

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАБОТЕЩИТЕ В ОП „ЕКОРАВНОВЕСИЕ”

І. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 01.08.....2022 г. в гр.София, на основание чл.51а КТ между:
ОП „ЕКОРАВНОВЕСИЕ” наричано РАБОТОДАТЕЛ, представлявано
от Милена Павлова – вр.и.д.директор

и

Синдикалната организация на ОП „Екоравновесие” към ФНСЗ -
КНСБ, представлявана от Радослав Ангелов – председател наричана
"СИНДИКАТ",

се сключи настоящия КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /КТД/

Клаузите па КТД са съобразени с правните норми, залегнали в
Конституцията, ратифицираните конвенции на МОТ, ЕСХ и
Кодекса на труда.

ІІ. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ :

Чл.1. Страните по настоящия договор декларират намеренията
си да изграждат и поддържат в ОП „Екоравновесие” отношения между
ръководството от една страна и служителите от друга, основаващи
се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и
просперитет на Предприятието, като гаранция за поддържането на
добър жизнен стандарт за работещите в него.

Чл.2./1/ Работодателят се задължава да не допуска под никаква
форма дискриминация при осъществяване на трудовите права и
задължения на работещите и служителите в предприятието въз основа на
критериите по чл. 8, ал. 3 от КТ

/2/ В дух на партньорство и взаимно уважение страните се
задължават да насърчават равнопоставеността между половете,
включително и равното заплащане между жените и мъжете в системата и
се ангажират да работят за нулева толерантност към всяка форма на
дискриминация, тормоз или насилие на работното място, основано на пол.

/3/Синдикатите се ангажират, а работодателят подкрепя
насърчаване участието на жени в лидерския процес в Предприятието.

Чл.3.Страните се задължават да зачитат правата и интересите на
другата страна.

Чл.4.Страните по настоящия договор декларират намеренията си да спазват стриктно разпоредбите на закона и моралните норми.

Чл.5.Страните обединяват усилията си за своевременното и качествено изпълнение на приетата от Предприятието програма.

III. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл. 6. /1/ Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните, и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения в предприятието, с цел осигуряване на по-благоприятни условия на труд, уреждане на проблеми от взаимен интерес и прекратяване на спорове и конфликти.

/2/ С настоящия КТД се договарят въпроси в областта на:

1. Заетост и професионална квалификация.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Възнаграждения, награди и обезщетения.
4. Условия на труд.
5. Социално обслужване и подпомагане.
6. Условия на синдикална дейност.

Чл.7. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за синдиката от клаузите в настоящия КТД, влизат в действие незабавно, без да е необходима изрична промяна на договора.

Чл.8. Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодател или негов представител.

Чл.9. В Предприятието се сформира съвет за социално сътрудничество, който следи изпълнението на КТД и разрешава възникналите в тази връзка спорове.

Чл.10. /1/ Страните се споразумяха да учредят фонд "Социален". Средствата във фонда се формират от таксите на присъединилите се работници и служители към КТД, дарения и др.

/2/ Средствата от този фонд се изразходват за социално и здравно подпомагане на нуждаещи се работници и служители, и отпускане на парични помощи, по ред одобрен от работна група, състояща се от по един представител на синдикатите и работодателя,одобрена от страните, подписали настоящия договор.

Чл.11. /1/ КТД се прилага за всички работници и служители, които са членове на синдикалната организация, страна по договора, както и по отношение на присъединилите се по чл.57. ал.2 от КТ работници и служители.

/2/ Работниците и служителите,които не членуват в синдиката, страна по договора, могат да се присъединят към него при

следните условия:

1. С писмено заявление до работодателя или ръководството на синдиката, страна по КТД. Страните приемат образец на заявление за присъединяване, който става неразделна част от КТД. Заявленията се подават лично, регистрират се в специален регистър и се съхраняват в човешки ресурси.

