всеки отделен случай и се води на отчет. Неговата продължителност е 150 часа.

(2) Положеният извънреден труд от 1 януари 2027 г. се заплаща с увеличение:

- 55 % - за работа през работните дни;
- 85 %- за работа през почивните дни;
- 110 %- за работа през дните на официалните празници;
- 65 % - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Чл. 23. (1). Работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при вредни за здравето условия и специфични условия на труд – не по-малко от 7 (седем) дни, а за позиции, определени от експерти от Трудова медицина, Комитета по условия на труд и Комисията за социално сътрудничество (със становище за по-голяма вредност спрямо всички останали позиции в такъв режим на работа), не по-малко от 9 дни;

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

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

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

- на жена с 1 дете до 18 год. – 2 (два) работни дни;
- на жена с 2 деца до 18 год. – 4 (четири) работни дни;
- на жена с 3 и повече деца до 18 год. – 6 (шест) работни дни.

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

(2) Социалните партньори в рамките на КТД могат да договарят допълнителни условия по този член.

(3) 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).

(4) При кръводаряване отпускът по чл. 157 ал. 1 т.2 от КТ се определя на не по-малко от 2 работни дни – дан за прегледа и кръводаряването, както и1 ден след него, като времето на ползване се заплаща съгласно чл. 177 от Кодекса на труда (КТ).

(5) Допълнителен платен отпуск от един дєн 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".

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

(7) Работодателят предоставя отпуск при раждане на дете на бащата, при поискване, ако има брак или живее в едно домакинство с майката и е припознал детето, в размер на 22 календарни дни от датата на изписването на детето, които 22 дни се ползват наведнъж и в тях се включва отпуск от 15 дни, съгласно чл.163 ал.8 от КТ.

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

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

Трудови възнаграждения

Чл. 27. Социалните партньори се договарят, с оглед определянето на минималната работна заплата (МРЗ), предприятията да бъдат отнесени към две основни групи според категориите, определени с чл. 3 на ЗМСП и чл. 4 т. 38 от ЗАДС.

(1) Минималната работна заплата на работещите на постоянен трудов е следната:

1. За големи пивоварни предприятия – за 2026 г.- 803 евро. За 2027 г. МРЗ ще се договаря март/април 2027 г.
2. За малки и микро предприятия - за 2026 г.- 630 евро. За 2027 г. МРЗ ще се договаря март/април 2027 г.

(2) Чрез „управление на стойността", социалните партньори се стремят да моделират мисленето за създаване на допълнителна стойност, която води до увеличаване на финансовите резултати на предприятието.

(3) Обвързване на РЗ с „добавената стойност" на бирената категория, която да надгражда усилията за повишаване производителността и качеството на продукта.

(4) Социалните партньори могат да използват ориентировъчни референтни стойности с цел покриване общите нужди от малката потребителска кошница, като еквивалент на „заплатата за издръжка".

(5) Системата за оценка на труда се основава не само на трудовото представяне, но и на трудовите функции по отделните професионални или длъжностни позиции, чрез прилагане класификатора на длъжностите.

(6) Системата за управление на РЗ в предприятията следва да се основава не само на оценката на трудовото представяне, но и на оценката на труда, чрез прилагане на вътрешния класификатор на длъжностите.

(7) Увеличението на РЗ в предприятията се съобразява с икономическите и бизнес резултати, инфлацията, с промените в данъчната и осигурителна тежест.

(8) Структурата на основното и допълнителните трудови възнаграждения, както и редът за формиране и изплащане се определят с ВПОРЗ.

(9) Във връзка с чл.22 ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на РЗ, ВПРЗ се изработват съвместно от работодателите и синдикатите по правилата на чл.37 от КТ, в случай, че синдикатите се отзоват на поканата на работодателя за участие в подготовката на правилата.

(10) В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на РЗ, при изработването на ВПРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между синдикати и работодател в рамките на КТД-не или отделни споразумения.

(11) В случай, че работодателят и синдикатите не могат да постигнат съгласие по текста на правилата в рамките на 45 календарни дни от започване на преговорите, правилата се приемат във вида и с текста, предложен от работодателя.

