МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА
Изх. №: РД11-00-13
Дата: 10-02-2025

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР „МУЗИКАЛНО-СЦЕНИЧНИ ИЗКУСТВА“

Днес, 10.02.2025 г., в гр. София, под егидата на министъра на културата на Република България Мариан Бачев, се подписа настоящият договор:

ЗА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

• **Българска асоциация на работодателите в областта на културата (БАРОК)**, представлявана от Анастас Попдимитров – председател;

• **Сдружение „Ръководители в областта на културата“ (СРОК)**, представлявано от Тодор Мадолев – председател;

ЗА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ):

• **Независима синдикална федерация „Култура“ към КНСБ**, представлявана от Борис Начев – председател;

• **Съюз на българските музикални и танцови дейци (СБМТД)**, представляван от Станислав Почекански – председател;

Конфедерация на труда „Подкрепа”:

• **Федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“**, представлявана от Кирил Бинев – председател;

• **Синдикат „Театър, музика и танц“**, представляван от Нина Кръстева – председател.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият Браншов колективен трудов договор (БКТД) се сключва на основание чл. 51б, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) и обхваща културните институти в бранш **„Музикално-сценични изкуства“**, като отчита спецификата на труда на работещите от художествено-творческите, техническите и административните колективи. Този договор има за цел да издигне престижа на музикалното изкуство, както и да установи работещи механизми за ползотворно сътрудничество между страните за постигане на по-добри условия на труд и заплащане.

Чл. 2. Всички културни институти от бранш **„Музикално-сценични изкуства“** в договора се наричат **„институти“**, работещите в тях – **„служители“**, а ръководителите им – **„работодатели“**.

Чл. 3. Страните уреждат отношенията по повод трудовите, осигурителните и непосредствено свързаните с тях въпроси в държавните и общинските музикално-сценични институти и центрове в дух на уважение, конструктивен диалог и разбирателство.

Чл. 4. Страните са легитимни да представляват и защитават интересите и законовите права на своите членове, да водят преговори по настоящия договор и да го подпишат.

Чл. 5. Този БКТД урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона в областта на:

1. социалния диалог;
2. трудовите правоотношения;
3. условията на труд;
4. средствата за работна заплата, допълнителното трудово възнаграждение и/или обезщетенията;

5. работното време, почивките и отпуските;
6. социалното развитие и подпомагане;
7. условията за синдикална дейност;
8. решаването на трудови спорове.

Чл. 6. Уговорените в БКТД условия се считат за задължителна минимална база при сключване на КТД във всички музикално-сценични институти с държавно, общинско и/или смесено финансиране. КТД в отделните институти трябва да се сключат в срок до 5 (пет) месеца от подписването на настоящия договор и чрез тях могат да се договорят и по-добри условия.

Чл. 7. (1) КТД се прилага спрямо всички служители, които членуват в синдикални организации, страни по него.

(2) В изпълнение на чл. 57, ал. 2 от КТ страните по настоящия договор се споразумяха, че служителите, нечленуващи в синдикални организации – страни по договора, могат да се присъединяват към КТД по места.

Чл. 8. (1) В състава на комисиите за провеждане на конкурси за заемане на длъжността „директор“ да бъдат включени по един представител на синдикатите на федеративно ниво и по един представител на организациите на работодателите.

(2) Длъжността „директор“ не може да се съвместява по основното трудово правоотношение с друга творческа длъжност в същия институт (поради явен конфликт на интереси).

(3) След заемане на длъжността „директор“ новият работодател е длъжен в срок до 1 (един) месец, на Общо/Делегатско събрание, да запознае колектива на съответния институт със своята концепция за развитието и дейността на културния институт в краткосрочен и дългосрочен план и да изготви протокол от заседанието.

Чл. 9. (1) Резултатите от провеждания мониторинг и оценка на дейността на държавните културни институти от системата на Министерството на културата да бъдат обсъждани и анализирани на Отрасловия и Браншовия съвет в Министерството на културата.

(2) По искане на страните, на Отраслов/Браншов съвет, могат да бъдат разгледани резултатите от мониторинг на конкретен културен институт, но не повече от два на заседание.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ
А. КОНСУЛТАЦИИ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛИ И СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Чл. 10. Работодателите и синдикалните организации изграждат отношенията си в дух на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество, спазвайки изискванията на КТ и законодателството, уреждащо разходването на публични средства.

