Днес, .......... 2019 г., в София,

Министерство на културата, представлявано от Боил Банов – министър на културата,
Българска асоциация на работодателите в областта на културата /БАРОК/, представлявана от
Анастас Попдимитров – председател
и
представителите на национално представените синдикати:
НСФ “Култура” към КНСБ, представлявана от Иван Иванов и
Национална Федерация “Култура” към КТ “Подкрепа”, представлявана от Кирил Бинев, от
друга страна,

склучиха настоящия договор:

I. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ

Чл. 1. Предмет на Браншовия колективен трудов договор (БКТД) е постигане на
съгласие и равнопоставеност на страните относно въпросите на трудовите и осигурителните
отношения в музеите на бюджетна издръжка, които не са уредени с повелителни разпоредби
на закона.

Чл. 2. Целта на настоящия БКТД е да се поддържат и развиват отношенията на
взаимно зачитане и уважение между договорящите се страни, добронамерено урегулиране на
проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти. БКТД трябва да
създаде основната рамка за подписването на обосновани Колективни трудови договори в
музеите на бюджетна издръжка.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Чл. 3. Работодателит и синдикалните организации изграждат отношенията си в условия
на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество.
Чл. 4. Страниите разработват и прилагат механизми за ползотворно сътрудничество и предложения за законодателни промени за постигане на по-добри условия на работа в музеите.

Чл. 5. (1) В състава на комисиите за провеждане на конкурс за директори на националните, регионалните и общинските музеи и галерии да бъдат включени представители на национално представените синдикални организации и БАРОК.

(2) Представителите в комисиите по ал. 1 не могат да бъдат в трудовоправни или договорни отношения с културния институт – обект на конкурса.

Чл. 6. Работодателите се задължават да включват представители на синдикалните организации 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.

III. ОБХВАТ

Чл. 7. (1) Брашовият договор се прилага във всички музеи и художествени галерии на бюджетна издържка в страната, Българската национална филмометка и Центъра за подводна археология, въз основа на чл. 50 и чл. 516, ал. 1 от КТ.

(2) Художествените галерии по ал. 1 ще са държавни и общински. По същество на Закона за културното наследство те са със статут на музеи и в това споразумение ще се наричат музеи.

(3) Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за всички категории служители (включително за директорите) на културните институти по ал. 1, членове на синдикалните организации – страна по настоящия договор в общинските, регионалните и националните музеи, и за работодателите – страни по договора, както и за присъединилите се служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ.

(4) С колективни трудови договори, сключенци по места в културните институти по ал. 1, могат да се договарят само по-благоприятни условия за служителите и работниците от установените в този договор.

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

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ
Чл. 8. Страните по договора се задължават да съдействат пред работодателите за осигуряване на необходимите условия за нормално функциониране на музеите и галерийте в Република България.

Чл. 9. Страните по БКТД се задължават да обсъждаят със Синдикатите въпроси, свързани със структурни промени в системата на музеите, както и предложения за законови и подзаконови нормативни актове, насаждени музеите, като ги информират за това предварително.

Чл. 10. При закриване на музея на бюджетна издръжка, съкращаване на шата или намаляване на обема на работа, работодателите се задължават след предварително съгласуване със синдикалните организации да предприемат съответните процедури по съкращение, като представят писмено аргументите си за необходимостта от съкращение; принципите, критериите и механизмите за извършване на подбора на служителите; възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите.

Чл. 11. Синдикатите се задължават в седмичен експерт от представянето на информацията да предоставят писмено становище.

Чл. 12. Всяка институция в рамките на бранша се презенява от гледна точка на нейната специфика и възможности за функциониране в съответствие с изискванията на Закона за закриля и развитие на културата и Закона за културното наследство. За целта, при съкращения, на съответното равнище на управление да се сформират комисии с участието на работодателите и на национално представените синдикати, които да направят предложения във връзка със състоянието, щата, отговорностите и обема на извършваните дейности на съответния музей, с оглед запазване на възможностите за функциониране.

Чл. 13. При съкращаване на шата страните се задължават да спазват следната последователност:

1. незавети щатни бройки при доказана нецелесъобразност;
2. служители, без необходимата квалификация или с най-ниска такава, ако това не противоречи на Кодекса на труда.

Чл. 14. (1) Прекратяване на трудовите правоотношения на основание съкращаване на шата или на работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по настоящия договор, може да се предприеме след предварителного писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация за всеки конкретен случай.

