

**Добрата практика на Синдикалните организации на КНСБ  
в “Солвей Соди” – Девня и „Кумерио мед” - Пирдоп  
Синдикални действия за запазване на синдикалното членство в  
отделените поделения, звена и дейности**

1. Синдикатите участват в обсъждането на проектите и при избора на фирмата-купувач. Един от критериите за избора е запазването на социалните клаузи от КТД. В „Кумерио мед” над 50 % от работещите в тях са запазили синдикалното си членство.
2. Създаване на хоризонтална структура - Браниш “Соди” към Федерация “Химия и индустрия” за работещите на площадката на “Солвей Соди” и включването на техни представители в групата по информиране и консултиране.

**☀ Добра практика във Видима – отношение на работодателя към  
синдикатите – интервю с Мениджъра по човешки ресурси ☀**

„Работодателят смята, че трябва да има синдикат на територията на завода, защото винаги сме държали на прозрачното отношение. Дори на тези, които започват работа при нас, им се дава документ, в който се упоменава, че на територията на предприятието има два синдиката. Те имат право да си изберат или да се присъединят, съгласно закона, към КТД.

**☀ Положителната практика на Синдикалните организации  
на КНСБ в Солвей Соди” и Кумерио мед ☀**

Срещите на синдикалното ръководство с работодателя са регламентирани – на всеки 3 месеца. По разглежданите въпроси се постигат договорености, които се отразяват в протокол, подписан от всички участници в съвещанието. Разписват се отговорностите и сроковете за изпълнение. На всяка следваща среща първо се отчита изпълнението на договореностите от предишните срещи.

**☀ Добри практики - трудова заетост ☀**

**1. Кумерио**

Работодателят се задължава при подбор по смисъла на чл.329 от КТ да съблюдава и прилага над нормативно определените, следните критерии, които при всички случаи ще имат предимство:

а/ комплексна оценка от прекия ръководител, сравняваща лицето определено за съкращаване с останалите му колеги – отговорност, умения за изпълнение на възложена работа в необходимия срок и качество;

б/ интерес на дружеството за задържане на работника;

в/ когато и двамата членове от едно семейство работят в дружеството, се гарантира оставането на единия от тях, прилагайки договорените критерии за подбор;

г/ възможност за съвместяване на повече от една професия;

д/ трудов стаж на работното място, а при равен такъв – в дружеството.

**2. Идеал Стандарт България АД**

Работодателят се задължава при прекратяване на безсрочни трудови договори по условията на чл.328 ал.1 т.т.1, 2, 3, 4 и 12, да отправя писмено предизвестие с продължителност, както следва:

- До 40 годишна възраст - 1 месец.
- От 40 до 50 годишна възраст - 45 дни.
- Над 50 годишна възраст – 2 месеца.

### **3. Идеал Стандарт Видима АД**

Регламентиран е пакет от дейности, с детайлизирани стъпки, за действия при съкращаване на персонал над 5%. Този пакет се предоставя и в Агенцията по заетостта.

## **☀ Добра практика – заплащане на труда ☀**

### **1.Активс Груп**

Плаща се повременно, като се отчитат 3 фактора: оценка за извършената работа, инфлацията, пазара на труда. Действа бонусна система на заплащане на труда според резултата и допълнително стимулиране. Променливата част на работната заплата има диференциран размер и обичайно достига до 1.5 заплата/годишно. При получена лоша оценка тя не се получава (както и при отсъствие от работа), когато трудовото представяне е над очакванията, може да се получат и до 3 РЗ.

### **2. Кумерио мед**

Работодателят, след обсъждане със синдикатите, разработва система за производствен бонус в дружеството, която при необходимост веднъж годишно актуализира. Извършва се оценка за индивидуално представяне на работниците по методика, разработена от работодателя и консултирана със синдикатите

### **3. ЧЕЗ България**

Приета е методика за оценка на длъжностите, съгласно която се определят и нивата на възнагражденията по длъжности. Делът на основната заплата в общите разходи за заплати, съгласно договореностите е не по-малко от 65%.