2. В едномесечен срок от регистрацията на КТД да внесат присъединителна вноска съгл.чл.57ал.3 от КТ, в размер на 10% от една основна работна заплата за всяка година от действието на договора, внесена във фонд „Социален” към ОП „Екоравновесие”. След внасяне на вноската, присъединилите се ползват клаузите на КТД.

Чл. 12. Работодателят се задължава:

1. Съгласно чл.37 от КТ органите на синдикалната организация в системата на Предприятието имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите правоотношения, за което работодателят задължително ги поканва.

2. На провежданите съвещания да кани за участие председателя на синдиката или негов упълномощен представител, когато на тези съвещания се обсъждат въпроси, отнасящи се до предмета на този договор.

Чл.13. Работодателят приема да обсъжда предварително със синдиката свои решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.14./1/ Страните по настоящия КТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места в ОП „Екоравновесие” е приоритетна цел, за чието реализиране те ще работят в рамките на своите пълномощия.

Ръководството на Предприятието съгласува с представителите на синдиката структурните промени в ОП „Екоравновесие”.

/2/ Работодателят провежда консултации със синдиката при определяне или промяна на условията и изискванията за заемане на длъжностите по ТПО в системата на предприятието /образование, трудов стаж, възраст и др./.

/3/ При промяна на изискванията за заемане на длъжност работодателят се задължава да възложи на работна група изготвяне на длъжностни характеристики за всяка длъжност по ТПО, в срок от един месец, които да съдържат описание на длъжността,

задълженията, дейностите и операциите, както и изискванията за квалификация, правоспособност и др. изисквания и задължения, необходими за извършване на работата.

Чл.15. /1/ При закриване на дейности, съкращаване в щата и намаляване обема на работата, работодателят пристъпва към промени в щатното разписание след предварително представяне на информация на синдиката относно:

1. Причините за предлаганите промени.
2. Правните основания за уволнението.
3. Общият брой и категориите работници и служители, които ще бъдат уволнявани.
4. Периодът, през който ще се извършват конкретните уволнения.
5. Икономическите и социалните критерии за подбора на работниците и служителите при уволненията.

/2/ Информацията по ал.1 се предоставя от работодателя най-малко 30 /тридесет/ дни преди извършване на промените в щатното, освен ако това не е възможно по обективни причини.

/3/ Синдиката се задължава в срок не повече от 7 /седем/ дни след представяне на информацията да представи становище по промените и евентуално да предложат алтернативни решения.

Чл.16. (1) В случай на масово уволнение по чл.130а от КТ, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

(2) Работодателят предоставя писмена информация на синдикатите за:

1. Причините за предстоящото уволнение;
2. Броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, основните икономически дейности, квалификационни групи, длъжности и професии, към които се отнасят;
3. Броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
4. Конкретните показатели за прилагане на подбор по чл.329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. Периода, през който ще се извърши уволнението;
6. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) Синдикатите се задължават, в срок не повече от 7 дни след представяне на информацията, да представят становище по промените и евентуално да предложат алтернативни решения.

(4) Критериите за подбора при уволняване на работници и служители

се консултират със синдикалните организации, страна по този договор.

Чл.17. В случаите на структурни промени, съгласно нормативни актове, водещи до закриване на дейности, съкращаване в щата и намаляване обема на работата, съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 45 дни от началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации за постигане на споразумение уреждащо последиците от промените.

Чл.18. /1/ В случай на прекратяване на трудовите договори по чл.328, ал.1, т.2 и 3 от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равна квалификация да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в Бюрото по труда като безработен.

2. При равна квалификация да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

3. При равна квалификация да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

/2/ В случаите по ал. 1, работодателят се задължава да:

1. Преустанови сключването на нови трудови договори с външни лица.

2. Не сключва граждански договори за изпълнение на работа на съкратено работно място.

Чл.19. Работодаателят осигурява условия за участие на работниците и служителите в курсове и обучения за подобряване квалификацията и преквалификацията, с цел подобряване професионалния потенциал в Предприятието. При наличие на средства по бюджета на Предприятието разходите за обучение могат да бъдат за сметка на работодателя.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.20. /1/ В съответствие с изискванията по КТ работодателя гарантира петдневна работна седмица, нормална продължителност на работния ден осем часа, при 40 часа седмична трудова заетост и два почивни дни.