(2) В случаите по ал. 1, работодателят изпраща мотивирано писмено искане.
(3) Синдикатите са длъжни да дадат отговор на искането на работодателя в седмичен срок.

Чл. 15. При структурни промени свободните работни места се предлагат на засегнатите от тях работници и служители, при условие че притежават необходимата квалификация.

Чл. 16. (1) Ръководствата на музеите се задължават да осигуряват необходимите условия и финансови средства в рамките на отпуснатия им бюджет за повишаване на квалификацията на специалистите в поверените им институции.

(2) Работодателят предвижда ежегодно средства в рамките на отпуснатия бюджет за повишаване на квалификацията на служителите – защита на докторски дисертации, хабилитации, специализации, компютърни и езикови курсове, карти за библиотеки, участия в конференции, семинари и други.

Чл. 17. (1) Работодателите на всеки трет или шест месеца при поисковане, се задължават да информират синдикатните ръководства по най-актуални и важни проблеми в сферата на трудовата заетост, като предлагат информация за заети и свободни щатни бройки, организацията на труда и финансово-икономическото състояние, свързани с трудовите права и задължения.

(2) Работодателите приемат със синдикалните организации, процедура за информиране и консулиране на работниците и служителите, съгласно чл. 7, чл. 7а, чл. 130, чл. 130 а, б, в, г от Кодекса на труда.

Чл. 18. Работодателите задължително отправят покана до Синдикатите при разработване на следните документи:
1. Правилник за вътрешния трудов ред;
2. Вътрешни правила за работната заплата;
3. Правилник за дейността на музей;
4. Правилник за безопасни условия на труд.

V. РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. Минималното начално трудово възнаграждение в бройна, включващо работещите в националните, регионалните и общинските музеи и галерии в страната, в Българската национална филмомека и в Центъра за подводна археология, при продължителност на работния ден 8 /осем/ часа, се определя въз основа на длъжностните нива, посочени в
Приложение №1, при наличие на финансова възможност в рамките на утвърдения бюджет, считано от 01.01.2020 г.

Чл. 20. 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.

Чл. 21. С колективни трудови договори могат да се договарят по-високи заплати от посочените в чл. 20 в рамките на утвърдениите средства за заплати при съобразяване с образователно квалификационната степен, квалификацията и професионалния опит на служителя.

Чл. 22.(1) Индивидуалните работни заплати се определят от директора, съобразно действащите правила и процедури, в рамките на утвърдените бюджет.

(2) Индивидуалните възнаграждения на работниците и служителите в музейте със субсидирани бройки, не могат да бъдат по-малки по размер от достигнатите в предходната календарна година.

Чл. 23. (1) С вътрешните правила за работна заплата се определят критерии и показатели за изпълнение на допълнителни възнаграждения на служителите за достигнати конкретни резултати, в рамките на утвърдените бюджет и в съответствие с нормативните изисквания и специфичните условия.

(2) Вътрешните правила за работната заплата се утвърждават от работодателя и не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективния трудов договор.

Чл. 24.(1) В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдените средства за заплати страните се споразумяха размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит професионален опит да е 1% за всяка година.

(2) Размерът на начисляния процент професионален опит започва да се изплаща към трудовото възнаграждение, считано от месеца, в който е придобито правото за ползването му.

(3) При заключването на КТД, процентът от ал. 1 може да бъде по-висок, ако има финансова възможност.

Чл. 25. При определяне размера на допълнителното материално стимулиране за достигнати резултати, съгласно Вътрешните правила за работните заплати, да се вземат под внимание допълнително извършените дейности, извън кръга на основната дейност.

Чл. 26. Извърденият труд се полага по изключение и се заплаща в съответствие с КТ и нормативните актове по прилагането му.
Чл. 27. (1) За образователна и научна степен "доктор" или за научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната от служителя работа, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер, не по-малък от:
1. Сто и петдесет (150) лева - за "доктор";
2. Двеста (200) лева - за "доктор на науките".
(2) При наличие на повече от едно от основанията по ал. 1 лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.
(3) При наличие на финансова възможност, по-високи размери по ал. 1 могат да се уговорят с КТД.

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 28. С колективни трудови договори, сключенi между културните институти и синдикалните организации, могат да се договарят по-високи размери на обезщетенията при пенсиониране, при съкрашения в щата или намаляване обема на работа.

Чл. 29. При прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя (чл. 331, КТ) работодателят дължи обезщетение на служителя, в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получен месечно брутно трудово възнаграждение.

