"Водоснабдяване и канализация-Варна" ООД

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

2018 година
гр. Варна
Днес, 28.06.2018г. в гр. Варна, на основание чл.51а КТД, в съответствие с принципа за доброволно преговаряне на преговори между страните съгласно чл.4 от Конвенция № 98 на МОТ, и чл.6 от Европейската социална харта, се склопя настоящия Кollectивен трудов договор (КТД) между:

"Видеоенаблиране и капитализация-Варна" ООД, представявана от Валентин Донцов Вълчков - Управител, наричано по-нататък за краткост Работодател, от една страна и

Синдикалната секция на КТ „Подкрепа“, представявана от Янко Димитров-Председател и Основна синдикала организация към НБС „Видеоенаблиране"-КНСБ, представявана от инж. Стоян Найденов-Председател, наричан по-нататък за краткост Синдикати, от друга страна.

СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 (1) Чрез договорене на процедурни, принципи и правила да се осигури справедливост при уреждане на трудовите, социалните и осигурителните отношения между работниците и служителите и Работодателя.

(2) За постигане на целите на колективното трудово договорение, двете страни по договор в единна сила се ангажират да изпълняват конкретни задължения, наложени към имуществото на Дружеството, от една страна, и впоследствие на условията на труд и жизнения стандарт на застъпени и него, от друга страна.

Чл.2 (1) Работодателят като страна по КТД представява и защитава економическите и икономически интереси на Дружеството.

(2) Синдикатите като страна по КТД представяват и защищават интересите на своите членове, обединени в синдикални организации.

Чл.3 (1) Страните взаимно признават легитимността си при възникване на преговорите и подписването на настоящия КТД.

(2) Взаимоотношенията между страните при изпълнението на КТД се основават на взаимно доверие и лоялност, избягване на конфронтацията и недоволството на действията, нарушащи условията на договора.

Чл.4 (1) Този КТД урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения, които не са уредени с пълнителни разпоредби на закона: трудовата заетост; квалификацията и преподаваната на работно време, режимът за работа и почивка, работните ваканции; допълнителните възнаграждения и обезпечение; социално-битовото и културно обслужване; безопасността и здравословните условия на труд; социалното партньорство.

(2) Постигнатите договорености по предходната алия са задължителни и са минимална база за включване на индивидуалните трудови договори, когато възникнат работни и служебни отношения от КТД.

(3) Постигнатите на по-високо ниво (отраслови и браншови КТД по-благоприятни договорености, се прилагат автоматично.

(4) Договореностите, които са по-благоприятни или противоречат на КТД се считат за недействителни след внасянето им за такива от съда.

(5) Вътрешните нормативни актове и разпоредби, които противоречат на КТД, подлежат на превеждане съобразно класите на КТД.

Чл.5 (1) Клаузите на КТД се прилагат в Дружеството на всички членове на Синдикатите, както и съществуващите със към него.

(2) Работниците и служителите, членувачи в Синдикатите, могат да се присъединят към КТД след като:

1. подадат индивидуално писмено заявление за присъединяване до една от страните, подписала КТД, която уведомява другата.
ПРЕДИСЛОВИЕ

1. Представяме сега членовете на Правилната комисия по професионална квалификация и преквалификация (ПККП) на Класа "Водещи" по Трудовата Заетост. Като съгласно ст. 25 и ст. 31 на Закона за трудовата заетост, създаването на ПККП е необходимо за осигуряване на равенство и справедливост в трудовата сфера.

2. Важно е всяка Професионална квалификация (ПК) да бъде описана посредством конкретни умения, навици и знания, които работният процес изисква от работника. Такъв опис може да бъде използван при създаване на квалификационни рамки, оценяване на квалификацията на работника, прилагане на система за професионална квалификация и преквалификация, прилагане на система за оценяване на трудовата заетост и прилагане на системата за разширяване на възможностите за професионална квалификация и преквалификация.

3. Важно е да се постави акцент върху качеството на квалификацията, а не само на количеството на изложени умения и навици. Качеството на квалификацията зависи от способността на работника да прилага уменията си на практика и да решава проблеми в реалния трудов процес.

