



БРАНШОВИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, ...2024 г. в гр. София,

Под егидата на Министерство на културата, представлявано от Найден Тодоров – министър на културата, се подписва настоящия Браншови колективен трудов договор за уреждане на трудовите, и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище на служителите в Националната библиотека „Св. св. Кирил и Методий“, (наричана по нататък „Националната библиотека“) и Регионалните библиотеки:

ЗА БАРОК:

Българска асоциация на работодателите в областта на културата /БАРОК/, представлявана от

Анастас Попдимитров – Председател

ЗА СРОК:

Сдружение ръководители в областта на културата /СРОК/, представлявана от Тодор Мадолев – председател

ЗА НАЦИОНАЛНО ПРЕДСТАВЕНИТЕ СИНДИКАТИ:

Независима синдикална федерация „Култура“ към КНСБ, представлявана от Борис Начев

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

I. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ

Чл. 1. Предмет на настоящия Браншови колективен трудов договор (БКТД) е постигане на съгласие и равнопоставеност на страните относно въпросите на трудовите, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище в културните институти със статут на обществени библиотеки - Националната библиотека, Регионалните библиотеки и Общинските библиотеки, които не са уредени с повелителни законови разпоредби на Кодекса на труда /КТ/ и подзаконовите нормативни актове.

Чл. 2. Целта на настоящият БКТД е да се поддържат и развиват отношенията на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти. Той трябва да създаде основната рамка за подписването на колективни трудови договори в Националната библиотека, Регионалните библиотеки и в Общинските.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Чл. 3. Работодателите и синдикалните организации изграждат отношенията си в условия на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество.

Чл. 4. Страните разработват и прилагат механизми за ползотворно сътрудничество и предложения за законодателни промени за постигане на по-добри условия на работа в Националната библиотека и Регионалните библиотеки.

Чл. 5. (1) В състава на комисиите за избор на директор на Националната библиотека и Регионалните библиотеки да бъдат включени представители на Национално представителните организации на синдикатите и работодателите, страна по Договора.

(2) Представителите не могат да бъдат, в трудовоправни или договорни отношения с Института обект на конкурс.

(2) Представителите не могат да бъдат, в трудовоправни или договорни отношения с Института обект на конкурса.

(3) 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. 6. Работодателите приемат да обсъждат предварително със синдикалните организации свои предстоящи решения и действия, свързани с осъществяване на структурни промени, съкращаване на щата и намаляване на обема на работа.

III. ОБХВАТ

Чл. 7. (1) БКТД се прилага в Националната библиотека, Регионалните и Общински библиотеки на бюджетна издръжка в страната.

(2) Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за всички категории работници и служители, членове на синдикалните организации страни по договора, за присъединилите се към него работници и служители по реда на чл. 57 от КТ, както и за работодателите на институциите по чл. 1.

(3) В Библиотеките по ал. 1, в които няма работници и служители, членове на синдикалните организации се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба в областта на трудовото и осигурителното право.

IV. ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 8. Страните по БКТД се задължават да съдействат пред работодателите за осигуряване необходимите условия за нормално функциониране на Националната библиотека, Регионалните библиотеки и Общинските.

Чл. 9. Страните по БКТД се договарят да обсъждат със Синдикатите въпросите, свързани със структурни промени в системата на Националната библиотека и Регионалните библиотеки и Общинските, както и предложенията за законови и подзаконови нормативни актове, касаещи тези библиотеки, като ги информират за това предварително.

Чл. 10. При съкращение в щата или намаляване 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 и съкращението; възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите.

Чл. 11. Синдикатите се задължават в седемдневен срок от представянето на информацията по чл. 10 да изразят писмено становището си.

Чл. 12. При съкращения страните се задължават да спазват следната последователност:

1. незаети щатни бройки при доказана нецелесъобразност;
2. работници и служители без необходимата квалификация или с най-ниска такава, ако това не противоречи на Кодекса на труда;
3. работници и служители достигнали стаж и възраст за пенсиониране.

Чл. 13. (1) При структурни промени свободните работни места се предлагат на засегнатите от тях служители и работници, при условие, че притежават необходимата квалификация.

(2) При съкращаване в щата работодателят при възможност запазва правоотношенията на работниците и служителите, на които остават две години до навършване на необходимата възраст и осигурителен стаж за придобиване на право на пенсиониране.

Чл. 14. (1) При съкращение в щата или намаляване обема на работа, работници и служители, членове на синдикална организация, страна по настоящия договор, могат да бъдат съкращавани само след предварителното писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация в съответната институция за всеки отделен случай.

(2) В случаите по ал. 1 работодателят изпраща мотивирано искане.

(3) Синдикатите са длъжни да дадат отговор в седемдневен срок.

Чл. 15. Директорите на Националната библиотека, Регионалните библиотеки и Общинските се задължават да осигурят необходимите условия и финансови средства, при финансова възможност, за повишаване на квалификацията на специалистите в поверените им институции. Работодателят поема задължението да представи на Синдикатите годишния "План за квалификация" с цел допълнения и изменения. Синдикатите поемат ангажимент да дадат писмено становище за залегналите в Плана квалификационни мероприятия.