/2/ Разпределението на работното време и начина му на отчитане се уреждат с Правилник за вътрешния трудов ред, който се изготвя съвместно от страните по КТД.

/3/ Продължителността на работното време, разпределението на почивките, полагането на нощен труд, на извънреден и допълнителен

труд, в зависимост от спецификата и условията на конкретната дейност, се определят с Вътрешен правилник, обсъден съвместно със синдиката.

Чл.21. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 КТ на работещите по трудово правоотношение в Предприятието, придобили четиримесечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е не по – малко от 22 /двадесет и два/ работни дни.

Чл.22. Работниците и служителите, които са членове на синдиката и присъединилите се към настоящия КТД, имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156 КТ в размер на:

- за работа във вредни или специфични условия – не по – малко от 6 /шест/ работни дни;

- за работа при ненормиран работен ден – не по – малко от 6 /шест/ работни дни (Приложение №2).

Чл.23. /1/ При ползване на отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно чл.157, т. 1 - 3 от КТ на работниците и служителите се заплаща възнаграждение в размера по ч л. 177 КТ.

/2/) Работничка или служителка с едно живо дете до 18-годишна възраст има право на един работен ден, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 /четири/ работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година, съгл. чл. 168 КТ.

Чл.24. В случаите на чл.136 а от КТ, работодателят може да удължи работното време само с писмена заповед, която предварително е съгласувана със синдиката за всеки отделен случай.

Чл. 25. /1/ Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгл. разпоредбите на чл.138, ал.2 и 3 от КТ само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 /седем/ календарни дни, преди датата на установяването му.

/2/ При условие, че след въвеждане на непълно работно време на основание чл.138 КТ, обезщетенията на уволнените на това основание работници и служители се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

Чл. 26. /1/ При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се

изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

(3) При възможност от заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID, същите могат да преминат на дистанционна работа в период от една или две седмици за възстановяване и предпазване на другите работещи.

VI . ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 27. Всяка промяна на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, страна по договора, се извършва задължително с участието на синдиката.

Чл. 28. Страните се договориха за следните размери на допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен час нощен труд за времето между 22,00 часа - 6,00 часа се заплаща не по-малко от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

Чл.29. На работещите по трудови правоотношения, чиито работни места и условия на труд се отклоняват от установените норми допълнителното трудово възнаграждение за работа при вредни и други специфични условия на труд се включва в основното трудово възнаграждение.

Чл.30. Конкретните работни места и възнагражденията за условия на труд се определят и изплащат въз основа на комплексна оценка за условията на труд при спазване на Наредбата за комплексно оценяване условията на труд на МТСП и МЗ.

Чл.31. Допълнително трудово възнаграждение под формата на парични награди се изплаща на заетите по трудови правоотношения периодично при наличие на икономии във фонд „Работна заплата”. Същите се изплащат в рамките на годишния размер на средствата за работни заплата за съответната година за Предприятието и при наличие на финансови средства.

Чл.32. Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа в размер на 1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, върху основното трудово възнаграждение определено с индивидуалния трудов договор, като периода на изменение на това възнаграждение е една година.

Чл.33. Обезщетението по чл. 222, ал.1 КТ се изплаща в

размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което уволненият е останал без работа, но за не по малко от 2 /два/ месеца.

Чл.34. /1/ Във връзка с чл. 222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години – обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 7 месеца.

/2/ Обезщетенията в ал.1 се прилагат и при прекратяване на трудовото правоотношение, работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл. 68 а от Кодекса за социално осигуряване

Чл.35. Съгласно КТД за работа при един и същ работодател се зачита трудовият стаж, придобит в едно и също по отношение на изпълняваните функции и задачи предприятие, независимо от съществуващите преобразувания, сливане, разделяне, откриване или закриване.