Чл. 11. Работодателите и синдикалните организации се задължават да разработят правила и механизъм за прилагане на допълнително трудово възнаграждение и допълнително възнаграждение за постигнати резултати за всички служители в културните институти.

Чл. 12. (1) Работодателите задължително поканват представители на синдикалните организации в институтите при подготовката и обсъждането на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения, както и при извършването на промени в тях, като предварително им предоставят наличните проекти. На тези обсъждания по силата на чл. 42 от КТ могат да бъдат поканени представители на централните ръководства на синдикалните организации.

(2) В срок до 3 (три) месеца след влизане в сила на БКТД работодателите задължително провеждат консултации със синдикалните организации във връзка със съответствието на всички вътрешни актове с клаузите на настоящия БКТД.

(3) При учредяване на нова синдикална организация на ниво културен институт в структурата на представителните синдикати, страна по този договор, в срок до 3 (три) месеца от учредяването работодателите провеждат задължителни консултации с участието на представители на новосформирания синдикат за изменение и/или допълнение на всички вътрешни актове в съответствие с клаузите на този БКТД.

Б. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 13. Работодателите приемат със синдикалните организации процедура за информиране и консултиране на служителите съгласно чл. 7, чл. 7а, чл. 130 и чл. 130а, б, в, г от КТ.

Чл. 14. Работодателите на всеки 6 (шест) месеца писмено информират синдикалните ръководства за най-актуалните и важни проблеми на институтите, свързани с репертоарната политика, постигнатите количествени резултати от продажбата на билети, организацията на труда и финансовото състояние на института. При отказ от страна на работодателя да предостави исканата информация в 15-дневен срок същата се изисква чрез принципала по служебен път.

III. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Чл. 15. Работодателите, съвместно със синдикалните организации, се задължават в срок до 3 (три) месеца след влизане в сила на настоящия БКТД да проведат процедура за изменение и допълнение на действащите между тях КТД на ниво културен институт с цел актуализиране, а когато е необходимо, и за приемане на нови правила и критерии за назначаване на служители, както и на изискванията за тяхната подготовка, образование и квалификация според спецификата и необходимостта на всеки институт.

Чл. 16. Организациите на работодателите и работодателите информират 1 (един) месец предварително синдикалните организации, страни по този договор, за всички бъдещи структурни промени в институтите.

Чл. 17. В предвидените от КТ случаи, преди да предприеме процедури по съкращаване на служители, работодателят е длъжен да проведе консултации със синдикалните организации, като представи писмено аргументите си за:

1. причините за необходимостта от съкращения;
2. принципите, критериите и механизмите за извършване на подбора в съкращението;
3. възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите в рамките на института или по програми за преквалификация на Министерството на труда и социалната политика и финансирани от ЕС програми.

Чл. 18. При съкращение в щата или намаляване обема на работа работодателите могат да уволнят служител – синдикален деец след предварително съгласие на съответната синдикална организация.

IV. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 19. (1) Работодателят е длъжен да осигури подходящи условия за труд на работещите, включително инструментариум, в съответствие с предмета на дейност на института и длъжностните характеристики на служителите.

(2) В случай че работодателят не може да осигури необходимите инструменти и служителят ползва собствени музикални инструменти, работодателят сключва индивидуален договор за наем за всеки един от инструментите, който наем е в размер на не по-малко от 10% (десет процента) от минималната работна заплата за страната месечно, за ефективно отработено време, без времето на платените и неплатените отпуски. Работодателят осигурява:

а) необходимите консумативи и пособия (струни, косми за лък, стройки, платъци, колофон, масла, палци, макиаж, демакиаж и др.) по предварителна заявка и договореност със синдикалните организации, но не по-малко от веднъж годишно;

б) ремонт (при доказана необходимост) на личните музикални инструменти в рамките на трудовата заетост, разходите за който се доказват с документи съгласно изискванията на Закона за счетоводство. При липса на такива работодателят има право да откаже изплащането им.

(3) Работодателят осигурява сценично облекло (работно, официално и репетиционно) след предварителни консултации със синдикалните организации, като условията за неговото ползване се договарят по места в КТД.

(4) С цел осигуряване по-добри условия на труд, работодателят, съвместно със синдикалните организации, приема обхват и условия за сключването на договор със застрахователна компания за риск „трудова злополука и смърт“ извън задължителните застраховки, при възможност и бюджетни средства.

(5) С цел избягване на ръчно повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата работодателят осигурява подходящо оборудване.

Чл. 20. (1) По предписание на Службата по трудова медицина работодателят осигурява профилактични прегледи на работещите в институтите.