Чл. 16. Работодателите – съгласуват със Синдикатите разработването на следните Вътрешни актове по чл. 37 от КТ:

1. Правилник за устройството и дейността на библиотеката;
2. Правила за обслужване на читателите / потребителите;
3. Правилник за вътрешния трудов ред;
4. Правила за здравословни и безопасни условия на труд;
5. Правила за атестиране и критерии за определяне на работните заплати на служителите;
6. План за квалификация.

V. РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 17. (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 рамките на бюджета за съответната година на Националната библиотека и Регионалните библиотеки, минималните начални основни месечни възнаграждения в бранша, включващи работещите в Националната библиотека и Регионалните библиотеки, при продължителност на работния ден 8 /осем/ часа, се определят въз основа на длъжностните нива, посочени в Приложение № 1 за Националната библиотека и Приложение № 2 за Регионалните библиотеки.

Чл. 18. С колективни трудови договори могат да се договарят по-високи заплати от посочените в чл. 17 в рамките на утвърдените средства за заплати при съобразяване с образователно-квалификационната степен, квалификацията и професионалния опит на служителя.

Чл. 19. Индивидуалните работни заплати се определят от директора, съобразно действащите правила и процедури в рамките на утвърдения бюджет.

Чл. 20. (1) С вътрешните правила за работна заплата могат да се определят допълнителни критерии и показатели за изплащане на допълнителни възнаграждения на служителите за постигнати добри конкретни резултати текущо през годината в рамките на утвърдения 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. 21. В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдените средства за заплати, страните се споразумяха размерът на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа да е 1,2 % за всяка прослужена година, който се изчислява ежегодно. Увеличението влиза в сила от новата финансова година. При

сключването на КТД в отделната институция този процент може да бъде по-висок, ако има финансова възможност.

Чл. 22. Извънредният труд се допуска по изключение само в случаите, които са упоменати в чл. 144 от КТ. Заплаща се увеличение, предвидено в чл. 262 от КТ.

Чл. 23. (1) При наличие на научна степен на служител, който изпълнява свързана с научната степен работа, се заплаща допълнително трудово възнаграждение, както следва:

- а) за образователната и научна степен „доктор“ — 100 лв.;
- б) за научната степен „доктор на науките“ — 150 лв.

(2) При наличие на повече от едно от основанията по ал. 1 лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.

(3) Завишените размери за допълнително месечно възнаграждение за образователна и научна степен се заплащат в рамките на утвърдения бюджет.

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 24. 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.

Чл. 25. При съкращение в щата, работодателят дължи обезщетение на съкратения работник или служител. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

Чл. 26. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основаниято за прекратяване на трудовия му договор, той има право на обезщетение при трудов стаж (чл. 222, ал. 3 КТ) както следва :

- 1. до 10 години през последните 20 години — brutното му трудово възнаграждение за 6 месеца.
- 2. над 10 години през последните 20 години – brutното му трудово възнаграждение за 10 месеца.

При изплащане на обезщетенията по ал. 1, да се зачита и трудовият стаж в системата на всички библиотеки и архиви на бюджетна издръжка.

(2) В КТД при възможност могат да се договарят и по-високи размери на обезщетенията.

(3) Право на обезщетение в размера по предходните алинеи имат служители, членове на синдикалните организации, страни по договора, не по-малко от 4 (четири) години преди датата на придобиване правото на обезщетение.

(4) Право на обезщетение в размера по ал. 1, имат работодателите на Националната библиотека, Регионалните и Общински библиотеки.

(5) При уволнение на основанията посочени в чл. 222, ал. 1 от КТ работникът или служителът има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

(6) Социалните партньори обединяват усилията си в търсене на начин за обезпечаване на работните заплати при обезщетение за пенсиониране извън бюджета на институциите.

Чл. 27. При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, т. 9 КТ, или чл. 327, ал. 1, т. 1 КТ) работникът или служителът получава обезщетение съгласно условията на чл. 222, ал. 2 в размер на brutното си трудово възнаграждение за 5 месеца.

VII. СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 28. (1) Страните се споразумяха СБКО да е 3 на сто от средствата за работна заплата, в съответствие с приетото годишно постановление за изпълнение на държавния бюджет.

(2) Решенията на Общото събрание във всяка от институциите в бранша за разпределяне и изразходване на средствата за СБКО са задължителни за ръководителя на съответната институция /работодателя/. При възникнала необходимост от допълнително разпределение на средствата по предходната алинея това се извършва от ново решение на Общо събрание.

VIII. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 29. (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите подходящо работно, униформено или представително облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място, не по-малко от половин минимална работна заплата.

(2) Социалните партньори обединяват усилията си в търсене на начин за обезпечаване на средствата за работно облекло в отделен фонд извън бюджета на институциите.

