

## **БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР “МУЗИКАЛНО-СЦЕНИЧНИ ИЗКУСТВА”**

Днес 17.06.2014 г., в град София, се подписа настоящия договор между Министерство на културата, представлявано от Министъра на културата Д-р Петър Стоянович, от една страна и от друга:

### **ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:**

Българска асоциация на работодателите в областта на културата /БАРОК/, представлявана от Анастас Попдимитров – председател;

### **ЗА СИНДИКАТИТЕ:**

#### **Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ):**

Независима синдикална федерация ”Култура” към КНСБ представлявана от Иван Иванов – председател;

Съюз на българските музикални и танцови дейци (СБМТД) – представляван от проф. д-р Петя Бъговска – председател;

#### **Конфедерация на труда „Подкрепа“:**

Федерация ”Култура” към КТ ”Подкрепа” представлявана от Стефанка Христова – председател.

Синдикат „Театър, музика и танц” към НФ ”Култура” - КТ ”Подкрепа” представлявана от - Нина Кръстева;

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Настоящият Браншов колективен трудов договор (БКТД), се сключва на основание основание чл.51б, ал.1 КТ и обхваща културните институти в бранша „Музикално-сценични изкуства”, като отчита спецификата на труда на работещите от художествено-творческите, художествено-техническите и административни колективи. Този договор има за цел 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 общински музикално-сценични институти и центрове с 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 работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона в областта на:

1. Социален диалог;
2. Трудови правоотношения;
3. Условия на труд;
4. Средства за работна заплата, допълнително трудово възнаграждение и/или награди, обезщетения;
5. Работно време, почивки и отпуски;

6. Социално развитие и подпомагане;
7. Условия за синдикална дейност;
8. Решаване на трудови спорове;

**Чл. 6.** Уговорените в БКТД условия се считат за задължителна минимална база при сключване на КТД във всички държавни музикално-сценични институти с държавно, общинско 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.** КТД се разпростира спрямо всички работници и служители, които членуват в синдикални организации, страни по него и присъединилите се, при условия и ред, определени в чл. 57. ал. (2) от КТ и заплащане на едногодишен членски внос.

**Чл. 8.** (1) В състава на комисиите за избор на директор да бъдат включени по един представител на синдикатите на федеративно ниво и един представител на БАРОК.

(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 провеждане и спечелване на конкурса за директорската длъжност, новият работодател е длъжен в срок до 1 /един/ месец да запознае колективът на съответния институт със своята концепция в краткосрочен и дългосрочен план за развитието и дейността на културния институт.

**Чл. 9.** Резултатите от провеждания мониторинг и оценка на дейността на държавните културни институти от МК, да бъдат предоставяни писмено на Синдикатите и БАРОК и да бъдат обсъждани и анализирани на Отрасловия и браншовия съвет в МК.

## **II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ**

### **A. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ**

**Чл. 10.** Работодателите и СО изграждат отношенията си в условия на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество спазвайки изискванията на КТ.

**Чл. 11.** Работодателите и СО се задължават да разработят правила и механизъм за прилагане на допълнително трудово възнаграждение и допълнителна материално стимулиране в културните институти за всички работници и служители.

**Чл. 12.** Работодателите задължително поканват представители на синдикалните организации в институти при подготовката и обсъждането на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и осигурителни 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 СО.

### **Б. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ**

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

**Чл. 14.** Работодателите на всеки три месеца да информират синдикалните ръководства по най-актуални и важни проблеми на институти в сферата на трудовата заетост свързана с репертоарната политика, постигнатите количествени резултати от продажба на билети и организацията на труда и финансово-икономическото състояние на института.

## **III. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**Чл. 15. (1).** В КТД в институти да се актуализират и ако е необходимо приемат нови критерии за назначаване на нови служители, както изисквания за тяхната подготовка, ценз и квалификация според спецификата и необходимостта на всеки един институт.

(2) В подбора по назначаване на нови служители в институтите участват и преките ръководители на съответните творчески и технически колективи, и председателите на СО със статут на наблюдатели.

**Чл. 16.** Министерството на културата и БАРОК:

1. Да предоставят на Синдикатите страни по БКТД информация за финансовото и трудово осигурително обезпечаване на дейността в институтите.

2. Да информират предварително Синдикатите - страни по този договор за всички бъдещи структурни промени в институтите.

**Чл. 17.** В предвидените случаи от Кодекса на труда, преди да предприеме процедури по съкращаване на служители, работодателят е длъжен да проведе консултации със СО, 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 Министерство на труда и социалната политика и финансирани програми от ЕС.

**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 предвиди към общите разходи свързани с дейността на института и средства за:

1.наем за ползване на собствени музикални инструменти в случай, че работодателят не може да осигури необходимия инструмент, в размер не по-малък от 10% от минималната работна заплата за страната месечно за ефективно изработено време (средствата не са за ремонт на инструментите);

2.необходимите консумативи и пособия (струни, косми за лък, стройки, платъци, колофон, палци, масла, макияж, демакияж и др.) по предварителна заявка и договореност.