Чл.36. При забавено изплащане на трудовото възнаграждение след 30-то число на следващия месец, работодателят се задължава да изплати работните заплати заедно със законната лихва за времето на забавянето.

Чл.37. Страните приемат база за изчисление обезщетенията по чл.228 КТ, брутното трудово възнаграждение на работника или служителя по последния му трудов договор или допълнително споразумение към него.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 38. Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд на всички работни места в Предприятието, съгласно действащото трудово законодателство, като своя приоритетна задача.

Чл. 39. Работодателят се задължава да осигури редовно и точно провеждане на видовете инструктажи на всички работници и служители в Предприятието, съгласно Закона за безопасни и здравословни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

Чл. 40. /1/ На пострадал при трудова злополука, независимо от ви-да на правоотношението, по което работи, работодателят възстановява всички средства, изразходвани от пострадалия за възстановяване на здравето му от материалните разходи.

/2/ Когато вследствие на трудова злополука е настъпило

трайно увреждане на здравето на пострадалия, независимо от вида на правоотношението по което работи, което е предизвикало трудоустрояването му, работодателят дължи на пострадалия разликата между РЗ за новата длъжност и старата в рамките на предприятието, ако за новата длъжност е по-ниска от старата, докато придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 41. /1/ Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно, специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства на заетите лица, съгласно Наредба № 3 от 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работно място /Обн.ДВ, бр.46 от 2001 г./.

/2/ Описаните в ал.1 облекла и лични предпазни средства се полагат на съответното работно място за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Чл.42. Списъците на длъжностите, за които се полага безплатно работно, специално и униформено облекло и лични предпазни средства се изготвят в Предприятието, като сроковете на износване се определят, съгласно наредбата, посочена в чл.4, ал.1.

Чл.43. /1/ Работодателят осигурява задължителен ежегоден профилактичен преглед на работниците и служителите.

/2/ При наличие на финансови средства, работодателят осигурява в рамките на текущата издръжка на Предприятието от материалните разходи медицинско и стоматологично обслужване на служителите, чрез сключване па договори за медицинско и стоматологично обслужване.

Чл.44. Работодателят, съвместно със синдиката утвърждава списъка на длъжностите и професиите, на които се полагат противоотрови, тонизиращи напитки, минерална вода и безплатна храна.

Чл.45. /1/ Синдикатът осъществява контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда в Предприятието.

/2/ Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до групата по условия на труд в Предприятието.

Чл.46. За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работното място и в общността работодателят съгласува със синдикатите всички временни промени в правилата, работното време и процедурите за изпълнение на служебните задължения. Работодателят осигурява и отговаря за организацията за социално дистанциране, осигуряването на лични предпазни средства, санитарни помещения, почистване, вентилация,

наличие на дезинфектанти за ръце и други мерки за осигуряване на хигиената, осигуряващи защита, безопасност за здравето на работещите. Това важи с особена тежест за уязвимите работници, които са в повишен риск от заразяване.

Чл.47. При тестване за настояща инфекция или предишно излагане на риск от заразяване, както и при проследяване на контакти и други мерки, работодателят гарантира, че защитава личното пространство на работниците, изцяло зачита поверителността и не упражнява дискриминация към работещите.

Чл.48. Синдикатите в сътрудничество с работодателя се ангажират да предоставят информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на работниците, изпитващи/преживели стрес поради пандемията или са били подложени на домашно насилие, което драстично нарасна по време на извънредната обстановка.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.49./1/ Средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се формират в размер до 3 /три/ на сто от плановите средства за работна заплата на лицата назначени по трудови правоотношения, а се разходват през годината на базата на начислените средства за работна заплата. Определянето, разходването и отчитането на средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се извършва в рамките на бюджетната година. Сумата включва и дължимите осигурителни вноски и данъци .

/2/ Разпределението и изразходването на средствата по ал.1 се извършват съвместно от работодателя и синдиката за социално и здравно подпомагане на синдикални членове и на присъединили се към КТД след решение на общото събрание на работниците и служителите.