## **Социално развитие и подпомагане**

Активните действия и сътрудничеството на страните по КТД в социалната сфера са предпоставка за добри стопански резултати и кадрово обезпечаване и развитие на предприятията. Традиционно разнообразната палитра от договорености включва:

- В 100 % от КТД в изследваните предприятия има постигнати договорености, улесняващи храненето и обслужването по месторабота, в т.ч. за: 1) действащи заводски магазини, барчета и лавки, работещи без или с ниска надценка; 2) осигуряване на безплатна храна, поевтиняване на храната, предоставяне на ваучери (в най-висок размер от 4-5 лв. в *Кумерио мед*, *Идеал Стандарт*, *Солвей Соди*, *Видима*, *Цератицит* и др.; в) периодично предоставяне на безплатни продукти – фирмено производство (*Крафт Фуудс*, *Каменица*, *Нестле*, *Данон*, *Кодак* и др.); г) ползване на автомати за топли и ободрителни напитки от персонала и пр.;

- В 100% от КТД са постигнати договорености и за здравното обслужване на персонала, като на повечето места е обезпечено и функционирането на здравни центрове. Осигурени са дейностите: а) периодични и профилактични медицински прегледи; б) обслужване от служби

по трудова медицина; в) стоматологично лечение и подпомагане с парични средства; г) поемане на разходи за специализирано медицинско и болнично обслужване в здравни заведения от региона и страната; д) безплатно медикаментозно лечение при хронични заболявания и диспансерно болни, или частично заплащане на лекарства; е) безплатно или частично заплащане на санаториално и балнеолечение; ж) безплатна или частично платена рехабилитация и възстановяване; з) парично подпомагане при лечение, в т.ч. в чужбина и пр.;

- В 90% от КТД е уредено организираното отбелязване на професионални, фирмени, коледни, великденски, осмомартенски и др. празници, в т.ч. и с парично подпомагане и др. Подобни инициативи подобряват социалния климат и взаимоотношенията между работниците, развиват чувството им на близост и идентификация с компанията;

- 71% от КТД е договорено парично подпомагане – изплащане на еднократни и др. помощи при раждане на дете, сключване на граждански брак, пенсиониране, на деца-ученици, за празници и др.п.;

- В две трети от КТД (66.6 %) са постигнати договорености относно условията за почивно дело и отдых на персонала – предоставяне на парични суми, ползване на база и др.;

- В 61.9 % от КТД има договорености, свързани с поемане на разходи за транспортното обслужване от и до работното място;

Работодателите осигуряват желаещите работници и служители за допълнително доброволно пенсионно осигуряване – напр.: специфична схема е договорена в *Солвей Соди*, където за всеки работник или служител на възраст до 42 години за жените и до 47 години за мъжете, работодателят осигурява 30 лв. месечна вноска, а при възраст над 42 години жени и над 47 години мъже – 50 лв.

#### **Добри практики – договорености за социално развитие**

1. По-висок размер на средствата за СБКО: ЕОН – 15%, над тях работодателят може да осигурява допълнителни средства.

2. Работодателят заедно със синдикатите провежда контрол върху количеството, качеството, разнообразието и ценообразуването на храната, която се предлага в стола: *Кумерио мед, Идеал Стандарт, Солвей Соди, Балканфарма Троян* и др.; работодателят взема мнението на синдикатите при изработване на критерии за подбор и условията за отдаване под наем на столовата за хранене: *Идеал Стандарт*.

3. Функциониране на взаимоспомагателни каси: *Кумерио мед, Крафт Фуудс, Видима, Балканфарма Троян* и др.

4. Подпомагане закупуване на жилища: ЕОН.

5. Активно функциониране на спортна зала, музей на предприятието, туристическо дружество: *Карлсберг*

6. Организиране на спортни празници и турнири: *Кодак, Каменица, Балканфарма Троян, СКФ* и др.

#### **Други договорености :**

- Холсим – Обединени кариери

Изграден е „Фонд 1%“, който отпуска еднократни помощи на нуждаещи се. Определянето им се извършва от комисия, изградена на паритетна основа от работодател и синдикати.

- Агрополихим:

Изграден е „Социален фонд“ за набиране на средства, като сумите за внасяне в него се определят в зависимост от възможностите и желанието от всеки работник или служител, няма долна нито горна граница. Върху размера на събраната месечна сума, работодателите внася още толкова. Средствата се разходват за лечение и лекарства, но може и при възникване на други проблеми например наводнения, пожари и др.

- Кумерио мед:

1. Изграден е „Фонд за здравно подпомагане“ на работници и служители и на техните семейства. Отпускането на помощи се извършва съгласно Правилник и по решение на комисия, изградена на паритетен принцип от равен брой представители на работодателя и на синдикатите. Ангажимент на Работодателя за финансиране на Фонда с 15 000 лв.

