

Изм. № 85/21.07.2009 г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Вх. №	9449
София	23 08 09

До  
Министъра на труда и социалната  
политика

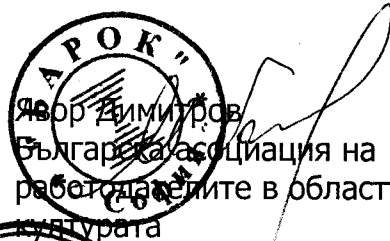
УВАЖАЕМИ Г-Н /Г-ЖО/ МИНИСТЪР,

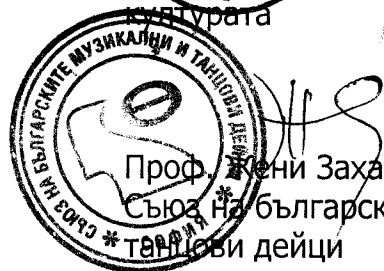
Моля, на основание чл. 51 „Б“, ал .4 от КТ да бъдат предприети следващите се действия от Ваша страна по вписване и разпростиране прилагането на приложения към настоящото писмо Колективен трудов договор в бранш „Музика и танц“, надлежно подписан и оформен от страна на представителите на синдикалните организации в този бранш, Българската асоциация на работодателите в областта на културата и Министъра на културата, във всички институти от отрасъла.

Договарянето и подписването на приложения КТДБ отне повече от една година и моля, оценявайки този труд, да намерим разбиране от Ваша страна за неговото прилагане върху всички културни институти от бранш „Музика и танц“ на територията на Република България.

Приложение : 2 екземпляра от Колективен трудов договор в бранш „Музика и танц“.

С уважение:

  
Явор Димитров  
Българска асоциация на  
работодателите в областта на  
културата

  
Проф. Жени Захариева  
Съюз на българските музикални и  
танцови дейци

Илия Генов  
Федерация „Култура“  
към КТ „Подкрепа“



**СПОРАЗУМЕНИЕ В БРАНША (КТДБ)  
„МУЗИКАЛНО И ТАНЦОВО ИЗКУСТВО“**

*РД 11 - 897 120.07.2009*

Днес, *20.07.2009* в Министерството на културата се подписа настоящия договор между

Министерството на културата, представлявано от Министъра на културата проф. Стефан Данаилов,

Българската асоциация на работодателите в областта на културата (БАРОК), представлявана от г-н Явор Димитров,

Съюза на българските музикални и танцови дейци (СБМТД), асоцииран член към КНСБ, представляван от проф. Жени Захаријева,

Федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“, представлявана от г-н Илия Генов – председател.

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Този договор се сключва на основание чл. 51 от Кодекса на труда и разпростира прилагането си във всички културни институти от бранша „Музикално и танцово изкуство“ и при условията на действащата нормативна уредба в Европейското законодателство и се разпростира само върху членовете на синдикалните организации, подписали настоящото споразумение.

**Чл. 2.** (1) Страните признават легитимността си на представителни организации в бранша при водене на преговорите и подписването на настоящия договор и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори в културните институти на основата на този КТДБ.

(2) Страните по договора приемат да спазват принципа на равнопоставеност при изпълнение на постигнатите договорености.

**II. ПРЕДМЕТ И ОБХВАТ НА ДОГОВОРА**

**Чл. 3.** Предмет на договора са въпросите на трудовите правоотношения, осигурителните отношения и трудовата заетост в бранша „Музикално и танцово изкуство“, които не са уредени с повелителните разпоредби на Закона.

**Чл. 4.** Всички културни институти от бранша „Музикално и танцово изкуство“ в договора се наричат „институти“, работещите в тях „служители“, а ръководителите им „работодатели“.