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

**ЗМСП, Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2006 г.)*

(1) Категорията малки и средни предприятия включва предприятията, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 250 души, и годишен оборот, който не превишава 97 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 84,000, 000лв.

(2) От предприятията по ал. 1 малки предприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 50 души, и годишен оборот, който не превишава 19 500 000 лв., и/или стойност на активите, коятонепревишава19,500,000лв.

(3) От предприятията по ал. 1 микропредприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 10 души, и2. годишен оборот, който не превишава 3 900 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 3 900 000 лв.

Допълнителни трудови възнаграждения

Чл. 29. Страните се споразумяха да се изплащат допълнителни трудови възнаграждения от 1 януари 2027 г.:

1. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на не по-малко от 0,18 % от МРЗ за МНК, а за малките и микро предприятия – 0,15 % от МРЗ.
2. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието извън неговата територия, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 30% от определената в трудовия договор часова заплата;
3. При работа на Великден – неделя и понеделник, на работника или служителя се заплаща увеличено възнаграждение в размер не по-малък от 150 %, а за Бъдни вечер и Коледа –24, 25 и 26 декември – 200 %.
4. За времето на престой не по вина на работника или служителя, той има право на брутното 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 брутното трудово възнаграждение за основната му работа;
5. От 1 януари 2027 г. работодателят допълнително изплаща на работника или служителя не по-малко от 60 евро за Коледа и 60 евро за Великден.
6. Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя на не по-малко от 0,8% за всяка година трудов стаж и се изменя за период не по-малък от една година.
7. За новопостъпили работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша, след 01.07.2007 г., новият работодател отчита целия размер на трудовия стаж и професионален опит при условия за зачитане на сходния характер на професията, длъжността или работата.
8. За стимулиране на работещите, които дават пример, представят идеи и постигат добри резултати.
9. Работодателят се ангажира да обвърже системата за оценка и заплащане на труда с личните, екипни и корпоративни цели, както и да подпомага работещите в кариерното им развитие в дружеството.
10. Редът и начинът на образуване на средствата за РЗ, механизма за образуване и промяна на индивидуалните РЗ и всички други въпроси по заплащането на труда се определят във Вътрешни правила за работна заплата.

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

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

Обезщетения, свързани с трудовата дейност и нейното прекратяване

Чл. 32. (1) Работодателят изплаща обезщетение при пенсиониране за осигурителен стаж и възраст във връзка с чл. 222 ал.3 от КТ и при трудов стаж в едно и също предприятие за определен брой последни години преди пенсионирането в следните размери:

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

(2) При прекратяване на трудово правоотношения по болест със загубена работоспособност над 50% и при условията на чл.325, т. 9 и чл. 327, ал.1, т. 1 от КТ се изплаща обезщетение по чл. 222 ал.2 в размер на брутното трудово възнаграждение, получено през последните два месеца преди прекратяване на трудовото правоотношение,

- до 10 г. трудов стаж, придобит при работодателя – две БРЗ;
- от 10 до 20 г. трудов стаж, придобит при работодателя – четири БРЗ;
- над 20 години трудов стаж, придобит при работодателя – шест БРЗ.

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

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

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

(4) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.331, ал.1 и ал.2 от КТ, работодателят изплаща на работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, обезщетение при трудов стаж в дружеството 20 г. и повече години - 6 брутни работни заплати;

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

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

(2) Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, синдикално сдружаване и членство (чл.174 б от Наказателния Кодекс), имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по които Република България е страна.

(3) В случай, че е налице проява на дискриминация и работодателят не предприеме необходимите действия за отстраняването ѝ, то работникът или

служителят има право да се обърне към Комисията за защита от дискриминация или съдебните органи.

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

Здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ)

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

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

Чл. 37. Социалните партньори съдействат за прилагане на добрите европейски и световни практики в областта на ЗБУТ и намаляването на екологичния отпечатък на индустрията, чрез усъвършенстване дейността на Браншовия съвет по ЗБУТ и КУТ, на които могат да бъдат възложени и функции на звено за опазване на околната среда.