4. ПККП ще преговаря и представя предложения за определение на нови ниво дължностни характеристики и изисквания за заемането на различни рабочи места в различни индустрии и сектори. Така ще бъде осигурена равеност и справедливост в трудовата сфера.

5. Със създаването на ПККП, ще бъде осигурено подобряване на равнищата на квалификация във всички области на трудовата заетост, като се отделят специални уважения на работническата заетост и на създаването на нови възможности за професионална квалификация и преквалификация.
(4) Работодателят осигурява условия за участие на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовата им дейност в Дружеството.

Чл.16 Синдикатите могат да бъдат инициатори за провеждане на курсове и други форми на обучение в страната и в чужбина, свързани с трудовото и социалното развитие, управлявани и бъдещи условия на труда и други права на работниците.

РАДЕН IV
РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.17 (1) Работното време в Дружеството, режимът на труда и почивка се определят по правилника за вътрешния трудов ред.
(2) Правилникът за вътрешния трудов ред се издава и утвърждава от Работодателя след прохождане на предварителна консултация със Синдикатите съгласно чл.181, ал.2 КТ.

Чл.18 (1) По производствените причини Работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през един работен ден и да го компенсира чрез социалното му намаляване през други. Удължаването на работното време може да бъде извършено след предварителна консултация със Синдикатите и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 КТ.
(2) Удължаването на работното време по ал.1 се допуска за срок до 50 работни дни през една календарна година, за не по-малко от 15 работни дни последователно.
(3) В случаите по ал.1 Работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време през съответното му намаляване в срок до 3 месеца за всеки удължен работен ден. Когато Работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време и през съответното му намаляване, като уведоми по това Работодателя писмено поне две седмици предварително.

Чл.19 (1) Наказанията за вътрешния трудов ред и официални празници, както и положенията извършени във време, се запазват с увеличение съгласно посочените договорности в настоящия КТД.
(2) В Дружеството съгласно с това работника се полага поне един труд съгласно чл.140 КТ, който се запазва съгласно посочените договорности в настоящия КТД.

Чл.20 (1) Вътрешният трудов ред в Дружеството се полага поне един труд съгласно чл.140 КТ, който се запазва съгласно посочените договорности в настоящия КТД.
(2) Вътрешният трудов ред в Дружеството се полага поне един труд съгласно чл.140 КТ, който се запазва съгласно посочените договорности в настоящия КТД.

Чл.21 (1) Работниците, служителите, които са ангажирани пряко или косвено с едногодишните работническа споразумение, получават платен служебен отпуск по чл.161 КТ за времето на нейното провеждане.
(2) С включването на споразумените работници или служители в едногодишна споразумение се полага поне един труд съгласно чл.140 КТ, който се запазва съгласно посочените договорности в настоящия КТД.

Чл.22 (1) Работниците и служителите, които са ангажирани пряко или косвено с едногодишната работническа споразумение, получават платен служебен отпуск по чл.161 КТ за времето на нейното провеждане.
(2) С включването на споразумените работници или служители в едногодишна споразумение се полага поне един труд съгласно чл.140 КТ, който се запазва съгласно посочените договорности в настоящия КТД.

Чл.23 (1) Размерът на основния платен годишен отпуск за работниците и служителите в Дружеството е 24 работни дни.
(2) За работниците и служители, които са ангажирани пряко или косвено с едногодишната работническа споразумение, размерът на основния платен годишен отпуск се възлиза с 24 дни.

Чл.24 (1) Жителите-майки получават допълнителен платен отпуск по чл.168 КТ по реда, посочен в него, както следва:
1. на майки с двоен отпуск по 18 дни;
2. на майки с троен отпуск по 26 дни;
3. на майки с четири отпуск по 34 дни.
(2) Същите права се ползват и работниците и служителите, които стоят на списъка на родителите.

Чл.25 (1) Работодателят осигурява на родител, който се грижи сам за дете до четвъртата година по един двоен отпуск в месеца без напрежение.
(2) Отпускът по ал.1 се разпределя след представяне на съответната документация от целевото му използване.

Чл.26 Размерът на допълнителния платен годишен отпуск по чл.156, т.1 КТ е както следва:
1. за работа при специфични условия не по-малко от 6 (шест) работни дни, а за работниците в ПО и ПВ върху временно определени документи за целевото му използване.
2. за работа при специфични условия не по-малко от 6 (шест) работни дни.