3.ремонт (при доказана необходимост от такъв) на личните инструменти, в рамките на трудовата заетост са за сметка на работодателя.

4.сключването на договор със застрахователна компания за риск “трудова злополука и смърт”, чийто обхват и условия приемат съвместно със СО.

5.подходящо оборудване с цел избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата.

(2) Разходите по ал. 1, т.2 и 3 се доказват с документи, съгласно изискванията на Закона за счетоводството.

(3) В рамките на настоящия договор да се осигури сценично и репетиционно облекло и поддръжката му, като условията за неговото ползване се договарят по места в КТД.

**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, филхармоничните хорове и солистите-певци и травматолог за балетистите, солистите, хористите и оркестрантите.

(3) Работодателите и длъжностните лица са длъжни да опазват в тайна данните за здравословното състояние на работниците и 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 и не са в обхвата на здравното осигуряване, работодателят изплаща средства в размер на минималната работна заплата за страната на едно лице за една календарна година.

**Чл. 23.** Работодателите в институтите, съвместно с ръководствата на СО анализират периодично причините за трудовите злополуки и професионални заболявания, и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

**Чл. 24.** За провеждане и запазване на нормална дейност в институтите Министерството на културата, БАРОК и СО се задължават да отстояват пред Министерски 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 ОБЕЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 25.** Индивидуалните възнаграждения на служителите в институтите през календарната година, без ДМС, не могат да бъдат по-малки по размер от достигнатите в предходната календарна година.

**Чл.26. (1)** Началните месечни основни заплати се определят така, че да не са под минималния осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии, съгласно действащата нормативна уредба.

**(2)** В КТД в отделните институтите могат да се договарят и по-високи размери на началната основна месечна работна заплата за отделните категории работници и служители в зависимост от сложността на репертоара, натоварването, отговорността и спецификата на изпълняваната работа.

**Чл. 27.** На служителите могат да се изплаща ДМС при реализирани икономии от средствата за работна заплата и други средства.

**Чл. 28.** Допълнително трудово възнаграждение на служителите да се определя чрез прилагане на система, регламентирана във Вътрешните правила за работната заплата. Условието, критериите и процедурата за прилагането и се изработват съвместно от Работодателя и СО на отделните институти съгласно методиката.

**Чл. 29.** В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдения бюджет, страните се споразумява размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е 1 % за всяка прослужена година. При сключването на КТД този процент може да е по-висок, ако има финансова възможност.

## **В. ОБЕЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 30.** При прекратяване на трудовия договор, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение при трудов стаж (чл. 222, ал. 3 КТ) както следва :

1. до 10 години – брутно му трудово възнаграждение за 4 месеца.
2. над 10 години - брутно му трудово възнаграждение за 8 месеца.

**Чл. 31.** При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, т.9 КТ, или чл. 327, т.1 КТ) работникът или служителят получава обезщетение по реда на чл. 222, ал. 2 в размер на брутното си трудово възнаграждение за 4 месеца.

**Чл. 32.** При уволнение по чл. 222, ал. 1 от КТ работникът или служителят има право на обезщетение по чл.328 от КТ в размер на брутното си трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

## **Д. ДРУГИ УСЛОВИЯ**

**Чл. 33.** Преди подписване на договор за турне или гостуване на института в страната или чужбина, работодателят е длъжен да обсъди с творческия и технически екип всички условия по договора, свързани с трудовите и осигурителни отношения.

**Чл. 34. (1)** Минималните разходи за пътни, дневни и квартирни при турнета и други командировки на състава на института са в съответствие с Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

(2) С КТД в институтите могат да се уговорят и по-високи размери на командировъчните средсва, съгласно действащото законодателство.

(3) При маршрути над 250 км. нощувката е препоръчителна.

**Чл. 35.** При пътуване на института, творческия състав, работещ на свободна практика, които участват в продукцията (представление, концерт и др.) получават хонорар и командировъчни в съответствие с Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

**Чл. 36. (1)** При групови пътувания работодателят осигурява подходящ транспорт за служителите.

(2) Служители, които пътуват със собствен транспорт по свое желание, осъществяват пътуването за своя сметка.

## **VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 37.** Нормалният режим на работа в институтите е петдневна работна седмица с продължителност на седмичното работно време е 40 часа.

**Чл. 38.** Нормалната продължителност на работното време през деня в институтите е 8 часа. За художествено-творческите колективи то включва - репетиционно време, самоподготовка и представления /концерт-спектакли/.

**Чл. 39.** Продължителността и разпределението на работното време, седмичната програма, графика за работа на смени и др. се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред в отделните институти.

