

РД 11-00-317

20-11-2018

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 20. юли 2018 г., в гр. София, се подписа настоящия Браншов колективен трудов договор за уреждане на трудовите, социалните и осигурителните отношения на работниците и служителите в бранш „Театър“ между:

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

Българска асоциация на работодателите в областта на културата /БАРОК/, представлявана от Анастас Попдимитров - Председател

и

ЗА НАЦИОНАЛНО ПРЕДСТАВЕНИТЕ СИНДИКАТИ:

Независима синдикална федерация „Култура“ към КНСБ, представлявана от Иван Иванов – Председател,

Национална Федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“, представлявана от Кирил Бинев – Председател,

Сдружение Съюз на артистите в България, асоцииран член на КНСБ, представляван от Христо Мутафчиев – Председател.

ЗА МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА:

Представявано от министъра на културата г-н Боил Банов

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият Браншов колективен трудов договор (БКТД), като отчита спецификата на актьорския труд и на другите работници и служители в бранша, има за цел да разработи механизми за ползотворно сътрудничество между страните за постигане на по-добри условия на труд и работа в театрите и за издигане престижа на театралното изкуство.

Чл. 2. Страните уреждат отношенията по повод трудовите, осигурителните и непосредствено свързаните с тях въпроси в държавните, общинските и частни театри в дух на доверие, диалог и взаимно разбирателство.

Чл.3. Страните признават, че са легитимирани да представляват и защитават интересите и законовите права на своите членове, да водят преговори по настоящия договор и да го подпишат.

Чл. 4. Този БКТД урежда въпроси на трудовите, осигурителните и непосредствено свързаните с тях отношения по-конкретно в областта на:

1. трудовата заетост, обучението, професионалната квалификация и преквалификация и развитие на персонала;
2. заплащане на труда и социално осигуряване;
3. работно време, почивки и отпуски;
4. социално развитие и подпомагане,
5. безопасност и здраве при работа;
6. социален диалог;
7. условия за синдикална дейност.

Чл. 5. Уговорените в БКТД условия се считат за задължителна минимална база при сключване на КТД във всички театри и се прилага съгласно чл. 6. В КТД може да се включват и по-добри условия.

Чл. 6. БКТД се прилага спрямо всички работници и служители, които членуват в синдикални организации, страни по него и присъединилите се, при условие и ред, определени в чл. 57, ал.2 КТ и при заплащане на едногодишен членски внос. В КТД могат да бъдат договаряни и други условия за присъединяване.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

A. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Чл. 7. Работодателят и Синдикалната организация изграждат отношенията си в условия на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество.

Чл. 8. Страните разработват и предлагат механизми за ползотворно сътрудничество и предложения за законодателни промени за постигане на по-добри условия на работа в театрите и устойчиво повишаване на доходите, обвързването им с качеството и резултатите от труда, издигане престижа на театралното изкуство и защита достойнството на театралните работници.

Чл. 9. (1) В състава на комисиите за избор на директор на театър да бъдат включени представители на национално представените организации, на синдикатите и работодателите, страни по договора (НСФ „Култура“ към КНСБ, САБ – КНСБ, НФ „Култура“ към КТ „Подкрепа“ и на БАРОК.)

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

Чл. 10. 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.

Чл. 11. Работодателите приемат да обсъждат предварително със синдикалните организации свои предстоящи решения и действия в трудовата, социалната и финансовата сфера, които биха могли да доведат до напрежение или възникване на колективни трудови спорове.

Б. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 12. След провеждане и спечелване на конкурс за директор, новият работодател е длъжен в срок от един месец да запознае колектива със своята концепция за развитието и дейността на културния институт.

Чл. 13. Резултатите от провеждания мониторинг и оценка на държавните културни институти в бранш „Театър“ да бъдат предоставяни писмено на САБ, Синдикатите и БАРОК и да бъдат обсъждани и анализирани на отрасловия и браншовия съвет в МК.