2. Ежегодно Работодателят сключва Комплексна здравна застраховка и рисков застраховка „Живот“ за персонала на фирмата, като предварително взема становището на Синдикатите. Застраховките покриват рисковете: а) трайна и временна загуба на работоспособност, б) разходи за медицински прегледи, изследвания, медикаменти, в) разходи за болничен престой и оперативно лечение, г) разходи за санаториално лечение, в случаите, когато продължава болничното лечение, обезщетения при смърт на работник или служител.

3. Стоматологичният кабинет обслужва работещите и техните деца до 18 год. възраст.

4. Ежегодно работодателят организира летен лагер на море в 2 смени за деца на работещите в дружеството, под 16 г. и консултира със синдикатите въпросите, касаещи провеждането му.

- Солвей Соди:

1. Работодателят съгласува със синдикатите застрахователните договори и им предоставя копие от него.

2. Работодателят съвместно със Синдикатите, избира схема за допълнително пенсионно осигуряване, както и съответното пенсионно дружество/дружества.

3. Синдикатите получават периодично информация за средствата, изразходвани за социални придобивки

- Видима:

Има добра здравна профилактична програма. Повече от 10 год. се провежда профилактични прегледи за жените: остеропороза, мамолог и гинеколог, а за мъжете от андролог. Ако се открият такива проблеми, 75% от стойността на лечението се поема от работодателя.

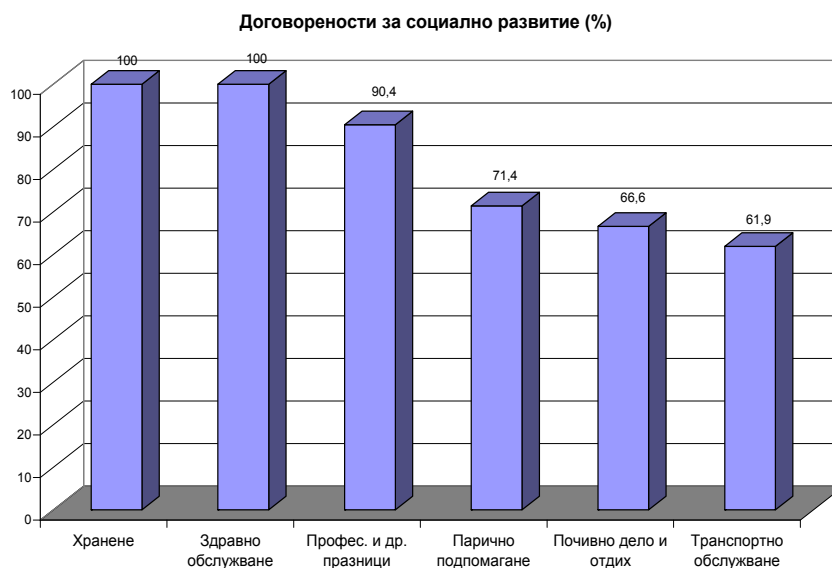
- Каменица:

Ежегодно се провежда т.н. „open day“ – т. е., „ден на отворените врати“, в който „босът“ на фирмата е сред семействата на своите работници, извън предприятието, той е равнопоставен с тях, има специално подготвени детски и др. програми.

При отчитане на добрите резултати, постигнати в договарянето на социалните дейности, не бива да се пренебрегва фактът, че развитието на този процес у нас се игнорира от някои глобални компании. Ето два примера от изследването: Почивното дело за *Нестле* не е приоритет и почивната база на предприятието е разпродадена. За отнети социални придобивки сигнализират от *Крафт Фуудс*, където са разрушени културен дом, библиотека, битов комбинат с предоставяни услуги, спортният комплекс е закрит. Справката с голямата фирма – майка, показва, че там тези политики съществуват и реализацията им в повечето случаи се извършва в договаряне със синдикатите.

В табличен вид относителният дял на договорените социални дейности е представен на Графика № 3.

Графика



**В богатството от примери се открояват:**

- политики на подкрепа обучението на деца и студенти, подпомагане и субсидиране на училища;
- подкрепа на изграждането или на дейности, свързани с осигуряване обслужването на детски градини, детски ясли и др. детски заведения и центрове.

*Изискване на ЕС:* През 2002 г. в Барселона е договорено, че до 2010 г. трябва да се въведат услуги за гледане на деца за 90 % от децата от до 3 год. до задължителната училищна възраст и поне за 33 % за децата под 3 год. и се осигурят качествени грижи и възпитание за всички деца.