**Чл. 40.** Всеки служител има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият задължително е неделя. В този случай на служителят се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

**Чл. 41.** Страните се договарят с оглед на полагания специфичен труд от работниците и служителите за следните размери на платения годишен отпуск:

1. за художествено-творческия персонал – 42 дни;
2. за художествено-техническия персонал – 32 дни;

**Чл. 42.** Служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на 2 /два/ работни дни платен отпуск за всяка календарна година за децата, а служителка с три или повече живи деца има право на 4 /четири/ работни дни платен отпуск.

**Чл. 43.** Работодателите утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск до края на предходната календарна година за следващата календарна година. Заплануването на отпуските става по предварително съгласуване между работодателите и служителите.

**Чл. 44.** За осъществяване на синдикална дейност на нещатаните синдикални членове работодателят осигурява платен отпуск, както следва:

1. за ръководствата на национално равнище (федерация и синдикат) - платен отпуск от 64 часа за една календарна година;
2. за ръководствата на регионално ниво – платен отпуск 40 часа за една календарна година;
3. за членове на синдикалните ръководства по месторабота - платен служебен отпуск от 40 часа за една календарна година.
4. за участие в конференции, кръгли маси, семинари и др. прояви с обществено значение работодателят осигурява платен служебен отпуск на членове на синдикалните секции, от 16 часа за една календарна година.

## **VII. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, РАЗВИТИЕ И ПОДПОМАГАНЕ**

**Чл. 45.** При финансова възможност в КТД в институтите за служителите се договаря допълнително пенсионно осигуряване и/или допълнително здравно осигуряване до 60 лева на месец за всеки работник или служител.

**Чл. 46.** Размерът на фонд СБКО в отделните институти е не по-малко от 3% от плановите разходи за заплати на работещите по трудово правоотношение.

**Чл. 47.** Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО, който представят на СО и за обсъждане на Общото събрание.

**Чл. 48.** Начинът за изразходването на средствата от фонд СБКО се определя по решение на Общото събрание на работниците и служителите в институтите и не могат да се изземат и използват за други цели (КТ чл. 293, ал.1 и 2.)

**Чл. 49.** Работодателите, съгласувано със синдикатите утвърждават списък на длъжностите и лицата, които имат право на транспортни разходи.

**Чл. 50.** Министерство на културата, БАРОК и Синдикатите да съдействат за осигуряване на жилищен или квартирен фонд за нуждите на музикалните институти срещу заплащане на съответен наем.

## **VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

**Чл. 51.** Работодателят създава условия и съдейства 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. 52.** По искане на Работодателя при започване на преговорите за сключване на КТД СО в института предоставят информация за действителния брой на членовете си.

## **IX. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ**

**Чл. 53.** При възникване на спорове по настоящия договор страните се задължават да ги уреждат по законовия ред.

**Чл. 54.** Страните приемат колективните трудови спорове, възникнали в институтите от музикално-сценичните изкуства, 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 структури – страни по договора.

## **X. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 54.** Договореностите в настоящия БКТД по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между работодателите и синдикатите в институтите.

**Чл. 55.** 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 настоящия 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. 56.** Настоящият БКТД влиза в сила от датата на подписването му.

**Чл. 57.** Страните се задължават да регистрират БКТД в ИА „Главна инспекция по труда“, в седемдневен срок от подписването му.

**Чл. 58.** В срок от 3 месеца от регистрирането на БКТД във всеки институт задължително трябва да бъде разработен и приет нов Вътрешен правилник за работната заплата.

**Чл. 59.** 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. 60.** Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

**Чл. 61.** 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. 62.** При промени в законодателството, касаещи БКТД, страните се задължават да проведат преговори в 7-дневен срок и оформят постигнатите договорености в анекс, който е неразделна част от настоящия договор.

**Чл. 63.** (1) Настоящия БКТД се подписва между страните в 5 (пет) екземпляра – за всяка страна поотделно и е валиден за срок от 1 /една/ година.

(2) страните по договора се задължават да подновят преговорите за нов БКТД, в тримесечен срок след подписването на настоящият.

**ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:**

ЗА БАРОК

Председател: .....



Анастас Попдимитров

**ЗА МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА:**

МИНИСТЪР



Д-р Петър Стоянович

**ЗА СИНДИКАТИТЕ:**

НСФ "КУЛТУРА" - КНСБ:

Председател: .....

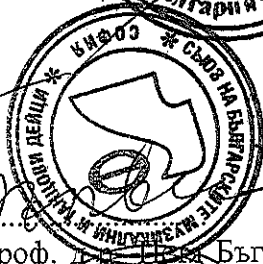
Иван Иван



ЗА СБМТД:

Председател: .....

Проф. д-р Цв. Бъговска



ЗА НФ "КУЛТУРА" - КТ "ПОДКРЕПА":

Председател: .....

Стефанка Христова



ЗА СИНДИКАТ „ТЕАТЪР, МУЗИКА И ТАНЦ“ КЪМ НФ "КУЛТУРА" - КТ "ПОДКРЕПА":

Председател: .....

Нина Кръстева