Чл. 30. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение (чл. 222. ал. 3 КТ), като следва:
1. при работа до 10 години - брутното му трудово възнаграждение за 4 месеца;
2. при работа над 10 години - брутното му трудово възнаграждение за 8 месеца;
3. при работа над 25 години - брутното му трудово възнаграждение за 9 месеца;
(2) При изплащане на обезщетенията на работниците и служителите по ал. 1 да се зачита и трудовият стаж в системата на музейте на бюджетна издръжка, а за Българската национална филмoteca и Центъра по подводна археология – в друга институция или организация в областта на охлаждането на културното наследство.
(3) Работникът или служителят има право на обезщетение по чл. 222. ал. 1 от КТ в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.
Чл. 31. При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, г.9 КТ. или чл. 327. т.1 КТ) работникът или служителят получава обезщетение по реда на чл. 222. ал. 2 от КТ в размер на брутното си трудово възнаграждение за 5 месеца.

VI. СОЦИАЛНО ПОДПОМAGАНЕ

Чл. 32. (1) Страните се споразумяха СБКО да е 3% от средствата за работна заплата.
(2) Решенията на Общото събрание във всяка от институциите в браница за разпределение и изразходване на средствата за СБКО са задължителни за ръководителя на съответната институция. При възникнала необходимост от допълнително разпределение на средствата по предходната алийна това се извършва с решение на Общото събрание.
(3) Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО и го представят на обсъждане на Общото събрание.

VII. ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 33. (1) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниките и служителите по чл. 7 ал. 2 от КТ и с Комитета/Групата по условия на труд, работодателят осигурява на всички служители работно или униформено облекло, в размер на не по-малко от една минимална работна заплата.
(2) Условията по ал. 1 могат да се договорят и с колективен трудов договор при спазване на изискванията на Наредбата за безопасното работно и униформено облекло.
(3) Информацията по ал. 2 се свежда до знанието на служителите.

Чл. 34. Работодателят осигурява за своя сметка безопасни и здравословни условия на труд, съобразени със специфика на браница, а служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

Чл. 35. Работодателят, съвместно с представителите на синдикатите, разработва и утвърждава правила за здравословни и безопасни условия на труд, съгласно разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) и подзаконовата нормативна уредба, включително и периодичността на замерване на параметрите на работната среда.

Чл. 36. (1) Работодателят осигурява обслужване от служба по трудова медицина, за извършване на наблюдение, анализ и оценка на здравното състояние във връзка с условията на труд на всички работещи. Службата по трудова медицина (CTM) следи за условията на
труд, осветеност, запраженост, влажност, температура в музеите и предлага решения за намаляване на предпоставките за трудов травматизъм и профессионална заболяваемост.

(2) Работодателят осигурява средства за периодични (ежегодни) медицински прегледи на работниците.

(3) Работодателят, след консултации със синдикатите, КУТ и СТМ определя необходимостта, вида и организацията на провеждането на профилактичните прегледи и изследвания.

(4) Работодателите и длъжностните лица са длъжни да пазят в тайна дадените за здравословното състояние на служителите.

Чл. 37. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работниците места за оказване на специална медицинска помощ и допълва изразходените медикаменти в началото на всяко шестмесечно.

Чл. 38. За медицински и профилактично-възстановителни процедури и лекарствени средства, които са в резултат на трудова злонапукка 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 в рамките на календарната година.

Чл. 39. Работодателите в музейте, съвместно с ръководствата на синдикатите организации, анализират периодично причините за трудови злонапукки и професионални заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 40. (1) Работодателите в музейте осигуряват обучението и инструктаж на работниците и служителите по въпроси, свързани със здравето и безопасността при работа, съгласно Наредба № Рд-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждане на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

(2) За избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата се използват подходящи средства и оборудване, осигурени от работодателя. 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 на увреждането на здравето и риска от злонапукки на работниците лица.

(3) 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 работниците лица.
(4) Работодателят осигурява преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, микроскопи и лупи от специалист по очни болести в съответствие с чл. 9 от Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи, микроскопи и лупи в следните случаи:
1. преди започване на работа с видеодисплеи;
2. един път на три години за лицата, ненавършили 40 години, и ежегодно за лицата, навършили 40 години;
3. при оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодисплеи.

(5) Работодателят осигурява за своя сметка средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплеи, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите по ал. 4.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 41. Максималната продължителност на работната седмица е в съответствие с разпоредбите на чл. 136 на КТ.