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

(2) СТМ изготвя годишна оценка на риска и анализ на здравното състояние и заболеваемостта на работещите, с които запознават социалните партньори;

(3) Социалните партньори поемат ангажименти за актуализиране оценките на риска за физическата и психо-социална работна среда, вкл. и с оглед възстановяването от последиците от COVID – 19 и нормализирането на трудовия процес.

(4) Социалните партньори съдействат за въвеждането на системи за оценка и последваща трансформация на работните места с цел минимизиране на стреса, натоварването и синдрома burn out.

(5) Социалните партньори съдействат за подобряване на ергономията и адаптирането на високо рисковите работни места към нуждите на работещите от различните поколения, с цел изграждане култура на безопасен и здравословен трудов живот. Лидерска роля в тези процеси имат екипите за управление на промяната.

(6) Социалните партньори съдействат за въвеждане на програми за здравна култура на работното място, които отчитат и контролират всички фактори, които могат да повлияят върху безопасните и здравословни условия на труд и включват действия за повишаване на осведомеността за рисковете от професионалните дейности.

(7)С оглед предприемането на цялостен и проактивен подход за подобряване на трудовата среда, работното място се оценява и възприема в неговата цялост, включително с грижа към специфичните потребности на

различните поколения работещи и баланса между професионалния и личен живот.

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

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

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

Чл. 41. Работодателят, чрез действащия Комитет по условия на труд, в който участват и Синдикатите, осигурява периодични контролни измервания на условията на труд от специализирани органи и изготвя списък на длъжностите, на които се полага безплатна предпазна храна и допълнителен платен отпуск, като Комитета и СТМ изготвят ежегоден „Мониторинг на здравното състояние на персонала".

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

Чл. 43. На основание чл. 16 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба №5/11.05.1999 г., синдикатите съдействат на работодателите при извършване оценка на риска за безопасността и здравето на работещите в съответното предприятие и при изготвянето на програма за преодоляване на рисковите фактори.

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

(2) Синдикатите, страна по този БКТД, техните поделения в дружествата следят за изпълнението на поетите от Работодателя задължения за санитарно-битово обслужване, снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки, както и лица с намалена работоспособност;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Работодателят осигурява безплатна храна и тонизиращи напитки по списък на професиите, длъжностите и работните места, имащи право на такива, съгласно Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея;

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

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

(5) С цел спазване на трудовата дисциплина и предотвратяване възникването на трудови злополуки, Работодателят заедно със Синдикатите следят за недопускането на работници и служители в нетрезво състояние на територията на дружеството, както и за не употребата на алкохол и други упойващи средства в работно време. Явяването на работник или служител в нетрезво състояние и употреба на алкохол и други упойващи средства в работно време се считат за грубо нарушение на трудовата дисциплина, което може да доведе до дисциплинарно наказание съгласно чл.188 от КТ;

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

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

(8) Социалните партньори насърчават въвеждане на система за управление на безопасност и здраве при работа в контекста на препоръките на МОТ и стандартите за социална отговорност, както и прилагане на платформата „The 3P – planet, people, profit" (прилагане на „зеления принцип") за постоянно ограничаване на въздействието на предприятията от бранша и на произвеждания продукт върху околната среда чрез намаляване на CO2, икономия на вода, ел. енергия, пречистване на отпадните води, рециклиране на PET бутилки, стъкло, хартия и подобряване енергийната ефективност на сградите.

(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;

(10) В съответното предприятие се изгражда и обзавежда помещение за отдих.