(2) Профилактичните прегледи включват преглед при отоларинголог-фониатър и пулмолог за членовете на оперните и филхармоничните хорове и солистите певци и травматолог за балетистите, хористите и оркестрантите или друг специалист по преценка и предложение на синдикати и/или работодател, в срокове, не по-малки от определените в нормативната уредба.

(3) Работодателите и длъжностните лица са длъжни да опазват в тайна данните за здравословното състояние на служителите.

Чл. 21. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на спешна медицинска помощ.

Чл. 22. За медицински и профилактично-възстановителни процедури и лекарствени средства, които са в резултат на трудова злополука и професионално заболяване, придобито след постъпване на служителя в института, работодателят изплаща средства съгласно действащото законодателство.

Чл. 23. Работодателите в институтите, съвместно с ръководствата на синдикалните организации, анализират ежегодно причините за трудовите злополуки и професионалните заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 24. За провеждане и запазване на нормална дейност в институтите, организациите на работодателите и синдикалните организации се задължават да отстояват пред Министерството на културата, Министерството на финансите, Министерския съвет и общинските съвети отпускането на целеви средства за поддръжка на държавната и общинската материално-техническа база и обновяване на инструментариума, както и оптимално

необходимата численост (санитарен минимум) според спецификата на всеки културен институт.

V. СРЕДСТВА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 25. Индивидуалните възнаграждения на служителите в институтите през календарната година, без допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, не могат да бъдат по-малки по размер от достигнатите в предходната календарна година при запазване обема на работа.

Чл. 26. (1) При установяване на началните основни месечни възнаграждения по категории персонал се въвеждат следните коефициенти при определянето им:

1. За длъжности, за които съгласно НКПД или вътрешни актове на работодателя се изисква висше образование – образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“:

Ръководители, стопански и административни специалисти:

• за клас 1 ръководители – минимална работна заплата за страната по коефициент 2.2;

• за главен счетоводител – минимална работна заплата за страната по коефициент 2.1;

• за финансов контрольор – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.9;

• за клас 2 стопански и административни специалисти – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.7;

• за клас 3 стопански и административни приложни специалисти – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.5;

Художественотворчески специалисти:

• за главен диригент, художествен ръководител – минимална работна заплата за страната по коефициент 2.1;

• за диригент, режисьор, сценограф, драматург, хореограф, главен хормайстор – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.9;

• за хормайстор, концертмайстор, балетмайстор – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.8;

• за артист-солист, прима-балерина/премиер-балетист, помощник-концертмайстор, солист-оркестрант – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.7;

• за оркестрант – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.6;

2. За длъжности, за които съгласно НКПД или вътрешни актове на работодателя се изисква средно образование:

• за музикант, артист-хорист, балерина/балетист, корепетитор, асистент-режисьор – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.5;

Техническо обезпечаване и обслужване на художественотворческата дейност:

• за театър майстор, ръководител художествено осветление, ръководител постановъчна част – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.7;

• за гардеробиер, осветител, озвучител, сценичен работник, нототекар – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.5;

• за перукер, гримьор, реквизитор, служител в художествено ателие – минимална работна заплата за страната по коефициент 1.4;

(2) При установяване на началните основни месечни възнаграждения по категории персонал в културните институти с национално значение се прилагат коефициентите по предходната алинея завишени с 0.4 пункта.

(3) На служителите заемащи длъжности, за които съгласно НКПД или вътрешни актове на работодателя не се изисква висше образование (образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“), но същите притежават такова с област и професионално направление, съответстващо на спецификата на изпълняваните трудови функции и задължения, се установяват начални основни месечни възнаграждения с коефициент завишен с 0.1 пункта.

(4) Коефициентите по предходните алинеи се прилагат от всеки културен институт в рамките на бюджета за съответната година.

(5) В КТД в институтите може да се договарят и по-високи размери на началните основни месечни възнаграждения за отделните категории работници и служители в зависимост от характера, сложността и отговорността на изпълняваната работа.

(6) Началните основни месечни възнаграждения не могат да бъдат по-ниски от достигнатите за съответната длъжност при отделните категории персонал.

(7) Министерството на културата осигурява механизъм за актуализиране на директорските заплати в съответствие със заложените в този член минимални възнаграждения на заплатите за персонала.

Чл. 27. (1) На служителите се изплаща допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда при реализирани икономии на средствата от преизчисления по Методиката за определяне на средствата на културните институти, прилагащи системата на делегиран бюджет.