Чл. 42. (1) Разпределението на работния ден, задължителна междууедиевна и междууедиевчина почивка и условията и реда за полагане на извънреден труд се уреждат в КТД по места и чрез Правилника за вътрешния трудов ред на съответното учреждение, съобразено с разпоредбите на КТ и свързаната с него подзаконова нормативна уредба.
(2) Всяка от страните в КТД по места може да прави предложения за изменение на Правилника за вътрешния ред, като се съгласува с другите страни по договора.

Чл. 43. Минималният размер на редовния планин годишен отпуск на работещите в браниша, които са страни по договора, е 25 работни дни.

Чл. 44. Размерът на минималния брой дни допълнителен планин отпуск се определя съгласно действащите в този момент нормативни актове, а при тяхното изменение и промени, без обвеждане на ново споразумение и нов КТД. Минималният допълнителен планин отпуск за работещите в бранишата е 7 /седем/ работни дни, по смисъла на чл. 156, ал. 1 и 2 от КТ.

Чл. 45. Работник или служител с две живи деца до 18-годишна възраст ползва допълнително 3 работни дни платен отпуск, а с три или повече живи деца до 18 годишна възраст – има право допълнително на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.
Чл. 46. Служители, които учат със съгласието на своя работодател във ВУЗ без откъсване от производство по специалност, приложима в съответната институция, ползват платен отпуск за обучение, съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

Чл. 47. Служителите в музеите имат право на платен или неплатен годишен отпуск по същия начин като учителите, съгласно чл. 161, ал. 1 от КТ, по ред и условия, определени в КТД на съответната институция.

**IX. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

Чл. 48. Работодателите се задължават да съдействат на синдикалните структури в бранич, в съответствие с чл. 46 от КТ за провеждането на нормална синдикална дейност.

Чл. 49. (1) За осъществяване на синдикална дейност на нешатните 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 – платен отпуск не по-малко от 5 работни дни за една календарна година;
3. за членове на синдикалните ръководства по месторабота – платен служебен отпуск не по-малко от 5 работни дни за една календарна година.

(2) Когато представителят на Национално представената синдикална структура не е щатен, работодателите се задължават да предоставят не по-малко от 2 часа седмично за осъществяване на синдикална дейност.

(3) Времето за ползване на отпуска се определя от синдикалния деец, за което той предварително уведомява работодателя.

(4) Отпуските се заплащат съгласно чл. 177 от КТ.

(5) 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 не по-малко от 2 работни дни за една календарна година.

Чл. 50. Работодателите не могат да изисква информация, подписване на декларации и други сведения, уронащи достойнството и личните свободи на работниците и служителите.

**X. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЪДЪБИ**

Чл. 51. Договорените клauzi по настоящия Браншови колективен трудов договор се отнасят и за директорите на националните, регионалните и общиски музеи и галерии в
страната, както и за директорите на Българската национална филмотека и Центъра за подводна археология, при заключване на техните индивидуални трудови договори.

Чл. 52. (1) Нарушенията на настоящия Браншови колективен трудов договор се санкционират съобразно КТ и действащото в Република България законодателство.

(2) Контролът по прилагането на този договор се възлага на Браншовия съвет към Министерство на културата и национално представените синдикати в него, като постоянно действащ орган.

Чл. 53. (1) БКТД е в сила за срок от две години от датата на подписването му.

(2) При значителни промени в Кодекса на труда и други нормативни актове, засягащи взаимоотношенията между синдикатите и работодателите, започват преговори за подписването на нов БКТД в 30 (тридесет) дневен срок.

Чл. 54. (1) Минималното начално трудово възнаграждение в бранша, по чл. 19 влизва в сила след извършване на анализ на трудовите възнаграждения на работещите в националните, регионалните и общинските музеи и галерии в страната, в Българската национална филмотека и в Центъра за подводна археология.

(2) Приложение № 1 по чл. 19 се използва на база извършен анализ, съгласно ал. 1 и става неразделна част от БКТД, като съдържа апекс.

БОИЛ БАНОВ
МИНИСТЪР НА КУЛТУРАТА

АНАСТАС ПОПЦИМИТОВ:
ЗА БАРОК

ИВАН ИВАНОВ
ЗА НФ “КУЛТУРА” КЪМ КНСБ:

КИРИЛ БИНЕВ
ЗА НФ “КУЛТУРА” КЪМ КТ “ПОДКРЕПА”