- стимулиране на гъвкави форми на заетост и използване на работното време за майки с деца, или родител, който се грижи за тях;

*Сравнение:* относителен дял на непълнен работен ден в България - 2.1 %, докато в другите страни от ЕС достига 18.4%; широко се прилага плаващо работно време, работа от разстояние, работа в интернет и т.н.

- обучение и интегриране на завърналите се на работа работнички-майки след продължителен отпуск, поради бременност, раждане и отглеждане на малки деца;
- договорености в социалната сфера, които създават по-голям комфорт на работната среда, водят до реална икономия на фонд работно време от семейния бюджет и тушират някои негативни последици от променящите се икономически условия у нас, като предоставяне на семейни и домакински услуги по месторабота и други.
- защита на работници в предпенсионна възраст, грижи за бивши работници и служители, пенсионирали се в предприятието, парично подпомагане за лечение на тежки и специфични случаи на членовете на

семействата на работници и служители кръводаряване за нуждите на член от семейството и други.

### ☀ **Договорености в КТД - добри практики** ☀

#### **1. Видима**

1. При раждане на дете майката получава 400 лв. + 100 лв. за година и половина. Всеки месец ѝ се начисляват по 100 лв. допълнителен бонус от страна на работодателя към майчинството. Отделно СО на КНСБ дава на всяка майка по 100 лв.

2. Спонсорират се новобрачните семейства. Когато и двамата работят в предприятието, получават по три минимални работни заплати за предприятието.

3. Категорията „дългогодишни“ работници започват от 20 до 40 години трудов стаж. Ежегодно за тях се организира новогодишно тържество и им се връчват подаръци от продукцията на завода.

4. При пенсиониране, при определени условия и години навършен стаж, работниците получават 1000 лв. от работодателя. Няма право да се уволнява човек, на който му остават две години до пенсиониране.

#### **2. Солвей Соди**

Синдикатите помагат за изпълнението на поетите от работодателя задължения отнасящи се до засилена защита на непълнолетни, защита на бременни жени и майки, защита на лица с намалена работоспособност

#### **3. Кумерио**

Работодателят изплаща таксите за детски заведения на децата на работещите, страна по КТД, както следва:

- за второ дете – 75%
- за трето дете – 50%
- за четвърто и следващо – 25%

В първия ден на учебната година, майки и родители, които сами отглеждат децата си, работници и служители от дружеството при възможност ползват намален 4 (четири) часов работен ден.

#### **4. Идеал Стандарт България**

Ако работничка или служителка (по изключение баща, ако е единствено упражняващият родителски права) преустанови ползването на отпуск поради бременност и раждане и отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст, ще получава ежемесечна помощ от 150 лв. за времето до изтичането на законово установените срокове.

### ☀ **Добри практики –**

#### **договорености за условия на синдикална дейност** ☀

##### **1. Кумерио мед**

1. Работодателят осигурява финансови средства за синдикална дейност (за материали, консумативи, обучения, командировки и др.) в размер на 60 лв. годишно на синдикален член.

2. За участие в мероприятия Работодателят командирова членове на СО по предварително изготвен списък (координиран с низовите ръководители) от председателя и предоставен 2 дни по-рано и разходи за сметка на СО.

3. Синдикалната защита от уволнение на член на синдикалното ръководство важи за срок от 9 месеца след изтичане на мандата.

## **2. Солвей Соди**

1. Синдикалните дейци, работниците и служителите - членове на синдикатите, страни по този договор, могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи през работно време след предварително съгласуване с Работодателя.

2. Синдикатите представят на Работодателя поименен списък на нещатаните изборни дейци, имащи право на синдикална дейност през работно време.

3. За провеждане на синдикална дейност в предприятието, синдикалните дейци имат право на достъп до всички работни места, без да пречат на производствената дейност и при спазване на Правилника по безопасност на труда.

## **3. Идеал Стандарт**

1. Синдикатите имат право да осъществяват свободно своята дейност на територията на дружеството. Те се съгласяват, че изпълнението на синдикална дейност няма да пречи за изпълнението на производствените задачи, производствената или трудова дисциплина.

2. Синдикалното ръководство се задължава да не разпространява информацията, която му е дадена от работодателя по повод на негово искане или която му е станала известна в хода на упражняване на синдикална дейност, формулирана като фирмена тайна, тя не може да бъде разпространявана, без изричното съгласие на работодателя.