Чл.27 (1) На работниците и служителите се полага допълнителен платен отпуск в срок, определен в КТ за изпълнение на граждански и обществени задължения при представяне на съответната определена документация за целевото му използване.
(2) При изпълнение на пари документация за целевото му използване - по 1 (едно) ден на ден.

Чл.28 (1) Начисляването на работната заплата в Дружеството е регламентирано с труда или условията в двигателите и Синдикатите съгласно чл.181, ал.2 КТ.
(2) Работното време в Дружеството се определя по правилника за вътрешния трудов ред.

Чл.29 В индивидуалния трудов договор се определят и допълнителните трудови изисквания, съгласно чл.177 КТ.

РАДЕН V
РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.30 Минималната работна заплата в Дружеството се определя по същата вътрешната ал.1 КТ, като минималната работна заплата за другите условия.

Чл.31 Минималната работна заплата в предишната и ставаща в Дружеството, както следва:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Категория персонал</th>
<th>Коeficient</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ръководители</td>
<td>2.15</td>
</tr>
<tr>
<td>Специалисти</td>
<td>1.85</td>
</tr>
<tr>
<td>Техники и приложни специалисти</td>
<td>1.65</td>
</tr>
<tr>
<td>Помощни и административни персонал</td>
<td>1.45</td>
</tr>
<tr>
<td>Персонал, зает с услуги за населението, тър. и охраната</td>
<td>1.35</td>
</tr>
<tr>
<td>Квалифицирани работници</td>
<td>1.25</td>
</tr>
<tr>
<td>Машинни оператори и монтажни работници</td>
<td>1.15</td>
</tr>
<tr>
<td>Професионни, технически консултации квалифицирани</td>
<td>1.10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Чл.32 (1) Допълнителните основни трудови възпомагания на работниците и служителите, които са по-високи от съответните размери на заплатите по
1. за работа през работния ден $K = 1.5$
2. за работа през почивния ден $K = 1.75$
3. за работа през нощта на официални праздници $K = 2$
4. за работа при сухоременно изчисляване на работното време $K = 1.5$

**Раздел VI**

**Допълнителни визиграждения и обезщетения**

Чл.39 При условията на чл.389 КТ вазигражденията работника или служителя, определени от присъдата, имат право на допълнително визиграждане с размер $20%$ (двадесет процента) от основното визиграждане на работника за съответния период при пътуване на пътновела от възхода на утро до влизането на труд за съответния период, до десет през деня.

Чл.40 За всеки работен ден час се заплаща допълнително визиграждане с размер $0.5$ б.ч. (петдесет стотинки за една час).

Чл.41 За всеки годишен вазиграждена една една седмица му заплаща по труден договор, увеличена с $K$ който следва:

Чл.42 Размерът на допълнителното месечно трудово визиграждане за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година начелен трудов стаж с $1\%$ (еден процент) върху основното трудово визиграждане на работник или служител през всеки година придобит стаж и професионален опит.

Чл.43 За времето, през което работникът или служител е на мандата на Работодателя в и се намира във вътрешни териториите на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово визиграждане за всеки час или част от него в размер на $0.6$ б.ч. (шестдесет стотинки за един час), а през национални празници $1.0$ б.ч. (десет ден за един час).

Чл.44 (1) При освобождение на работата поради природни или обществени бедствия работниците или служителите получават $100\%$ (сто процента) от брутното месечно трудово визиграждане за времето, през което е бил освободен.

(2) Когато работник или служител е в полет за участие в спорната работа при природни или обществени бедствия, той получава визиграждане, увеличено с $50\%$ (петдесет процента) от брутното трудово визиграждане.

Чл.45 При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.329 КТ на работника или служителя (за изключение на чл.328, ал.1, т.5, т.10 и т.10а) Работодателят изплаща допълнително обезщетение в размер на чл.222, ал.1 КТ, в размер на една (1) брутно трудово визиграждане.

Чл.46 При прекратяване на трудово правоотношение по чл.331 КТ, Работодателят дава обезщетение в размер на петкратен размер на последното получено месечно брутно трудово визиграждане; с изключение на пенсионираните за ОСВ, освен ако страните са договорили по голям размер на обезщетението.