**Чл. 5.** Целта на постигнатите договорености е да бъдат сключени и колективни трудови договори със синдикалните организации по места в отделните културни институти в срок до 5 (пет) месеца от подписването на настоящия договор. С

подписването на новите КТД по места да бъдат изработени, приети и връчени актуализирани длъжностни характеристики, отговарящи на новия класификатор, както и по реда на чл. 37 от КТ да бъдат изработени или актуализирани Правилници за вътрешния трудов ред.

**Чл. 6.** Настоящият колективен трудов договор представлява задължителна минимална база при договаряне и подписване на колективните трудови договори на ниво културен институт на общинско и държавно финансиране.

**Чл. 7.** При изтичане срока на договора на директорите на съответните държавни музикални институти се обявяват своевременно конкурси. В състава на комисиите за избор следва да бъде включен и по един представител на синдикатите – страни по договора - и БАРОК.

**Чл. 7.1.** Представители на синдикатите и БАРОК следва да участват при изработване на Наредбата за конкурсите за директори, критериите за провеждането на конкурсите, както и механизма за атестиране по време на мандата.

**Чл. 7.2.** Длъжността директор не може да се съвместява по основното трудово правоотношение с друга творческа длъжност в същия институт.

**Чл. 7.3.** След спечелване на конкурс за заемане на длъжността назначеният директор запознава колектива с концепцията си в срок до 1 (един) месец от назначаването му.

### **III. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**Чл. 8.** Министерството на културата, БАРОК се задължават:

1. Да предоставят на страните по КТДБ необходимата информация за разпределението на бюджета на институтите от бранша;

2. Да информират предварително страните по договора за всички структурни промени в институтите в бранша.

**Чл. 9.1.** При сключването на КТД в отделните институти работодателят се задължава да предоставя на страните по договора проект на репертоарния план за всеки сезон, определящ трудовата заетост. В общинските структури при сключването на КТД институтите да предоставят на своя работодател проект на репертоарния план за всеки сезон.

**Чл. 9.2.** Работодателят да уведомява страните по договора за промени в годишните репертоарни планове, които имат отношение към трудовата заетост.

**Чл. 9.3.** Работодателят да осигурява работа съгласно подписаните индивидуални трудови договори.

**Чл. 9.4.** При съкращение в щата или намаляване обема на работа работодателите се задължават след предварително информиране и консултиране със синдикалните организации да предприемат съответните процедури по съкращения, като предоставят писмено аргументите си за:

1. причините за необходимостта от съкращения;
2. принципите, критериите и механизмите за извършване на подбора и съкращението;
3. възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите.

Чл. 9.5. При съкращение в щата или намаляване обема на работа работодателите могат да уволнят работник или служител, синдикален член, след предварително съгласие на съответния синдикален орган в културния институт.

Чл. 10. Срочните трудови договори със служителите от художествено-творческия персонал се сключват с едно и също лице за не повече от 2 пъти при стриктно спазване на нормативната уредба.

#### IV. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 11. (1) След финансовото осигуряване на разходите, които са приоритетни съгласно законодателството, работодателите са длъжни да заплащат:

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

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

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

4. В рамките на осигурения бюджет в КТД работодателите и синдикатите да договорят сключването и обхвата на договор със застрахователна компания за своите служители.

5. Всички институти от бранша да имат сключени договори с регистрирани Служби по трудова медицина, които системно да контролират условията на труд, осветеност, запрашеност, влажност, температура, акустика, трудовия травматизъм и професионалната заболяемост;

6. В КТД по места работодателите и синдикатите съвместно да определят вида и начина за осъществяване на прегледи при отоларинголог-фониатър, пулмолог и травматолог за членовете на колективите, като организират и съдействат за сключване на договор за допълнително здравно осигуряване.

7. За избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата се използват подходящи средства и оборудване. В случаите, когато ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести не може да се избегне, страните предприемат организационни мерки и се използват подходящи

средства за намаляване увреждането на здравето и риска от злополуки на работещите лица.

8.(1) При работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа се въвеждат физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица.