Чл. 14. Страните се договарят в случаите, при които Работодателите в съответствие с КТ имат задължението за информиране и консултиране на работниците и служителите и съгласуват свои действия с представителите на работниците и служителите, като такива да се разбират Синдикалните организации (ръководствата на синдикалните организации).

Чл. 15. Работодателите на всеки три месеца при поискване информират синдикалните ръководства по най-актуални и важни проблеми в сферата на трудовата заетост, организацията на труда и финансово-икономическото състояние, свързани с трудовите права и задължения.

Чл. 16. МК и БАРОК предоставят на подписаните БКТД информация за финансовото и трудово - осигурително обезпечаване на дейността в театрите до края на м. януари за всяка календарна година.

Чл. 17. Министерство на културата информира предварително подписаните БКТД за всички бъдещи структурни промени и подзаконови нормативни актове, отнасящи се до финансирането на театъра.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Чл. 18. Работодателите в Театрите се задължават при поискване от синдикатите-страна по КТД да им предоставят своевременно необходимата информация, свързана с промяна на трудовите отношения, трудовата заетост и бюджетните средства.

Чл. 19. Работодателите в театрите обсъждат със синдикатите организацията на трудовата заетост през годината, съобразена с утвърдения им бюджет и програма.

Чл. 20. В подбора при назначаване на нови работници и служители в театрите участват и преките ръководители на съответните категории персонал и председателите на Синдикалните организации със съвещателен глас.

Чл. 21. (1). Страните по БКТД се задължават в двумесечен срок от подписването му да разработят и приемат система от критерии за извършване на уредените в КТ процедури при съкращения в щата.

(2) В предвидените от КТ случаи преди да предприеме на процедура по съкращение в щата, 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 при съкращаване на щата;
3. възможностите за пренасочване и преквалификация в рамките на театъра, или по програми на МТСП или финансирани програми от ЕС.

(3) Съкращенията се извършват при спазване на разумните, наложени в практиката на театъра, творчески и технически граници, позволяващи нормалното функциониране на всяка театрална организация, за чието определяне страните ще разработят правила.

(4) Председателите на синдикалните ръководства участват като наблюдатели при извършване на подбора по чл. 329 КТ.

(5) Работодаателят може да уволни работник/ служител - синдикален деец поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален/ съюжен орган в театъра в Театъра.

Чл. 22. Препоръчва се срок за информиране при намерение за неподновяване на срочни индивидуални трудови договори 3 месеца преди изтичането на срока по договора и важи за двете страни, но не повече от остатъка от срока на договора.

IV. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

A. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 23.(1) При установяване на началните месечни основни работни заплати по категории персонал се въвеждат следните коефициенти при определянето им:

т. 1. За длъжностите, за които се изисква висше образование съгласно НКПД степен бакалавър и/или магистър в бранш театър, както следва:

- за актьор – минимална работна заплата по коефициент 1.5;
- за режисьор, сценограф, драматург, композитор - минимална работна заплата по коефициент 1.8;
- за ръководна длъжност в театъра (заместник директор) - минимална работна заплата по коефициент 2.1;

т. 2. За всички останали длъжности, за които се изисква средно образование съгласно НКПД в бранш театър, се въвежда коефициент 1.4;

(2) В КТД в театрите се договарят и по-високи размери на началната месечна работна заплата за отделните категории работници и служители в зависимост от характера, сложността и отговорността на изпълняваната работа.

(3) Индивидуалните възнаграждения на работниците и служителите в театъра не могат да бъдат по-малки по размер от достигнатите в предходната календарна година.

Б.ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 24. (1) На служителите може да 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 делегиран бюджет.

(2) Допълнителното възнаграждение може да се начислява и изплаща след приключване на всяко тримесечие в рамките на бюджета на театъра, 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 ангажменти, разходите за които не са предвидени в бюджета;
4. извършена компенсирана промяна по бюджета на организацията, за която е уведомено Министерство на културата.