Чл.47 При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл.325, т.9 КТ и чл.327, т.1 КТ) работниците или служителите имат право на обезщетение в размер на пет брутни трудови визиграждания, при пет години визиграждания и ако през последните пет години не е получавал обезщетение за същото визиграждане с изключение на пенсионираните за ОСВ.

Чл.48 Работниците или служителите в Дружеството, придобили право на пенсиия за възраст, работили през последните 10 (десет) години от трудния си стаж в Дружеството, при прекратяване на трудовото правоотношение по чл.222, ал.3 от КТ в размер на брутното им трудово визиграждане за 6 (шест) месеца.

Чл.49 Бездеплатната продажба на илън и добитъкъм или пев за работниците и служителите, които работят в производствени и специфични характер и организация на труд съгласно чл.285 КТ са сметка за надлежните на предприятието.

**Раздел VII**

**Социално-битово и културно обслужване (СБКО)**

Чл.50 (1) Средствата за СБКО на работниците и служителите са в размер не по-малко от 10\% (десет процента) годишно от извънредните средства за работа за заплата.

(2) Начисляването на средствата за СБКО се определя на база решение на Съвета на работниците и служителите в предприятието, в съответствие с чл.293 КТ.

(3) Средствата за СБКО се докарват като средство за удовлетворяване на социално-битово и културно обслужване на предприятието и не могат да се вземат и използват за други цели.

(4) Разходването на средствата за СБКО се одобрява от комисия, съставена на паритетен принцип от представители на работниците и служителите в предприятието.
отчита разходването на средствата за СКБО пред Събраност на пълномощниците на работниците и служителите.

(9) Работодателят осигурява средства за поддържане на социално-битови и почини бани, обзавеждане на производства и на работниците и служителите.

Ч.5.51 (1) Работодателят осигурява финансови средства за изграждане на допълнително напрежение и връзка с каналите и телевизията.

(2) Ежемесечно Работодателят осигурява на всеки работник или служител вечери за храна в размер на не по-малко от 600 лв. (единецът лев) при наличие на обективна възможност.

Ч.5.52 Работодателят осигурява по предложение на Синдикатите и представя на съответните удовлетворени документи средства в размер на три минимални работни заплати за страната при:
1. раждане или създаване на дете (за всеки отделен случай);
2. скопление на гражданските браки;
3. смърт на работник или служител (при условията на ч.37 БКТД).

Ч.5.53 (1) Правата вноски по ч.5. ал.2. и 2 КГД се внасят в специална банкова сметка и се разделят в интерес на социалната политика на Дружеството за подпомагане на работниците и служителите, за което се прилага КГД.

(2) Заплатите по КГД имат право на разпределяне и контрол върху разходването на сумата от събрани вноски за присъединяване.

Ч.5.54 От всички социални придобития се ползва Управлятелът и Заместник управлятел.

РАЗДЕЛ VIII
ЗДРАВЕСТВО И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Ч.5.55 Работодателят комплексно осигурява здравословни и безопасни условия на труд на всички работни места на територията на Дружеството и на други обекти, обслужвани от работниците и служителите на Дружеството, така че всеки работник или служител има възможност за здравословна и безопасна трудова дейност.

Ч.5.56 Работодателят създава условия за създаване на комитети и групи по условия на труд. Мандатът на представителите и служителите е 4 години; като председателя му прекратява става по реда на закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Ч.5.57 Работодателят осигурява по предложение на Синдикатите застраховка на работниците от групова здравна застраховка "Живот" и комплексна здравна застраховка работниците и служителите за своя счет.

Ч.5.58 (1) Работодателят разработва и обявява писмено или по друг подходящ начин на работниците, инструкциите и съобщенията съгласно съответните нормативни изисквания.

(2) Работодателят запазва работниците и служителите с необходимите инструкции за осигуряване на здравословни и безопасни условия за работниците на работните места и дейностите им, както и извършва съответно обновяване със знанията и знанията за безопасност на труд и противопожарната охрана.

Ч.5.59 (1) Работодателят осигурява всички необходими условия, вкл. финансови, за извършване на измерване на елементите и факторите, формиращи условията на труд в Дружеството.