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

(3) Средствата по ал. 1, т. 2 и 3 не могат да се осигуряват от средствата за работната заплата.

(4) В рамките на настоящото споразумение да бъде гарантирано осигуряване на сценично и репетиционно облекло и поддръжката му, като условията за неговото ползване се договарят по места в КТД.

(5) Министерството на културата, БАРОК, и Синдикатите поемат ангажимент да съдействат за осигуряване на финансирането и трудовото договаряне на културните институти на държавно и общинско ниво.

(6) Министерството на културата, БАРОК и общините поемат ангажимент да съдействат за изработването на достатъчно ефективни механизми, които да регламентират и гарантират всички дължими вземания и процент отчисления на изпълнителите от техните ползватели – в ефир и по кабел, в т. ч. и от техните работодатели.

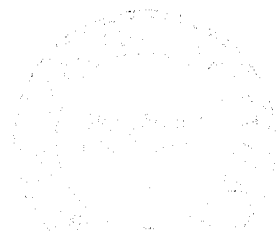
(7) Средствата по предходните ал. 1, т. 1, 2, 3 и 5 и ал. 4 се обсъждат между работодателя и синдикатите в съответния културен институт и се залагат при изработването на проектобюджета за съответната календарна година.

**Чл. 12.** (1) За провеждане на нормална дейност в институтите от бранша Министерството на културата, БАРОК и Синдикатите се задължават:

1. 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 на всеки културен институт и всеки творчески, технически състав поотделно;

2. да гарантират поемането на разходите за транспортно обслужване на служители, живеещи извън седалището на института, в който работят, съгласно Кодекса на труда;

3. да бъдат поставяни пред синдикатите на обсъждане всички предложения за ангажименти, както и договори, сключени между работодателите и външни организации, касаещи труда и ангажирането на колективите след гарантиране на условията на труд, заплащането на командировъчни съгласно Наредбите за командировките в страната и чужбина и актуалното им числено измерение за всеки участник според нормативните документи.



4. Министерството на културата, БАРОК и общините да обединят усилията си и да предприемат действия за прилагането на европейски стандарти и практики за финансиране на културните институти, менажирането, продуцирането и реализирането на културните продукти.

5. Министерството на културата се задължава да обсъди предложение на БАРОК и Синдикатите за предприемане на необходимите мерки и действия в рамките на сроковете на настоящия договор за промяна в Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране на музикантите – инструменталисти и певци, както и на балетистите и танцьорите.

6. Създаване на постоянно действаща национална Комисия за категоризиране на длъжностите и институтите, която на базата на единни художествено-творчески критерии да осигурява условия за утвърждаване на професионализма.

7. Да се изработят ясни и точни критерии, по които ще се оценяват музикалните институти. Те следва да бъдат подчинени на няколко основни принципа, свързани с осъществяване на целите на културната политика, а именно:

- приближаване към стандартите на европейските културни институти;
- повишаване на социалната и творческа ефективност в самите институти;
- разширяване на социалния обхват на културната дейност;
- активизиране на диалога с регионите, с общините и с други културни и образователни институти, с неправителствени организации за реализиране на съвместни програми и проекти и постигане на общи цели;
- увеличаване и усъвършенстване на реализирането на българска музикална култура в Европейския съюз – условия, договорни отношения, реклама, критерии за качество на експортната продукция;
- организиране на работния и творческия процес – охранни норми, индивидуални договори, система на заплащане, свободни и щатни артисти;
- публична реклама, маркетинг за репертоара, съвременни технически средства, поддържане интереса на публиката;
- образователни и познавателни програми в дейността на музикалните институти;
- издигане ролята на социалния диалог, актуализиране на взаимоотношенията работодател - работник. За целта ще бъде сформирана комисия от специалисти в съответните жанрове;

8. Министерството на културата и БАРОК след съгласуване със Синдикатите да изработят и приложат защитен механизъм на възнагражденията на изпълнителите в бранша „Музикално и танцово изкуство“ за страната и чужбина.