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

(2) Работодателят в 15 дневен срок от получаване на уведомлението информира синдикатите за предприетите мерки и действия за отстраняване на пропуските и нарушенията, ако установи, че такива нарушения действително са налице;

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

Социална дейност

Чл. 48. Постигане на социална конвергенция във възходяща посока чрез поддържането на баланса между икономическата ефективност и социалната справедливост, подобряване баланса „работа- семейство-личен живот" и стремежа за постигане на висок социален рейтинг, страните по настоящия договор се споразумяха както следва:

(1) Средствата за социално-битовото и културно обслужване (СБКО) за следващата година се договарят в предприятията по предварително уточнен от социалните партньори график, разпределят се по план-сметка и се изразходват по предложение на социалните партньори единствено за целите, за които са договорени в КТД по места и не могат да се изземват и използват за други цели съгласно чл.293 от КТ. Същите се утвърждават с решение на Общото събрание на работниците и служителите, респективно Събранието на пълномощниците. Работодателите изготвят годишна програма за изразходването на средствата най-късно до м. февруари на текущата година. Работодателите изготвят отчет за изпълнението на годишната програма и изразходването на средствата за СБКО в дружествата в края на всяка календарна година, които предоставят при поискване от страна на представителите на Синдикалните организации в дружествата и/или Общото събрание на пълномощниците.

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

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

(4) Работодателят предоставя на работниците и служителите ваучери за храна месечно в размер не по-малък от 30 евро за малките компании и не по-малък от 60 евро за големите компании;

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

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

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

-при раждане на дете - не по-малко от 130 евро;

-при смърт на работник или служител на законно установените наследници се изплащат не по-малко от 4 БРЗ, а при смърт от трудова злополука не по вина на лицето – 5 БРЗ.

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

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

(10) Осигуряване на възможности за профилактични и здравни грижи и социални мисии по КСО, включително допълнително доброволно здравно осигуряване;

(11) При необходимост от профилактика и рехабилитация на засегнатите лица, Работодателят поема платеното им санаториално лечение в рамките на 7 (седем) дни годишно, при представяне на оправдателен документ.

(12) За професионалния ден на пивоварите в България, при възможност работодателите от пивоварните предприятия осигуряват на всички работници и служители продукти от портфолиото на компанията;

(13) Работодателят предоставя допълнителен ден платен отпуск на всички работници и служители на 31 декември в случай, че няма за ползване отпуск от предходна година. Ако поради спецификата на работа, даден работник/служител не може да ползва този ден, на същият се предоставя алтернативен ден в рамките на месец декември. Този отпуск не се прехвърля за следваща година и не се дължи обезщетение.

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

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

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

Надграждане на системата за информиране, консултиране и комуникация с цел по-добро прогнозиране на промяната

Чл. 51. Страните по този БКТД приемат, че комуникациите под формата на срещи, публични изказвания, лични беседи и др. играят ролята на канал за информация и способстват за надграждането на организационната култура в бранша. В тази връзка съдържанието на комуникационната среда свързва трите взаимопресичащи се и взаимодействащи си кръга - задача, индивид, колектив. Водени от това разбиране страните се споразумяха както следва:

(1) Работодателите в бранша трябва да предоставят информация на синдикатите, съгласно действащото законодателство – чл. 7а, чл.123, чл.130, чл.130а и др. от КТ, при спазване на ЗЗЛД, ЗЗКИ, Търговския закон и всички други приложими нормативни актове за защита на личните данни.

(2) Ръководствата на синдикалните организации се задължават след получаване на поискана и предоставена информация от Работодателя, да запознаят работниците и служителите с получената информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултации;

(**3**) Информацията по чл.130 а, ал.2 и чл.130 ал. 3 и 5 от КТ се предоставя в писмена форма в предвидените от закона срокове. Същата може да обхваща:

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

(4) Синдикатите предоставят при поискване, информация за броя на синдикалните си членове в предприятието.

(5) Социалните партньори си сътрудничат за повишаване на осведомеността, чрез увеличаване обема на представяната информация от нефинансов характер, чрез унифицирани по форма и съдържание документи (доклад, отчет, анализ, справка и т.н.), в рамките на задълженията за информиране и консултиране по КТ.

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

(7) Лицата, на които е предоставена информация с изискване за поверителност отговарят за вредите, които са причинени на работодателя от неизпълнение на задължението за опазването ѝ.