(2) Основните фактори и елементи, формиращи условията на труд са: обезпеченост на производственото оборудване, микроклимат, чистота на въздуха, токсични вещества, електрическа опасност, физическите въздействия, висококачествени услуги, работодател е длъжен да поставя на видно място в съответния кабинет подробности за всички външни опородъчески и други услуги, включително предвидимата от съответните документи форми сигнализация.
Чл.65 Работодателят е длъжен при промяна на условията на труд със Синдикатите да направи своевременно писмено предложение за промяна на работното време пред съответните държавни институции МКСИ и МУ.

Чл.66 (1) След предварителни консултации със Синдикатите, Работодателят разработва и утвърждава списък на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от работниците и служителите да ползват специално работно облекло и лични предпазни средства с високо качество и срока на използване.

(2) Работодателят осигурява условия и средства за съхранение на личното работно облекло и личните предпазни средства на работниците и служителите.

Чл.67 (1) Работодателят предоставя и третиран срок от постъпване на работа безплатно работното облекло и личните предпазни средства на работниците и служителите.

(2) Възможно е служителят да откаже да изпълнява работа, за която е едновременно използвано на специално работно облекло, или лични предпазни средства, когато същото не му е предоставено.

Чл.68 Работодателят оборудва и поддържа санитарно-биологичните помещения съобразно нормативите за използване, включващи: гардероби за лично работно облекло; баня; умивали; тоалети; отоплени уреди и вентилатори; стаи за лична хигиена на жените.

Чл.69 (1) Работодателят провежда всички необходими възлове инструкции и обучение на работниците и служителите, като задължително се води съответната документация.

(2) Работодателят осигурява, поддържа и своевременно ремонтира работното оборудване, подходящо за извършваната работа или съответно при способства за това, та да не задържа безжизнеността и здравето на хората, през целия период на използването и след бъркаването му.

(3) Монтаж, демонтаж, промяната, поддръжката и ремонта на работното оборудване се извършва само от правоосвободени лица.

(4) Работното оборудване, което съдържа повишена опасност за здравето и живота на работниците и служителите, задължително подлежи на специален контрол.

(5) Работниците и служителите са длъжни да почистват работните си места, да изпълняват правилно зададените им лични предпазни средства и специално работно облекло, да използват правилно средствата за колектива защита, да не ги отваря и не ги изменят самолично; да използват правилно машините, апаратите, инструментите и транспортните средства и другото работно оборудване, да уважават незабавно Работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникваща обстановка, която може да предизвика висока опасност за жилищното здраве.

(6) Когато при работа не се налага използването на възлове и материали, които пречаят своевременно, свързвайки риска за здравето, Работодателят въвежда специален режим на труд, който способства за запазване на здравето и работоспособността на работниците и служителите.

РАЗДЕЛ IX
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.70 Страните по КТД утвърждават своите отношения въз основа на принципа на социално сътрудничество и в името на просперитета на Дружеството и на работниците и служителите.

Чл.71 (1) Синдикатите свободно осъществяват своите дейности на територията на Дружеството.

(2) Работодателят и съответните ръководители намират наврати да се намесват в работата на Синдикатите, както и да създадат възможности за членуването им в тях на работниците и служителите и осъществяването на правните им права.

Чл.72 (1) Синдикатите признават ролята на Работодателя в управлението на производствения процес и намират наврати да се намесват при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закон и КТД.

(2) Синдикатите могат да правят предложения за усъвършенстване организацията на труд, с оглед повишаване на ефективността и качеството на работа след пъкна от Работодателя.

Чл.73 Синдикатите са длъжни да не предписват стачки действия по въпроси, регулирани със КБКД или КТД при тяхното спазване. Нарушение на договореността на КБКД или КТД се увежда от третата страна в случаи на недължност в пренебрегването на КТД.

Чл.74 Синдикатите са длъжни да съдействат на Работодателя при изпълнението на трудовото законодателство и КТД.

Чл.75 Синдикатите са длъжни да увеждат, съдействат на Работодателя в 7-дневен срок след получаване на съобщения за нарушение на трудовото законодателство и устава, като поставят трите вида на нарушението на правата на членовете си от което е нарушено съдействието на Работодателя и Синдикатите.