9. Министерството на културата, БАРОК след съгласуване със Синдикатите да изработят и приложат по отношение на изпълнителите задължителни охранни норми за условия на труд и численост за гарантиране дейността на културните институти.

(2) Информацията по ал. 1, т. 3 се подава своевременно в Министерството на културата и в централите на страните по договора.

## **V. РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 13.** (1). Първостепенният разпоредител с бюджетни кредити и общинските ръководства утвърждават разходите за заплати на своите структури и институти.

(2) Размерът на средните работни заплати за отделните категории персонал се договарят с колективни трудови договори в институтите в зависимост от характера, сложността и отговорността на възложената работа, като началните заплати за отделните категории персонал не могат да бъдат по-ниски от тези, действащи в Бранша.

(3) Формирането на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва съгласно постановленията за работната заплата в бюджетните организации и дейности чрез показатели и нормативи, утвърдени с Вътрешните правила за работната заплата в отделните институти.

**Чл. 14.** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит да не е по-малко от 1 % от индивидуалната месечна работна заплата по трудов договор за всяка година трудов стаж, като може да се договаря в по-голям размер с Колективния трудов договор в отделния институт.

**Чл. 15.** За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно възнаграждение, което се договаря в индивидуалния трудов договор в размер не по-малък от :

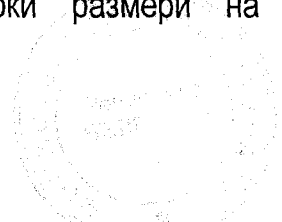
1. за „доктор” – 45 лв.;
2. за „доктор на науките“ – 80 лв.

**Чл.16.** Икономията от разходите за заплати може да се използва текущо или с натрупване за изплащането на парични и/или предметни награди и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати в съответствие с действащата нормативна уредба, съгласувани със синдикатите.

**Чл. 17.1.** Министерството на културата и общините осигуряват за служителите в културните институти в областта на музикалното и танцовото изкуство във връзка с 24 май – Празник на българската просвета и култура и славянската писменост - да бъдат стимулирани с еднократно възнаграждение в размер не по-малък от 50% от минималната работна заплата за страната извън получените от тях месечни трудови възнаграждения.

**Чл. 17.2.** За работа при официални празници, почивни дни и други обществени мероприятия се заплаща възнаграждение за положения труд съгласно Кодекса на труда.

**Чл. 18.** С колективни трудови договори, сключени между отделните институти и синдикалните организации, могат да се договарят по-високи размери на



обезщетенията при пенсиониране, при съкращение в щата или намаляване обема на работа и престой, при прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя.

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

**Чл. 19.** Страните се споразумяха по отношение на работното време в институтите следното:

1. Всеки служител от художествено-творческия състав има право на гарантиран труд за пълно работно време – 8 часа, в т. ч. репетиционно време, самоподготовка, концерт-спектакъл.

2. Продължителността, разпределението на работното време, седмичният график, графиците за работа на смени, времето на разположение на почивките и др. се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред. Работодателят задължително поканва синдикатите при подготовката на проекта за ПТВР.

**Чл. 20.** Всеки служител има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е задължително неделя. На всеки служител се осигуряват най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

**Чл. 21.** 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. 22.** Работодателите утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск до 31 май на текущата календарна година.

**Чл. 23.** За осъществяване на синдикална дейност на нещатните синдикални членове работодателят осигурява платен отпуск, както следва:

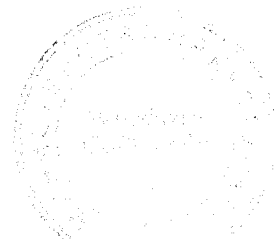
1. за ръководствата на национално равнище (федерация и синдикат) - платен отпуск не по-малко от 8 работни дни за една календарна година;

2. за ръководствата на регионално ниво и за членове на синдикалните ръководства по месторабота – платен отпуск не по-малко от 5 работни дни за една календарна година;

3. за участие в конференции, кръгли маси, семинари и др. прояви с обществено значение работодателят осигурява платен служебен отпуск на членове на синдикалните секции, не по-малко от 2 работни дни за една календарна година.