Чл. 25. 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. Условието, критериите и процедурата за прилагането ѝ се изработват съвместно от Работодателя и Синдикалните организации на отделните институти. При планиране на средствата за персонал за следваща година се отчита и официално обявения индекс на инфлация и ръстът на собствените приходи спрямо базовата година преди въвеждане на театралната реформа.

Чл. 26. Протокол за разпределението на средствата за допълнително материално стимулиране се изготвя и подписва на всеки три месеца от директора на културния институт и председателите на синдикалните организации, респективно от изрично упълномощени от тях лица.

Чл. 27. (1) Страните се споразумява размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит да не е по-малко от 1 % за всяка година трудов стаж при финансова възможност на театъра. При сключване на КТД може да се договаря и по - висок размер.

(2) Продължителността му се определя по реда на чл. 12 от НСОПЗ. Отчита се времето, през което работникът или служителят е работил в различни театри по трудово правоотношение или е упражнявал трудова дейност без трудово правоотношение и като самоосигуряващо се лице.

(3) За сходна или за работа със същия характер се счита придобития професионален опит в театър или в друг културен институт.

Чл. 28. (1) Положеният извънреден труд при условията на чл. 144 от КТ на работниците и служителите се заплаща увеличено възнаграждение съгласно КТ.

(2) Увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор.

Чл. 29. (1) В КТД в театрите се изготвят списъци на длъжностите, за които дейността се осъществява при условия на труд с допълнително нервно-психическо натоварване, или в други условия, увреждащи здравето на работниците или служителите.

(2) Длъжностите се определят по предложение на службите по трудова медицина.

(3) В КТД се договарят допълнителни възнаграждения за тези длъжности, в зависимост от ефективно отработеното време ежемесечно. Техният размер е най-малко 50 лева на месец при отработено пълно месечно работно време.

Чл. 30. (1) За всяко отделно събитие, което не е свързано с репертоарната дейност на театъра и договорените вече от работодателя гостувания на други постановки на сцената на съответния театър, работниците и служителите получават освен пълния размер на трудовото си възнаграждение и допълнително възнаграждение, не по-малко от 30% от дневното възнаграждение по индивидуален трудов договор. Работодателят в театъра задължително уговаря общия размер на сумата за сметка на организаторите на външните продукции.

(2) Допълнителното възнаграждение по предходната алинея се изплаща на работниците и служителите, които участват във външни продукции в рамките на един календарен месец.

Чл. 31. (1) Ако един спектакъл се заснеме за излъчване или се излъчва на живо (по безжичен път, предава се чрез кабел или друго техническо средство), участниците в неговата подготовка и реализация получават допълнително възнаграждение, уговорено отделно по всички компоненти – подготовка, организация, заснемане, излъчване, тиражиране.

(2) Работодателят осигурява източника на това допълнително възнаграждение.

Чл. 32. Преди разпределение на ролите в предстоящ за реализация спектакъл, работодателят в театъра определя писмено кои от тях имат статут на „главни” или увърждава друг механизъм, приет от общото събрание за разпределянето на средствата за допълнително възнаграждение.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 33. При прекратяване на трудовия договор, след като работникът или служителът 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 - брутното му трудово възнаграждение за 6 месеца
2. над 10 години - брутното му трудово възнаграждение за 10 месеца.

Чл. 34. При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ, или чл. 327, ал. 1; т. 1 КТ) работникът или служителът получава обезщетение в размер на брутното си трудово възнаграждение за срок от 4 месеца.

Чл. 35. При уволнение по чл. 222, ал. 1 от КТ работникът или служителът има право на обезщетение 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. 36. Страните уговарят в КТД списък с минималните условия, при които ще протичат турнетата и пътуванията на театъра.

Чл. 37. Преди подписване на договор за турне или гостуване на театъра в страната или чужбина, както и за участие на фестивали, работодателят е длъжен да информира творческия и технически екип за всички условия по договора.