Чл.76 Огледована то разнообразяването на КТД пред работниците и служителите е задължение на страните по нея.

Чл.77 Възникналите трудови спорове и конфликти се решават чрез преговори по следната процедура:

1. те се разглеждат и решават в съответния район, подрайон, район или световно, където са съседини, с участието на Работодателя и Синдикатите;

2. после непосредствено разрешение, те се решават от Съвета за трудово партньорство;

3. решение на Съвета за социално партньорство е задължително за страните по КТД, като се съобразява с решенията и конвенции по КТД в Дружеството Работодателя няма право;

1. да наруши преговорите с работниците и служителите, регулирани в КТД и КТД;

2. да възпрепятства постигането на социални преодоволения;

3. да ухвалява или неадекватно управлява на дружества, заради увеждане на синдикална дейност, при спазване на законодателството за това;

4. да налага капанчество или измена индивидуални трудов договор, освен в случаите, предвидени в закон и КТД;

5. да вълнува работа, възстановява за трудовите късметства по дългове, характеризира, освен в случаите, предвидени в закон и КТД;

Съдържанието на конвенцията се спазва на делегациите на КТД и КТД в Дружеството Работодателя няма право:

1. да пренами катализатори, увиявания авторитета на Работодателя;

2. да оказва синдикална защита на синдикалните членове, наруващия КТД или други нормативи, публично настоявайки за необходимостта на трудовото законодателство и КТД;

Чл.79 Възпрепятстването на конвенцията по предписанията на КТД и КТД в Дружеството Работодателя няма право:

1. да пренами катализатори, увиявания авторитета на Работодателя;

2. да оказва синдикална защита на синдикалните членове, наруващия КТД или други нормативи, публично настоявайки за необходимостта на трудовото законодателство и КТД.

РАЗДЕЛ X
УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СИНДИКАЛНА ЗАЩИТА

Чл.80 За осъществяване на синдикална дейност в предприятието членовете на непатентните синдикални ръководства имат право по 60 часа платен отпуск в рамките на календарния година. Този отпуск се ползва след представяване на списък - удостоверение, в който се посочват работниците и служителите, заемащи съответната синдикална длъжност и препис от протокола от събранието на Синдиката, в която са били избрани на съответната длъжност. Този отпуск не се отнася за случая на компенсирани по чл.83, ал. 1 и 2 КТД.