(2) Допълнителното възнаграждение може да се начислява и изплаща след приключване на всяко тримесечие в рамките на бюджета на института, формиран от полагащата се субсидия и реализираните собствени приходи, при спазване на следните условия:

1. наличие на финансов ресурс след извършените преизчисления по реда на Методика, утвърдена от министъра на културата;

2. липса на неразплатени задължения;

3. липса на поети ангажименти, разходите за които не са предвидени в бюджета;

4. извършена, при необходимост, компенсирана промяна по бюджета на организацията, за която е уведомено Министерството на културата.

Чл. 28. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на служителите се определя чрез прилагане на система от критерии и показатели, регламентирана във Вътрешните правила за работната заплата на съответния културен институт. Условията, критериите и процедурата за прилагането й се изработват съвместно от работодателя и синдикалните организации на всеки институт.

(2) В КТД се договаря по-висок размер на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за тези длъжности, в зависимост от ефективно отработеното време ежемесечно, в рамките на утвърдения бюджет за календарната година и съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 29. (1) В КТД се регламентират дейностите, при които условията на труд водят до допълнително нервно-психическо натоварване или увреждат здравето на служителите.

(2) По предложение на службите по трудова медицина по места се подготвя списък на длъжностите, които отговарят на ал. 1.

Чл. 30. (1) За всяко отделно събитие, чието изпълнение е възложено от външен възложител и същото не е свързано с договорените от работодателя гостувания на други ДКИ на сцената на съответния институт, служителите получават освен пълния размер на трудовото си възнаграждение и допълнително такова – не по-малко от 30% (трийсет процента) от дневното възнаграждение по индивидуален трудов договор, а за всеки репетиционен ден – не по-малко от 20% (двайсет процента).

(2) Допълнителните възнаграждения по предходната алинея се заплащат на служителите, които участват във външните продукции, в рамките на един календарен месец.

Чл. 31. В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдения бюджет страните се споразумяха размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит да е **1.0** (БМТД) % за всяка прослужена година. При сключването на КТД този процент може да е по-висок, ако има финансова възможност.

Чл. 32. В случаите когато един спектакъл се заснема за излъчване или се предава на живо от външен продуцент, участващите в неговата подготовка и реализация получават допълнително възнаграждение, договорено предварително със синдикалните организации.

А. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 33. (1) При прекратяване на трудовия договор, след като служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение при трудов стаж на едно и също работно място (чл. 222, ал. 3 от КТ) както следва:

1. до 10 (десет) години – брутното му трудово възнаграждение за 6 (шест) месеца;
2. над 10 (десет) години – брутното му трудово възнаграждение за 10 (десет) месеца.

(2) Право на обезщетение в размера по предходната алинея имат служители, членували в синдикалната организация, страна по договора, не по късно от 4 (четири) години преди датата на придобиване правото на обезщетение.

(3) Социалните партньори обединяват усилията си в търсене на начин за обезпечаване на работните заплати при обезщетение за пенсиониране извън бюджета на институтите.

Чл. 34. При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, т. 9 от КТ или чл. 327, т. 1 от КТ) служителят получава обезщетение по реда на чл. 222, ал. 2 в размер на брутното му трудово възнаграждение за 4 (четири) месеца.

Чл. 35. При уволнение по чл. 328, ал. 1 от КТ служителят има право на обезщетение по чл. 222 от КТ в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 (два) месеца.

Б. ДРУГИ УСЛОВИЯ

Чл. 36. (1) Преди подписване на договор за турне или гостуване на института в страната работодателят е длъжен да съгласува с творческия и техническия екип, както и с ръководствата на синдикалните организации, всички условия по договора, свързани с трудовите и осигурителните отношения.

(2) Преди подписване на договор за турне или гостуване на института в чужбина работодателят е длъжен да представи и съгласува в писмен вид с ръководствата на синдикалните организации, всички условия по договора, свързани с трудовите и осигурителните отношения.

(3) В седемдневен срок от получаване на информацията по предходната алинея, ръководствата на синдикалните организации представят в писмен вид становищата си относно

трудовите и осигурителните отношения по договори за турне или гостуване на института в чужбина.

Чл. 37. (1) Страните уговарят в КТД по места минималните разходи за пътни, дневни и квартирни при турнета и други командировки на състава на института в съответствие с Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

(2) При завръщане на състава от гостуване в страната след 24:00 часà, следващият ден се включва задължително в командировъчната заповед и се заплаща според Наредбата за командировките в страната.