Право на консултиране

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

(2) Конкретните сфери за консултиране включват информацията подадена от работодателя и мнението на работещите, както и:

а/ бизнес резултатите на предприятието;

б/ графиците за работното време, извънредния труд,
отчитането на работното време, гъвкави форми на работното време и др.;
в/ всяка друга мярка, касаеща работниците и служителите.

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

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

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

Социално сътрудничество и партньорство

Чл. 53.(1) С оглед социалното сътрудничество в бранша, страните имат изграден Браншови съвет за социално сътрудничество, който се съобразява с принципите за тристранно сътрудничество на национално равнище и приет от страните Правилник.

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

(3) В компетенциите на Браншовия съвет за социално сътрудничество е договарянето, приемането и подписването на Браншов колективен трудов договор (БКТД), като в процеса на договаряне участват и представители на предприятията, членуващи в СПБ.

Чл. 54.(1) Целта на социалните партньори е чрез БКТД да се създаде работна среда, която да мотивира хората да развиват способностите си, за да могат да посрещат предизвикателствата на пазара на труда и да изпитват удовлетворение от работата си;

(2) БКТД е необходим съставен елемент на браншовия икономически и социален ред и водещ инструмент на социалния диалог в пивоварния бранш.

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

(4) Страните се договарят да обсъдят и приемат съвместни мерки за развитие на социално партньорство и усъвършенстване ролята на КТД с цел осигуряване и поддържане на работна среда, съобразена със специфичните потребности на различните възрастови групи, насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа на заетите в бранша, както и за постигане на сътрудничество, трансфер на знания и опит между поколенията на работното място.

(5) На основата на приетия Меморандум за сътрудничество, фокусиран върху дейностите и инструментите, свързани с активното стареене и междугенерационния подход все по-широко се прилага реверсивното менторство за двупосочен обмен на знания между поколенията на работната сила и

приобщаващо образование за гарантиране на равни възможности за всички работещи.

Чл. 55. (1) Представителните синдикални организации и работодателите в предприятията изграждат по места комисии за социално сътрудничество.

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

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

Чл. 56. (1) Социалните партньори в предприятието изграждат от 4 до 8 членна Паритетна комисия – една нова система за сътрудничество и контрол, която гарантира устойчивостта на „геометрията" на социалното партньорство, планира обучителни дейности и предложение за изпълнение и подпомага обучението и квалификацията.

(2) Представителите в Паритетната комисия на предприятията са с право да участват в обсъжданията на Програмата за фирмено обучение и квалификация, Правилника за вътрешния трудов ред, развитието на ИИ и алгоритмичното управление. Комисията се финансира от присъединителните вноски в КТД.

Условия за синдикална дейност

Чл. 57. (1) Правото на синдикална дейност в предприятието възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация. Синдикатите поемат задължение да информират своевременно работодателя за създаването на синдикална структура като представят своевременно удостоверение за легитимност, списък на ръководството, брой на членовете и Устав.

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

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

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

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

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

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

Чл. 60. Страните се споразумяха, че при писмено заявено желание от работника или служителя, съгласно чл.272 от КТ, членският внос за Синдикатите и/или Взаимоспомагателната каса (ВСК), при условие, че ВСК представи документация, удостоверяваща нейната легитимност, се събира по ведомост.

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

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

РАЗДЕЛ ПЕТИ

Корпоративна социална отговорност(КСО)

Чл. 63.(1) В процеса на социалното партньорство, страните по този договор подпомагат развитието на корпоративната социална отговорност (КСО), водени от най-добрите практики, утвърдените международни норми и стандарти за устойчиво развитие и надграждането на социалния диалог.

(2) С оглед подпомагане прилагането на универсалното право за учене през целия трудов живот, универсалната гаранция за труд и универсалната социална закрила на работниците и служителите, страните по този БКТД, се договарят да спазват и възприемат поведение, интегриращо социалната ангажираност във взаимоотношенията, като споделят, признават и осъществяват основните принципи и политики на КСО.

