



№ 4 | 22.06.2021г.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 22.06. 2021 г. в гр. Разград се сключи настоящият Колективен трудов договор между Театрално-музикален център – Разград, представляван от Тодор Димитров Мадолев – Директор, наричан за краткост РАБОТОДАТЕЛ или ДИРЕКТОР от една страна, а от друга страна синдикална организация (СО) към Съюза на българските музикални и танцови дейци – СБМТД към КНСБ, представлявана от Надежда Юлиева Черниш – Председател, наричана по-нататък СИНДИКАТ или СО.

I. Общи положения

Чл. 1. Настоящият Колективен трудов договор се сключва на основание чл. 51 а, ал. 1 от КТ.

Чл. 2. Този Колективен трудов договор е съобразен с условията на БКТД/01.07.2020 г. Страните се съгласяват, че съобразно изискванията на Устава на КНСБ, при един работодател може да съществува една синдикална организация към КНСБ.

Чл. 3. Страните се съгласяват, че ще се съобразяват и с условията на БКТД бранш „Театър“, при изпълнение на изискванията, заложени в чл. 57 на БКТД/01.07.2020 г.

Чл. 4. Условията в този КТД са подчинени на българското законодателство и не могат да противоречат на Правилата и Методиката, които се предоставят за изпълнение от МК за работата в държавните институции от сферата на сценичните изкуства.

Чл. 5. Колективният трудов договор уговоря начините, по които се прилагат клаузите на БКТД от 01.07.2020 г. "Музикално-сценични изкуства" и БКТД от 14.12.2020 г. за бранш „Театър“, съобразно българското законодателство и подзаконова нормативна база за създаване на нормална творческа и работна среда за колектива и членовете на съюзната организация.

Чл. 6. КТД разпростира действието си спрямо служители, работници и творци, членове на СБМТД, както и при наличие на други синдикални организации към ТМЦ - Разград, като по никакъв начин не ощетява всички останали членове на колектива, които не са се присъединили към тези съюзни организации. Страните се съгласяват, че творчески въпроси, както и правата на членове от творческия състав могат да се обсъждат и защитават само от представители на СО от творческия състав.

II. Социален диалог

Чл. 7. Работодателят и СО изграждат отношенията си в условията на взаимно зачитане и сътрудничество, спазвайки изискванията на КТ и законодателството, уреждащо разходването на публични средства.

Чл. 8. СО и Работодателят следят за възникване или поява на предпоставки на каквото и да са форми на дискриминация на работното място. При възникване на такива, СО предприема действия и информира Директора писмено, който има задължението да предприеме необходимите мерки за отстраняване на недостатъците.

Чл. 9. В изпълнение на чл. 10 от БКТД, СО участва при подготовката или промяната на вътрешни правила и наредби на ТМЦ, касаещи трудови и осигурителни отношения, като предоставя писмени предложения и участва със свои представители в обсъждания при приемането им. В обсъжданията на творчески въпроси от СО участват представители на творческия състав на ТМЦ – Разград.

Чл. 10. СО може да кани Директора на свои събрания, като предварително го запознават писмено при възникнали критични въпроси или напрежение в колектива, когато това има отношение към трудовите им права и задължения. Директорът приема за свое задължение да информира и дискутира с членовете на колектива, групово или индивидуално, всички въпроси, които касаят нормалния трудов процес или се отнасят до индивидуални възникнали проблеми.

III. Трудови правоотношения, квалификация и развитие на персонала

Чл. 11. СО предоставя на работодателя и обсъжда с него свои предложения за професионално развитие на свои членове, за повишаване на квалификацията им, както и идеи за подобряване на условията за труд. Съвместно с Директора се планират при възможност средства за осигуряване на инструментариум и поддръжката му.

В случай, че Директорът не е съгласен или не е възможно да приеме някои от предложенията на СО, при поискване той се задължава писмено да изложи причините за отказа си и своите аргументи.

Чл. 12. В съгласие с чл. 18 от БКТД, при писмено изявено искане от СО работодателят предоставя информация, свързана с промяна на трудови отношения, трудова заетост и др., ако има такива, свързани с утвърдения от МК бюджет.

Чл. 13. В изпълнение на чл. 20 от БКТД при назначаване на нови работници и служители, Директорът се съобразява с мнението на преките им ръководители, както и с това на СО.

Чл. 14. Преди предприемане на процедура по съкращаване на персонал, работодателят задължително се консултира и информира СО, ако касае членовете й.