/3/ Работодателят, съвместно със синдиката и след провеждане на общо събрание, изплаща парична помощ от социалните разходи за подпомагане на работниците и служителите, изпаднали в тежко материално положение и поради тежко заболяване. Средствата се изплащат по сметка на лицата.

Чл.50. При тежко заболяване на служител или работник, работодателят съвместно със синдиката и след провеждане на общо събрание на Предприятието, може да изплати скъпо струващи медикаменти - срещу представяне на експертиза и фактура за стойността на същите, от текущата издръжка-материалните разходи в рамките на бюджета на Предприятието при наличие на финансови средства.

IX. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.51. На представителите на синдиката се осигурява право на достъп до всички работни места в Предприятието за провеждане на срещи и събрания.

Чл.52. Работодателят осигурява на синдикалните представители достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД.

Чл.53. Работодателят осигурява, при необходимост, помещение, телефон, факс и др. на синдиката.

Чл.54. Работодателят е длъжен по всяко време, в рамките на работния ден, по места, да осигури достъп до настоящия КТД на работещите, страна по него, при поискване.

Чл.55. Работодателят, съгл. чл.159 и чл.161 от КТ, осигурява платен годишен отпуск и необходимите средства за командировка на синдиката, за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и др. в размер на 64 часа за една година. Средствата се отнасят към общите разходи в Предприятието.

Чл.56. Работодателят съдейства за събирането и провеждането на синдикалния внос.

Чл.57. Работодателят не може с действията или бездействията си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл.58. Синдиката се задължава:

1. Да участва активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.

2. Да разяснява разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединили се работници и служители.

3. За времето на действие на настоящия КТД, да се въздържа от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното нарушаване, неизпълнение или отказ от преговори за изменение в законоустановения срок, от страна на работодателя.

X. ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.59. Настоящият КТД влиза в сила от 01.08.....2022 г. и важи за срок от 2 години.

Чл.60. КТД може да бъде изменян и допълван по реда на неговото сключване по инициатива и по предложение на всяка една от страните

Чл.61. /1/ Преговори за изменение и допълнение на този КТД се започват в срок от 15 /петнадесет/ дни след получаване на писменото предложение по чл.4 ал. 2 на една от страните.

/2/ До приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения се прилагат клаузите на настоящия КТД.

Чл.62. /1/ В случай, че по време на действието на настоящия КТД на по – високо равнище се приемат договорености по-благоприятни от тези в договора, се прилагат по-благоприятните.

/2/ Всяка от страните може да поиска изменение на договора в 10-дневен срок от настъпване на промени в трудовото и социалното законодателство, отнасящи се до предмета на този договор.

Чл.63. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на настоящия КТД.

Чл.64. Настоящият КТД е подписан в 3 /три/ еднообразни екземпляра, по един за страните и един за регистрация в Софийска инспекция по труда, с еднаква сила на действие.

РАБОТОДАТЕЛ:

/Милена Павлова/



ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО
на ОП „ЕКОРАВНОВЕСИЕ“
към ФНСЗ – КНСБ:

/Р. Ангелов/

Приложение 1

Списък на длъжностите полагащ им се допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден:

1. Зам. директор	-12 работни дни
2. Гл. счетоводител	-12 работни дни
3. Касиер счетоводител	-11 работни дни
4. Експерт, организация на труда	-12 работни дни
5. Технически сътрудник	-11 работни дни
6. Ръководител ловни екипи – Организатор	-11 работни дни
7. Диспечер	-11 работни дни
8. Снабдител	-11 работни дни
9. Ръководител звено	-11 работни дни
10. Ветеринарен лекар	-11 работни дни
11. Ветеринарен фелдшер	- 8 работни дни
12. Домакин	- 8 работни дни
13. Работник смесено производство	- 6 работни дни
14. Работник поддръжка	- 6 работни дни
15. Шофьор	- 6 работни дни
16. Товарач	- 6 работни дни