Чл. 38. (1) При групови пътувания работодателят осигурява подходящи транспортни средства за служителите.

(2) На служители, които са командировани със собствен транспорт, се заплащат разходите за пътуването съгласно чл. 13 от Наредбата за командировките в страната – при пътуване в страната, или съгласно чл. 13 от Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина – при пътуване в чужбина.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 39. Режимът на работа в институтите е петдневна работна седмица с продължителност на седмичното работно време 40 (четиридесет) часа.

Чл. 40. (1) В работното време се включва времето, в което артистичният персонал и другите служители са заети в института – концерти, представления, репетиции и работа, свързана със спецификата на мястото на работа, технологичните почивки (паузите), както и времето за самоподготовка.

(2) В институтите продължителността на работното време през деня е 8 (осем) часа. За художествено-творческите състави то включва: Самоподготовка и репетиционно време до 5 (пет) часа.

(3) При необходимост могат да се правят изключения в продължителността и организацията на работното време след договаряне със синдикалните организации.

Чл. 41. (1) Продължителността и разпределението на работното време, седмичната програма, графиците за работа на смени и др. се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред в отделните институти.

(2) Графиците за работа на творческия и техническия състав се обявяват както следва:

1. за репетиции на филхармонии и симфониети – не по-късно от 7 (седем) дни преди началото на седмицата, за която се отнасят, а за останалите музикално-сценични институти – не по-късно от 4 (четири) дни;

2. за представления – не по-късно от 30 (трийсет) дни преди първо число на съответния месец.

Чл. 42. (1) Всеки служител има право на седмична почивка от 2 (два) последователни дни в размер на 48 (четиридесет и осем) часа. Работодателят писмено определя почивните дни в института.

(2) Сумирано изчисляване на работното време в институтите се допуска при доказана необходимост, за определен период, след предварително изготвяне на програма и графици за работа на художественотворческия и художественотехническия персонал и съгласуване със синдикалните организации.

(3) В случаите когато е въведено сумирано изчисляване на работното време за художественотворческите състави, в изчислението се включват и часовете за самоподготовка в съотношението по чл. 40, ал. 2.

Чл. 43. Страните се договарят, с оглед на полагания специфичен труд от служителите, за следните размери на платения годишен отпуск:

1. за художественотворческия персонал – 42 (четиридесет и два) дни;

2. за художественотехническия персонал – 32 (трийсет и два) дни.

Чл. 44. Служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 (два) работни дни платен отпуск за децата за всяка календарна година, а служителка с три или повече живи деца има право на 4 (четири) работни дни платен отпуск.

Чл. 45. Работодателите утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск за календарната година до края на първото тримесечие. Планирането на отпуските става по предварително съгласуване между работодателите и служителите.

Чл. 46. За осъществяване на синдикална дейност на нещатните синдикални членове работодателят осигурява платен отпуск, както следва:

1. за ръководствата на национално равнище (федерация и синдикат) – платен отпуск от 80 (осемдесет) часа за една календарна година;

2. за ръководствата на регионално ниво – платен отпуск от 60 (шейсет) часа за една календарна година;

3. за членове на синдикалните ръководства по месторабота – платен служебен отпуск от 60 (шейсет) часа за една календарна година;

4. за участие в конференции, кръгли маси, семинари и други прояви с обществено значение работодателят осигурява платен служебен отпуск на членове на синдикалните секции от 16 (шестнайсет) часа за една календарна година.

VII. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, РАЗВИТИЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 47. При финансова възможност в КТД в институтите за служителите се договаря допълнително пенсионно осигуряване и/или допълнително здравно осигуряване до 60 (шейсет) лева на месец за всеки служител.

Чл. 48. Размерът на фонд СБКО в отделните институти е 3% от фактически начислените разходи за основни заплати на заетите по трудови правоотношения щатни служители.

Чл. 49. Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО, който представят на синдикалните организации и за обсъждане на Общото събрание.

Чл. 50. Начинът за изразходването на средствата от фонд СБКО се определя с решение на Общото събрание на служителите в институтите и те не могат да се изземат и използват за други цели (чл. 293, ал. 1 и 2 от КТ)

Чл. 51. Работодателите предоставят на лицата, работещи по трудови правоотношения, средства за храна (ваучери за храна) до 200 лв. месечно, отделно от възнаграждението им. Средствата се предоставят по реда установен в чл. 294, т. 1 от КТ и НАРЕДБА № 7 от 09.07.2003 г. за „Условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване дейност като оператор“ на Министерството на финансите. Размерът на средствата за храна се определя и предоставя в рамките на бюджета за съответната година.