Чл. 38. (1) Разходите за пътни, дневни и квартирни при турнета и други командировки на театралните състави са в съответствие с Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. Размерът на командировъчните не може да бъде по-нисък от :

- 1 . дневни: не по-малко от размера, приет в наредбите за командировките до двойния им размер.
2. квартирни: срещу представен документ.
3. пътни - срещу представен билет за ползвано превозно средство или документ за ползваното гориво с лично МПС, съгласно разходната норма на производителя.

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

(3) При маршрути над 200 км. нощувката е задължителна или се заплаща пълния размер на дневните.

(4) Работодателят в театъра съобразява в бюджета планираните командировки и пътувания.

Чл. 39. При пътуване на театъра актьорите, работещи на свободна практика, които участват в спектакъла, получават хонорар и командировъчни, в съответствие с Наредбите за командировките, ако не е уговорено друго в договора за участие.

Чл. 40.(1) При групови пътувания работодателят осигурява подходящ транспорт за работниците и служителите.

(2) Работници и служители, които пътуват със собствен транспорт по свое желание, осъществяват пътуването за своя сметка и на свой риск. Командировъчните се предоставят на работниците и служителите в уговорения размер, най-късно в деня, предхождащ отпътуването.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 41. Нормалната продължителност на работното време в театрите е 40 часа седмично.

Чл. 42. Всеки работник и служител има право на седмична почивка в размер на два последователни дни. Работодателят писмено определя почивните дни в театъра.

Чл. 43. В работното време се включва времето, в което актьорите и другите служители и работници са заети в театъра – представления, репетиции и работа, свързана със спецификата на мястото на работа, както и времето за самоподготовка.

Чл. 44. Продължителността и разпределението на работното време, начина на използване на почивките, условията и реда за полагане на извънреден труд, както и отчитането на работното време и други условия, свързани с работното време и почивките, се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред в отделните театри, който се разработва с участието на синдикатите.

Чл. 45. (1) Графиците за работа на творческия и техническия състав се съставят както следва:

1. за репетиции - не по-късно от 7 дни преди началото на седмицата, за която се отнася.
2. за представления - не по-късно от 30 дни преди първо число на съответния месец.

(2) При отпадане на представление за съответния ден, поради извънредни обстоятелства, работодателят задължително уведомява състава, който участва в представлението непосредствено след възникването им.

Чл. 46. (1) Страните се споразумява при изготвянето на седмичния график да се съблюдава следния ритъм на заетост за един ден на всеки актьор:

1. не повече от една репетиция и едно представление;
2. не повече от две репетиции;
3. не повече от две представления.

(2) Ако работодателят е планирал повече от две представления или репетиции за определен ден, това се договаря предварително с екипа.

Чл. 47. При гастрол на театъра, когато се налага пътуване на творческия или техническия състав след 22 часа, на участващите трябва да се осигури почивка не по-кратка от 12 часа.

Чл. 48. (1) При необходимост в театрите може да бъде въвеждано работно време с променливи граници (това е определението в КТ) съобразено с нормалната продължителност на работната седмица.

(2) Работодателят създава организация за отчитането на работното време с променливи граници.

Чл. 49. Размерът на основния платен годишен отпуск е :

1. 36 работни дни за творческия състав;
2. 30 работни дни за техническия състав;
3. 26 работни дни за административния персонал.

Чл. 50. (1) За работа при ненормирано работно време работникът или служителът има право на допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малък от 6 дни.

(2) Работодателят в театъра съставя списък с длъжностите, които работят при ненормирано работно време.

Чл. 51. Работничка или служителка с две и повече живи деца до 18 год. възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18 год. – на 4 работни дни допълнителен платен отпуск за календарна година.

Чл. 52. По време на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 1-3, Работодателят заплаща възнаграждение на работниците и служителите в размера, определен по чл. 177 КТ. Заплащането е гарантирано с бюджета на театъра и механизма на Методиката на МК.

VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 53. Работодателят в театъра осигурява за своя сметка безопасни и здравословни условия на труд, съобразени със спецификата на бранша, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

Чл. 54. Работодателят в театъра, съвместно с представители на синдикатите разработва и утвърждава правила за ЗБУТ, включително и периодичността на замерване на параметрите на работната среда.

Чл. 55. Работодателят осигурява обслужване от служба по трудова медицина, която да контролира условията на труд, осветеност, запрашеност, влажност, температура в театрите и да издава задължителни предисания за намаляване на вредността.

Чл. 56. (1) По предписание на Службите по трудова медицина, работодателят осигурява профилактични прегледи на работещите в театрите, свързани със съответното професионално направление.

(2) Работодателите и длъжностните лица са длъжни да опазват в тайна данните за здравословно състояние на работниците и служителите.

Чл. 57. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на първа долекрска помощ.

Чл. 58. За медицински и профилактично – възстановителни процедури и лекарствени средства, които са в резултат на трудова злополука или професионално заболяване и не са в обхвата на здравното осигуряване, работодателят изплаща средства в размер до минималната работна заплата за страната на едно лице в рамките на една календарна година.

Чл. 59. Работодателите в театрите, съвместно с ръководствата на синдикалните организации анализират периодично причините за трудови злополуки и професионални заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 60. (1) Ръководствата на синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на поетите проекти и състоянието за безопасните и здравословни условия на труд.

(2) При констатирани нарушения сигнализират своевременно работодателя за предприемане на мерки с цел отстраняването им.

Чл. 61. Работодателите застраховат за своя сметка работните места, определени от службите по трудова медицина като рискови и за риск „трудова злополука“ работниците и служителите в театрите при финансова възможност, но не по-късно от 30.06.2019 г.

Чл. 62. Работодателите нямат право да одобряват проекти и да реализират представления, които не отговарят на правилата и инструкциите за безопасна работа и на техническите възможности на театралната сцена и които биха създали опасност за здравето на творческия или техническия състав.

Чл. 63. (1) Във връзка с подобряването на условията на работа и повишаването на качеството на театралните представления, работодателите предвиждат в бюджета средства за текущи и капиталови ремонти на машини, съоръжения, транспортни средства и друга техника.

(2) Подписалите БКТД се задължават да отстояват пред МС и общинските съвети отпускането на целеви средства за превеждането на българските театрални пространства в съответствие с европейските директиви и стандарти.

VII. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, РАЗВИТИЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 64. При финансова възможност в КТД в театрите за работещите служителите се договаря допълнително пенсионно осигуряване и/или допълнително здравно осигуряване, до 60 лева на месец за всеки работник или служител.

Чл. 65. Размерът на фонд СБКО в отделните театри е до 3 % от фонд работна заплата.

Чл. 66. Начинът за изразходването на средствата от фонд СБКО се определя по решение на Общото събрание на работниците и служителите в театъра.

Чл. 67. Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО и го представят на обсъждане на Общото събрание.

Чл. 68. Работодателите, съгласувано със синдикатите утвърждават списък на длъжностите и лицата, които имат право на транспортни разходи.

Чл. 69. (1) Страните поемат ангажимент да положат усилия за създаване на Български сценичен фонд за социално подпомагане.

Чл. 70. (1) Страните се споразумяха, че във всеки театър могат, да се играят представления, средствата, от които ще постъпват в синдикалната (съюзната) организация за подпомагане на нуждаещи се след заплащане разходите за консумативи за представлението.

(2) Организацията и провеждането на представленията се осъществява от синдикалната (съюзната) организация на театъра.

Чл. 71. МК, БАРОК и САБ съдействат за осигуряване на жилищен фонд за нуждите на работещите в театрите.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 72. Страните се споразумяха да предоставят една на друга цялата необходима информация, свързана с провеждането на синдикалната дейност.

Чл. 73. Работодателите се задължават да осигурят безвъзмездно необходимите условия за провеждане на синдикална дейност.

Чл. 74. Работодателите нямат право да възпрепятстват дейността на синдикалните организации.