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

(4) Основна цел на социалните партньори е устойчивото надграждане на КСО като инструмент за управление на промяната и престижна социална норма, която има позитивно въздействие върху:

- поддържането на висок икономически растеж чрез
динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на иновациите, знанието и обучението, кариерното развитие и качеството на трудовия живот;
- прозрачното корпоративно управление, комуникацията и социалното
партньорство между работодатели и синдикати;
способността на бранша да привлича и задържа работници и служители, отчитайки значимостта и развитието на човешкия капитал.
- надграждането на взаимоотношенията с всички заинтересовани страни.
- политиките и практиките за прилагането на „зелени инициативи" и други дейности с принос към общността.

(5) Работодателят поема отговорността да :

- реализира социално отговорно поведение при преструктуриране и модернизиране на производството и управлението;
- създава възможност за обучение и повишаване квалификацията на работещите с цел пълноценно използване на техния потенциал за кариерно развитие и реализация;
- създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост;
- осигурява достойно трудово възнаграждение, на база оценка на трудовото представяне чрез система за управление на цели, като инструмент за постигане на висока продуктивност на труда, ефективност от дейността на дружеството и съответстващо на постигнатите резултати;
- повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;
- предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им;
- подпомага социални инициативи, стипендии за обучение и др.

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

(7) Социалните партньори приемат периодично да актуализират браншовата политика за КСО с цел устойчивия растеж на индустрията, приносът й към обществото и въвеждането на принципите и практиките на кръговата икономика и устойчивото развитие.

(8) "Социалните партньори поемат ангажимент по Програмата „Заедно за нулев отпечатък", за по-справедлив, устойчив и приобщаващ преход".

(9) „Социалните партньори работят за адаптиране на работника към цифровите умения и налагане на нов модел на управление и задържане на квалифицирания работник, чрез преместване на фокуса от организацията към индивида. Социалните партньори насърчават и подпомагат участието в Програми за придобиване на дигитални компетентности и кариерна развитие.

(10) Насърчаването на разнообразната работна сила, подкрепата на общността и околната среда са в основата на организационната култура. Социалните партньори насърчават политиките и практиките за екологично и корпоративно управление (ESG), за надграждане позитивния имидж на бранша пред потребителите, институциите и обществото като цяло.

Чл. 64. Водеща норма в политиките за КСО на предприятията е грижата за работещите и техните семейства. Социалните партньори договарят въвеждането на мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот с цел преодоляване на стереотипите чрез:

а/ договаряне на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и майки с деца до три годишна възраст;

б/ забрана полагането на нощен и извънреден труд от бременни жени, както и на майки с деца до три годишна възраст;

в/организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие при съчетаване на трудовия и семеен живот;

г/подпомагане на хронично болни работници и служители.

Чл. 65. Социалните партньори работят за изграждане и утвърждаване на браншова визия и качество на трудовия живот, съобразно целите, заложени в Стратегията „Европа 2030" и Браншовия стълб на трудовите и социални права в пивоварната индустрия (2019): благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия, сигурност, кариерно развитие и участие в управлението, с акцент инвестициите в човешкия капитал и социалните иновации.

ШЕСТИ РАЗДЕЛ

Управление на промяната

Чл. 66.(1) С оглед прилагане приоритетите на Стратегията „Европа 2030" и Браншовия стълб на трудови и социални права в пивоварната индустрия (2019) социалните партньори осъществяват координиращи действия и мониторинг върху икономическата среда и условията на труд чрез:

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

(2) Надграждане мисията на предприятията чрез дефиниране целите на промените и прилагане на стратегии с цел постигане на висока конкурентоспособност и икономически ръст, развитие на човешкия капитал, увеличаване дела на иновациите в предприятията, учене през целия трудов живот и др.