## **VII. СОЦИАЛНИ ФОНДОВЕ И СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ И ДОПЪЛНИТЕЛНО ФИНАНСИРАНЕ**

**Чл. 24.1.** Директорите на музикалните институти на общинско и държавно финансиране да осигурят механизми, разрешени от Закона, да развиват дейности, с които да дофинансират заплащането на труда на художествено-творческия персонал и администрацията, както и дейността на института при необходимост.





Чл. 24.2. Общото събрание на служителите решава начина за изразходване на средствата от СБКО, а синдикатите – страни по договора - контролират изпълнението на решението на Общото събрание.

Чл. 25.1. Работодателят осигурява средствата за фонд СБКО, както в рамките на утвърдения бюджет за годината, така и от други източници в размер, договорен от КТД по места до 3 (три) %.

Чл. 25.2. Министерството на културата, БАРОК, и Синдикатите съдействат за осигуряване на жилищен фонд за нуждите на музикалните институти срещу заплащане на съответен наем.

### **VIII. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ**

Чл. 26. При възникване на спорове по настоящия договор страните се задължават да ги уреждат по законовия ред.

Чл. 27. Страните приемат колективните трудови спорове, възникнали в институтите от бранша, 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.

### **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

Чл. 28. Договореностите в настоящия КТДБ по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между работодателите и синдикатите в институтите.

Чл. 29. В случай, че в действащите колективни трудови договори в институтите има клаузи, които са с по-малки стойности от тези в този КТДБ, се прилага настоящия КТДБ до подписването на нов колективен трудов договор в института. Постигнатите по-добри договорености в колективните трудови договори в институтите преди подписването на този КТДБ остават в сила.

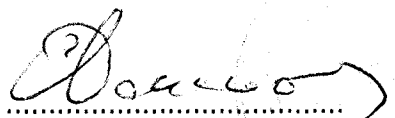
Чл. 30. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на КТДБ не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

Чл. 31. Измененията и допълненията на този КТДБ се извършват след преговори и сключване на допълнителни писмени споразумения. Преговорите трябва да започнат в 7-дневен срок след постъпване на искане от една от страните.

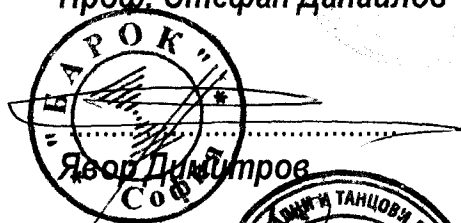
Чл. 32. При промени в законодателството, касаещи договора, страните се задължават да проведат преговори в 7-дневен срок и оформят постигнатите договорености в анекс, който е неразделна част от настоящия договор.

**Чл. 33.** Настоящото споразумение се подписва в 5 (пет) екземпляра, от които 4 – за всяка страна поотделно и 1 – за вписване в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ и влиза в сила от деня на неговото подписване и регистрация в Министерство на труда и социалната политика и е валидно за срок до 2 (две) години.

Министър на културата

  
.....  
**Проф. Стефан Данаилов**

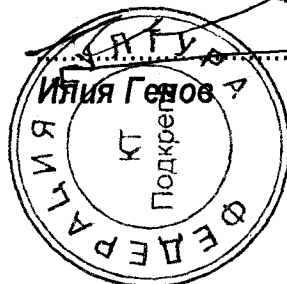
За БАРОК

  
.....  
**Явор Димитров**

За СБМТД - асоцииран член на КНСБ

  
.....  
**проф. Жени Захариева**

За КТ „Подкрепа“

  
.....  
**Илия Генев**