Чл. 75. Нещатните членове на синдикалните ръководства имат право на 5 часа месечно, а нещатните членове на синдикалните организации – на 2 часа месечно платен отпуск за синдикална дейност.

IX. КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл. 76. Страните анализират изпълнението на БКТД на всеки 6 месеца.

X. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 77. Настоящият БКТД влиза в сила от датата на подписването му.

Чл. 78. Срокът на действие на договора е две години.

Чл. 79. Изменения и допълнения на БКТД се правят по реда на неговото приемане при изявена инициатива и писмено предложение на всяка една от страните.

Чл. 80. Страните се задължават да впишат БКТД в ИА „Главна инспекция по труда“, в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 81. Страните по настоящия БКТД се задължават в 15 - дневен срок от регистрирането му да информират своите структури и да окажат съдействие за прилагането му.

Чл. 82. В срок от 6 месеца от регистрирането на БКТД във всеки театър задължително трябва да бъде разработен и приет Правилник за организация на работната заплата.

Чл. 83. 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. 84. За артист-изпълнители, режисьори, сценографи и други външно привлечени за участие в репертоара на театрите, телевизиите и филмопроизводството задължително се уреждат условията на труд, възнагражденията, социалните и здравни вноски, застраховките, социалните придобивки, както и техните минимални защитни размери и сроковете за изплащането им.

Чл. 85. Страните подписали договора обединяват усилията си за инициране на законодателни промени с цел решаване на следните въпроси:

1. осигуряване на устойчиво финансиране на частни културни институти с цел равнопоставеност на всички субекти независимо от формата на собственост.
2. достъп на частни театрални структури до държавни и общински сцени и създаване на механизъм за заинтересованост в държавните и общински културни институти за осигуряване на такъв достъп.
3. достъп на частни културни институти до Национална програма Мелпомена и други програми.

4. създаване на механизми за защита на всички полагащи труд с форма на договори извън КТ и работещите в телевизии, продуцентски къщи, звукозаписни и филмови студия в качеството на снимащи, танцуващи и дублиращи.

Чл. 86. Настоящият БКТД се състави в 6 (шест) еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните и един за ИА „ГИТ”.

**ДОГОВАРЯЩИ СЕ:
ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:**

ЗА БАРОК:

Председател:.....

/Анастас Попдимитров/

**ЗА МИНИСТЕРСТВО
НА КУЛТУРАТА:**

МИНИСТЪР:.....

Боил Банов

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

КНСБ

НСФ "Култура"

Председател:.....

/Иван Иванов/

ЗА САБ:

Председател:.....

/Христо Мутафчиев/

ЗА КТ „ПОДКРЕПА”Федерация „Култура”:

Председател:.....

/Кирил Бинев/



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



ДО
Г-Н БОИЛ БАНОВ
МИНИСТЪР НА КУЛТУРАТА
БУЛ. „АЛ. СТАМБОЛИЙСКИ“ № 17
ГР. СОФИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
№ по вх. №	18099/165
София	30.11.18

ДО
Г-Н АНАСТАС ПОПДИМИТРОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА
РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ОБЛАСТТА НА
КУЛТУРАТА

ДО
Г-Н ИВАН ИВАНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„КУЛТУРА“ КЪМ КНСБ

ДО
Г-Н КИРИЛ БИНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ „КУЛТУРА“
КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“

ДО
Г-Н ХРИСТО МУТАФЧИЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СДРУЖЕНИЕ СЪЮЗ НА АРТИСТИТЕ В
БЪЛГАРИЯ

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор, сключен на 20.11.2018 г., между Министерство на културата, Българска асоциация на работодателите в областта на културата, Независима синдикална федерация „Култура“ към КНСБ, Национална федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“ и Сдружение Съюз на артистите в България, е вписан в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ на 30.11.2018 г., под № 20, съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

С уважение,

ГЕОРГИ МИЛЧИН

За Изпълнителен директор на
ИА „Главна инспекция по труда“