Чл.81 Работодателят осигурява на Синдикатите безопасно необходимите консумативи, конкурентни материали, съоръжения за комуникация, помещения, транспорт и др. помощи средства за осъществяване на синдикална дейност съгласно чл.46 КТД и чл.87 БКТД.
Чл.82 Работодателят осигурява безпомощно събиране на синдикатните членски вноски на Синдикатите, страна по договора. Събирането се извършва по банкови сметки, както следва:
1. За КТ "Подкрепа" - "Банка ДСК" АД-клет Варна
БИАН BG35SBTSRA000005873225, ВИС STAHAISE.
2. За КНСБ - "Централна кооперативна банка" АД-клет Варна
БИАН BG40RTVC0706010124409, ВИС CTCCBBG.
Чл.83 (1) Работодателят е длъжен да командира работа или служител, определен да участва в съвещания, конференции и конгреси, след представяне на писмен документ от съответния орган.
(2) За проведение на семинари и обучения в страната по трудовите въпроси и осигурителни трансферени или други услуги на труд, Работодателят командира определеният работник или служител за участие след представяне на писмен документ от организаторите.
Чл.84 (1) Организационните събития на Синдикатите се провеждат два пъти годишно в работно време след писмено уведомяване и съгласието с Работодателя.
(2) Съдържанието на събранието и разходите се определят след писмено уведомяване и съгласието с Работодателя.
Чл.85 Работодателят осигурява пълен трудов период 90 дни седмично от непрекъснатия работен ден в Синдикатите и две работове на три месеци преминаващо време след писмено уведомяване и съгласието с Работодателя, като се уважава да не съществува пряко превключване на работната дейност.
Чл.86 При прекратяване на трудовото право на член на синдикат с възпоменат в договор, при неразрешение на привързаност от предходно време, Работодателят му предлага друга работа.
Чл.87 Работодателят може да прекрати трудовото право на член на синдикат, член на един от Синдикатите, страна по този КТД, при направа на част от предприятието, прехвърляне в цяло или намаляване обема на работата, след предварително писмено съгласие на синдикатната организация в предприятието. Съгласието се дава въз основа на писмено изявление на страна от Работодателя, в което се посочват причините за прекратяване на трудовия договор. Синдикатното ръководство в срок до 5 (пет) работни дни от писменото изявление, получено от председателя на синдикатното ръководство, или упълномощени от него лица, изнася решение за даване на съгласие или мотивиран отказ, като го представя на Работодателя.
Чл.88 (1) Синдикатите, страна по този КТД, имат право да отказват разполагането на мотивираното изявление на страна от Работодателя съгласно условия на чл.333, ал.1 КТД, като в срок от 25 (двадесет и пет) календарни дни от получаването на изявление, като го представят на Работодателя в писмено изявление.
(2) Кореспонденцията по предходното изявление е документа, който се прилага в случая на възникнал конфликт и включва документа, взета от Синдикатите, като предварително се представя на Работодателя съгласно условия на чл.333, ал.1 КТД.
Чл.89 (1) Работодателят и Синдикатите се съгласяват съзнателно за консултации за създаване на обща политика по частност на предприятието, съгласно с изразеното им развитие и проверявки на възможностите за откриване на свободни работни места за хора в неравномерно положение.
(2) Синдикатите и Работодателят имат право на получаване на всички работни места в предприятието на промени външни условия и принесени изменения в договорите си, както и да изискват от Работодателя предоставяване на информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения.
Чл.90 (1) Работодателят се задължава да предостави своевременно, достоверна и разбирама информация за индустриалния и финансово състояние на предприятието, както и по всички въпроси, касаещи трудовите и осигурителните права и задължения на работниците и служителите, условията на труд и условията на предприятието за това място и условията на труд за упълномощение на работника за всички други предприятия, за които работодател има право да предполага изменение или допълнение на условията на труд за упълномощение на работника от различни предприятия.
(2) При посочване на Синдикатите Работодателят е длъжен да предостави съобщение за условия на труд за всички предприятия, за които работодател има право да предполага изменение или допълнение на условията на труд за упълномощение на работника за различни предприятия.
<table>
<thead>
<tr>
<th>№</th>
<th>Производствено подразделение</th>
<th>Обем на мл.</th>
<th>Ревизия на мл.</th>
<th>Обем на мл.</th>
<th>Ревизия на мл.</th>
<th>Обем на мл.</th>
<th>Ревизия на мл.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ГР - Источник</td>
<td>123 890</td>
<td>123 890</td>
<td>123 890</td>
<td>123 890</td>
<td>123 890</td>
<td>123 890</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>ГР - Сплитор</td>
<td>89 890</td>
<td>89 890</td>
<td>89 890</td>
<td>89 890</td>
<td>89 890</td>
<td>89 890</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>ГР - Известен</td>
<td>32 135</td>
<td>32 135</td>
<td>32 135</td>
<td>32 135</td>
<td>32 135</td>
<td>32 135</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ГР - Источник</td>
<td>12 345</td>
<td>12 345</td>
<td>12 345</td>
<td>12 345</td>
<td>12 345</td>
<td>12 345</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>ГР - Сплитор</td>
<td>56 789</td>
<td>56 789</td>
<td>56 789</td>
<td>56 789</td>
<td>56 789</td>
<td>56 789</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>ГР - Известен</td>
<td>67 890</td>
<td>67 890</td>
<td>67 890</td>
<td>67 890</td>
<td>67 890</td>
<td>67 890</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**План за обога на и реализация на периода 01.01.2018 г. - 31.12.2019 г.**

1. Производствено подразделение: ГР - Источник
2. Обем на мл.: 123 890
3. Ревизия на мл.: 123 890
4. Обем на мл.: 123 890
5. Ревизия на мл.: 123 890
6. Обем на мл.: 123 890
7. Ревизия на мл.: 123 890
8. Обем на мл.: 123 890
9. Ревизия на мл.: 123 890
10. Обем на мл.: 123 890
11. Ревизия на мл.: 123 890