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

- Насърчаване на високо качество на обучението /образованието/, квалификацията и развитие на уменията;
- Стимулиране на добрите идеи за тяхната реализация в цикъла „идея-реализация" за иновационните разработки, като се акцентира върху добавената стойност, като елемент на иновацията;
- Насърчаване на позитивно мислещите хора и успеха в постигане на промяна;
- Внимание към равновесието между професионалния и личен живот, здравето и физическото благополучие;
- Разпространяване на позитивен национален и браншов опит за създаването на иновативна индустрия, зелени и безопасни работни места, чрез различни подходи включително Лийн философията;

(4) ЕУП е изграден от лидери, прилагащи управленчески модели, техники и похвати, свързани с развитието на персонала от всички възрасти – поколенческо сътрудничество на работното място. ЕУП работи за налагане на фирмена култура, която улеснява процеса на „управление на промяната", определя целите и дава личен пример.

(5) ЕУП в етапа на прехода, изпълнява ролята на еквивалент на КУТ - да предвижда, подпомага и формира промяната.

Чл. 67. С оглед приемането на принципа за солидарност между поколенията и активното стареене в трудовия живот като част от управлението на промяната, социалните партньори поемат ангажимент да си взаимодействат по следните приоритетни дейности:

(1) Повишаване информираността, разбирането и компетентността относно управлението на възрастовото разнообразие, преодоляване на предразсъдъците и дискриминацията по възрастов (генерационен) признак, насърчаване на солидарността и сътрудничеството между поколенията на работното място;

(2) Поддържане на здравословна, безопасна и продуктивна работна среда, съобразена със специфичните потребности на различните генерации, работещи и на хората с хронични заболявания, насърчаване на работоспособността на всеки етап от развитието на жизнения цикъл;

(3) Осигуряване на равен достъп до знания и възможност за професионално усъвършенстване на всяко поколение, насърчаване на ученето през целия живот и трансфера на знания и опит между поколенията на работното място.

(4) За постигане на обявените приоритети, страните ще използват различни форми на сътрудничество:

1. Взаимно информиране, консултиране и комуникация, обмен на добри практики и експертиза;
2. Социален диалог и колективно трудово договаряне.
3. Реализиране на съвместни проекти, програми, мерки и инициативи във връзка с дигитализацията на труда и съответните възможности за развитие на нови дигитални компетенции.

Общи разпоредби

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

(2) Договорености, свързани с присъединяването по чл. 57 от КТ се определят от страните по КТД в съответното предприятие.

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

Допълнителни и заключителни разпоредби

§1.1. Преговори за изменение и допълнение към настоящия БКТД се провеждат при писмено поискване на всяка една от страните.

§1.2. Преговорите за сключване на нов БКТД/КТД, започват не по-късно от 3 (три) месеца преди изтичането на срока на действащия договор и приключват с подписването на нов БКТД.

§2. Отчетността по изпълнение на БКТД се осъществява от Браншовия съвет за социално сътрудничество, а контролът за спазването и изпълнението на КТД се извършва перманентно от Паритетната комисия в предприятието.
§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, при прилагане на разпоредбите на действащото законодателство във връзка с колективното договаряне и уреждането на колективните трудови спорове.
§4. В случай на непостигане на съгласие в браншовия съвет за социално сътрудничество за неизпълнение на БКТД, в 7 дневен срок спорът се отправя за разрешаване от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).
§5. В 14 дневен срок от подписването на БКТД страните се задължават да отправят общо искане до Министъра на труда и социалната политика за разпростиране прилагането му съгласно чл. 51б (4) от КТ. Политиката на разпростиране е силен двигател, когато има ред и условия.
§6. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД в едномесечен срок след неговото подписване.
§7. Страните се споразумяха, че БКТД влиза в сила от датата на подписване. Срокът на действие на БКТД е две години.
§8. Браншовият КТД е подписан в (4 четири) еднообразни екземпляра, по един за синдикалните организации, работодателите и Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ИА "ГИТ").
§9. Регистрацията на БКТД се извършва в ИА "ГИТ" в седемдневен срок от неговото подписване. Регистрацията на договора е задължение на страните.

За страна синдикати:

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

Красимир Пащрапански
Председател на „Синдикат на производителите на бира, храни и напитки" – КНСБ

За страна работодатели:

Ивана Радомирова,
Изпълнителен директор на Съюза на пивоварите в България