Чл. 15. При съкращения в щата или намаляване на обема на работа, работодателят може да уволни служител-синдикален деец след предварително обсъждане с Председателя и членове на съответната синдикална организация.

IV. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 16. (1) В случай, че работодателят не може да осигури музикални инструменти и се налага изпълнител да ползва свой собствен инструмент, работодателят сключва индивидуален договор за наем за всеки инструмент, който месечен наем е в размер от 10% от МРЗ за страната.

(2) Необходимите ремонти, консумативи и пособия за музикалните инструменти (струни, косми за лък, стройки, платъци, колофон, масла, палци, макиаж, демакиаж и др.) се заплащат от работодателя по предварителна заявка на синдикалната организация, след предоставяне на финансово отчетен документ.

(3) При наличие на финансова възможност, работодателят осигурява сценично облекло след предварителни консултации със СО.

(4) Работодателят осигурява на желаещите членове на колектива възможност за спортуване, заплащайки изцяло или частично клубни карти, в зависимост от финансовите възможности на ТМЦ – Разград.

Чл. 17. Когато се налага служител и творчески работник да пътува до работното си място в гр. Разград и при наличие на финансова възможност, работодателят заплаща на пътуващите повече от 30 км до 80% от направените транспортни разходи. Плащанията се извършват след представяне на списък на пътувалите, заверен от административния ръководител на Филхармония „проф. Димитър Ненов“ и се оформят в командировъчна заповед в края на календарен месец.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 18. СО прави писмени и обосновани предложения пред Директора относно намерения за промяна в трудови възнаграждения на своите членове, както и при формиране на ДМС при добри резултати и финансови възможности на ТМЦ.

Страните се съгласяват с факта, че трудовите възнаграждения на персонала в ТМЦ – Разград вече са претърпели увеличение през сезони 2017/2021 г. с повече от 30% средно за колектива, което се отчита и признава от СО.

Директорът приема при добри резултати и положителен финансов баланс от изпълнението на плана, да продължи да повишава възнагражденията, съобразно приноса на отделните членове на колектива, като се съобразява с писмени предложения на преките ръководители и СО за своите членове.

Чл. 19. В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдения бюджет на ТМЦ – Разград, страните се споразумяха, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит да е 1.1% за всяка прослужена година за всеки един от членовете на колектива.

Чл. 20. При прекратяване на трудовия договор поради придобиване право на пенсия, членовете на синдикалните организации в имат право на обезщетение при трудов стаж както следва:

- До 10 (десет) години трудов стаж по специалността – брутното трудово възнаграждение за 6 (шест) месеца;
- Над 10 (десет) години трудов стаж по специалността – брутното трудово възнаграждение за 10 (десет) месеца.

Право на обезщетение по този чл. 20 имат само членували в синдикалната организация, страна по настоящия договор, не по-малко от 4 (четири) последни години преди придобиване право на пенсия.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 21. На основание на чл. 4а от НАРЕДБАТА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ, работодателят със своя Заповед определя разместяването на работни с почивни дни при спазване на разпоредбите на закона (например при репетиции на състава в събота, неделя или празничен ден, почивен ден да бъде използван през седмицата).

При концертно участие или представление на състава в празнични почивни дни, положеният труд да се отчита като пълен работен ден и да се изплаща извънреден труд.

VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 22. Страните по договора се съгласяват, че заложеното в БКТД не може да се постигне изведнъж, като с това не се отменя изискването за задължителност от прилагането му в разумни срокове и толерантност приисканията.

Чл. 23. Страните по договора се споразумяват да работят съвместно и усърдно за прилагане на заложеното в БКТД-ри, съобразно възможностите от финансова и организационна гледна точка. СО от своя страна по всяко време може да прави в писмен или устен вид предложения за начините, по които да се прилагат клаузите на БКТД без да се затормозява оперативната работа на ТМЦ – Разград.

Чл. 24. Този КТД се подписва за срок от 2 (две) години. Всяка от страните може да направи писмено предложение за нов КТД, но не по-късно от един месец преди изтичането на настоящия.

Чл. 25. Действието на този КТД се продължава автоматично за срок от една година при липса на постъпило писмено предложение за промяна от която и да е от страните.

Чл. 26. Този Колективен трудов договор е отворен и към него могат да се присъединят и други синдикални организации от ТМЦ – Разград.

За работодателя:

/Тодор Мадолев/



За синдиката:

/Надежда Черниш/