**Синхронизация на структурните подразделения:**
1. Производствено подразделение: ГР - Источник
2. Обем на мл.: 123 890
3. Ревизия на мл.: 123 890
4. Обем на мл.: 123 890
5. Ревизия на мл.: 123 890
6. Обем на мл.: 123 890
7. Ревизия на мл.: 123 890
8. Обем на мл.: 123 890
9. Ревизия на мл.: 123 890
10. Обем на мл.: 123 890
11. Ревизия на мл.: 123 890

**Възпроизвеждане на структурните подразделения:**
1. Производствено подразделение: ГР - Источник
2. Обем на мл.: 123 890
3. Ревизия на мл.: 123 890
4. Обем на мл.: 123 890
5. Ревизия на мл.: 123 890
6. Обем на мл.: 123 890
7. Ревизия на мл.: 123 890
8. Обем на мл.: 123 890
9. Ревизия на мл.: 123 890
10. Обем на мл.: 123 890
11. Ревизия на мл.: 123 890

**Отчетност на структурните подразделения:**
1. Производствено подразделение: ГР - Источник
2. Обем на мл.: 123 890
3. Ревизия на мл.: 123 890
4. Обем на мл.: 123 890
5. Ревизия на мл.: 123 890
6. Обем на мл.: 123 890
7. Ревизия на мл.: 123 890
8. Обем на мл.: 123 890
9. Ревизия на мл.: 123 890
10. Обем на мл.: 123 890
11. Ревизия на мл.: 123 890
<table>
<thead>
<tr>
<th>Код по НКПД</th>
<th>Дължност</th>
<th>Край</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1120</td>
<td>7627</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1121</td>
<td>7616</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1122</td>
<td>6651</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1123</td>
<td>6651</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1124</td>
<td>3005</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1125</td>
<td>6008</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1126</td>
<td>6031</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1127</td>
<td>6021</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1128</td>
<td>6021</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1129</td>
<td>3010</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1130</td>
<td>3010</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1131</td>
<td>3010</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1132</td>
<td>9012</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1133</td>
<td>6011</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>1134</td>
<td>6011</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Общо клас 1</strong></td>
<td></td>
<td>37,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Клас 2</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2411</td>
<td>6002</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2411</td>
<td>6003</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2611</td>
<td>7021</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2153</td>
<td>6002</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2152</td>
<td>6001</td>
<td>2,0</td>
</tr>
<tr>
<td>2144</td>
<td>6038</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>3149</td>
<td>6009</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Общо клас 2</strong></td>
<td></td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Клас 3</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3343</td>
<td>3005</td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Общо клас 3</strong></td>
<td></td>
<td>5,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Клас 4 и 8</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4121</td>
<td>2007</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>8222</td>
<td>2002</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Общо клас 4 и 8</strong></td>
<td></td>
<td>2,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Общо</strong></td>
<td></td>
<td>52,0</td>
</tr>
<tr>
<td>№ п/п</td>
<td>Профессия (должность)</td>
<td>Рабочая часть</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>----------------------</td>
<td>---------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Бытовая помощь (Н.Н.)</td>
<td>мастер-маяк</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Техник, электр. ВЛ - ТГР</td>
<td>наладчик</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Бытовая помощь (Вакуум-машина)</td>
<td>мастер-маяк</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Бытовая помощь (Вакуум-машина)</td>
<td>наладчик</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Шифрование продуктов отработки автомобилей</td>
<td>наладчик</td>
</tr>
<tr>
<td>№</td>
<td>Название бактерий-экологов</td>
<td>№</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>--------------------------</td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Акринофитика и фотофитика</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Фотобактерия и акринофитика</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Фотобактерия и акринофитика</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Фотобактерия и акринофитика</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Фотобактерия и акринофитика</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Примечание: 
- №: порядковые номера столбцов и строк.
- Название бактерий: типы бактерий, которые изучаются в экологии.
- Фотобактерия: бактерии, которые использует свет в качестве источника энергии.
- Акринофитика: бактерии, которые используют в качестве источника энергии анизидо-фенольные соединения.

Внимание: данном примере таблица не содержит конкретных данных, а является иллюстративной.