Чл. 52. Работодателите, съгласувано със синдикалните организации, утвърждават списък на длъжностите и лицата, които имат право на транспортни разходи.

Чл. 53. Министерството на културата, организациите на работодателите и синдикалните организации съдействат за осигуряване на жилищен или квартирен фонд за нуждите на институтите срещу заплащане на съответен наем.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 54. Работодателите създават условия и съдействат на синдикалните организации в институтите за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

Чл. 55. По искане на работодателите, при започване на преговорите за сключване на КТД, синдикалните организации в института предоставят информация за действителния брой на членовете си.

IX. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 56. При възникване на спорове по настоящия договор страните се задължават да ги уреждат по законовия ред.

Чл. 57. Страните приемат колективните трудови спорове, възникнали в музикално-сценичните институти, да се разрешават чрез:

1. преговори между страните по колективните трудови договори, сключени по места;
2. преговори между страните по колективните трудови договори с участието на националните синдикални и работодателски структури – страни по договора.

X. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 58. При противоречие на клаузи в два или повече БКТД, отнасящи се за един институт, до обединяване в общ БКТД, се прилага БКТД от бранша на преобладаващия брой работещи в института.

Чл. 59. Договореностите в настоящия БКТД по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между работодателите и синдикалните организации в институтите.

Чл. 60. В случай че в действащите колективни трудови договори в институтите има клаузи, които са с по-малки стойности от тези в този БКТД, се прилага настоящият БКТД до подписването на нов колективен трудов договор в института. Постигнатите по-добри договорености в колективните трудови договори в институтите преди подписването на този БКТД остават в сила.

Чл. 61. Настоящият БКТД влиза в сила от **01.01.2025 г.** и е валиден за срок от 2 (две) години, като страните се задължават да започнат преговори за нов не по-късно от 3 (три) месеца преди изтичането му.

Чл. 62. Страните се задължават да регистрират БКТД в ИА „Главна инспекция по труда“ в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 63. В срок от 3 (три) месеца след регистрирането на БКТД, във всеки институт задължително трябва да бъде разработен и приет нов Вътрешен правилник за работната заплата.

Чл. 64. Ако по време на действието на БКТД на национално равнище се приемат по-благоприятни договорености от тези в настоящия КТД, то те се прилагат автоматично.

Чл. 65. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

Чл. 66. Измененията и допълненията на този БКТД се извършват след преговори и сключване на допълнителни писмени споразумения. В тези случаи преговорите трябва да започнат в 7-дневен срок.

Чл. 67. При промени в законодателството, отнасящи се до БКТД, страните се задължават да проведат преговори в 7-дневен срок и да оформят постигнатите договорености в анекс, който е неразделна част от настоящия договор.

Чл. 68. (1) Министерството на културата провежда консултации с представителите на страните по Договора не по малко от 1 (един) месец преди въвеждането на нова Методика за разпределение на средствата по чл. 23а, ал. 1, т. 1 от ЗЗРК и Правила за прилагане на делегирани бюджети в държавните културни институти, осъществяващи дейности в областта на сценичните изкуства.

(2) Същият срок важи и при промяна на Методиката и Правилата.

Настоящият БКТД се подписа между страните в 8 (осем) еднообразни екземпляра – за всяка страна поотделно и един за ИА „Главна инспекция по труда“.

Подписи:

ЗА МК: .....
/М. Бачев – министър на културата/

ЗА БАРОК: .....
/А. Попдимитров – председател, чрез М. Георгиев – генерален секретар (Пълномощно, рег. № 5180/15.04.2013 г., заверено от Стефан Стойков – помощник-нотариус при Дарина Стойкова, нотариус в район Р.С. – гр. София, рег. № 267 на Нотариалната камара)/

ЗА СРОК: .....
/Т. Мадолев – председател/

ЗА КНСБ:
НСФ „КУЛТУРА“: .....
/Б. Начев – председател/

СБМТД: .....
/Ст. Почекански – председател/

ЗА КТ „ПОДКРЕПА“:
НФ „КУЛТУРА“ – КТ „ПОДКРЕПА“: .....
/К. Бинев – председател/

СИНДИКАТ „ТЕАТЪР, МУЗИКА И ТАНЦ“
НФ „КУЛТУРА“ – КТ „ПОДКРЕПА“: .....
/Н. Кръстева – председател/