(3) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ и с Комитета /Групата по условия на труд, работодателят писмено определя:

1. работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло;
2. служителите и работниците, които имат право на работно и/или униформено облекло;
3. вида, характеристиките и отличителните знаци на работното и/или униформеното облекло;
4. срока за износване на работното и/или униформеното облекло;
5. условията за ползване, включително почистването на работното и/или униформеното облекло.

(4) Условията по ал. 3 могат да се договорят и с колективен трудов договор при спазване на изискванията на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло.

(5) Информацията по ал. 3 се свежда до знанието на служителите и работниците.

Чл. 30. Работодателят осигурява за своя сметка безопасни и здравословни условия на труд, съобразени със спецификата на бранша, а работниците и служителите и носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

Чл. 31. 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 /ЗБУТ/ и подзаконовата нормативна уредба, включително и периодичността на замерване на параметрите на работната среда.

Чл. 32. Работодателят осигурява обслужване от служба по трудова медицина, която да следи за условията на труд, осветеност, запрашеност, влажност, температура в библиотеките и да предлага решения за намаляване на предпоставките за трудов травматизъм и професионална заболяемост.

Чл. 33. (1) Работодателят осигурява ежегодни профилактични прегледи на работещите.

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

Чл. 34. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на първа долекарска медицинска помощ.

Чл. 35. 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 в рамките на календарната година.

Чл. 36. Директорите на Националната библиотека и Регионалните библиотеки, съвместно с ръководствата на синдикалните организации анализират периодично причините за трудови злополуки и професионални заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 37. (1) Директорите на Националната библиотека и Регионалните библиотеки осигуряват провеждането на обучение и инструктаж на работниците и служителите по въпроси, свързани със здравето и безопасността при работа, съгласно Наредба № 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. В КТД могат да се договорят и по-добри условия от тези в горепосочената наредба.

(2) 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 на увреждането на здравето и риска от злополуки на работещите 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 работещите лица.

(4) Работодателят осигурява преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, от лекар — 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, в следните случаи:

1. преди започване на работа с видеодисплеи;
2. един път на две години за лицата, ненавършили 40 години, и
3. ежегодно за лицата, навършили 40 години.

(5) Работодателят осигурява за своя сметка средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплей, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите по ал. 4 за рамки и за стъкла с диоптър или контактни лещи.

IX. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 38. Максималната продължителност на работната седмица е в съответствие с разпоредбите на чл. 136 на КТ.

Чл. 39. (1) Разпределението на работния ден, задължителната междудневна и между седмична почивка и условията и реда за полагане на извънреден труд могат да се уреждат в КТД по места и Правилника за вътрешния трудов ред на съответната библиотека, съобразено с разпоредбите на КТ и свързаната с него подзаконова нормативна уредба.

(2) Всяка една от страните в КТД по места, може да прави предложения за изменение на Правилника за вътрешния трудов ред, като се съгласува с другите страни по договора.

Чл. 40. Минималният размер на редовния платен годишен отпуск на работещите в бранша, които са страна по договора, е 28 дни.

Чл. 41. При обявяване на извънредно положение и/или въвеждане на извънредна епидемиологична обстановка, в КТД или споразумение по места може да се договори по-голям размер на платения годишен отпуск.

Чл. 42. Размерът на допълнителния минимален брой дни допълнителен платен отпуск се определя от действащите в този момент нормативни актове, а при тяхното изменение се променя автоматично без сключване на ново споразумение и нов КТД. Минималният допълнителен платен отпуск за работещите в бранша е 7 /седем/ работни дни, по смисъла на чл. 156, ал. 1 и 2 от КТ.

Чл. 43. Работник или служител с две живи деца до 18-годишна възраст ползва допълнително 2 работни дни платен отпуск, а с три или повече живи деца до 18-годишна възраст — има право допълнително на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Чл. 44. Работници или 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. 45. Служителите в Националната библиотека и Регионалните библиотеки имат право на платен или неплатен годишен отпуск по смисъла на чл. 161, ал. 1 от КТ, по ред и условия, определени в КТД на съответната институция.

Х. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 46. Работодателят се задължава да съдейства на синдикалните структури в бранша, в съответствие с чл. 46 от КТ за провеждането на нормална синдикална дейност, като осигури стая, достъп до имейл, факс, принтер и командироване при необходимост.

Чл. 47. (1) 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 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 отпуск не по-малко от 5 работни дни за една календарна година.

(2) Когато представителят на Национално представената синдикална структура не е щатен, работодателят се задължава да предоставя не по-малко от 2 часа седмично извън отпуска по ал. 1, 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 2 работни дни за една календарна година.

Чл. 48. Работодателят не може да изисква информация, подписване на декларации и други сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работниците и служителите.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 49. (1) Нарушенията на настоящият БКТД се санкционират съобразно КТ и действащото в Република България законодателство.

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

Чл. 50. (1) БКТД има действие 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 се започват

преговори за подписването на нов БКТД в 30 (тридесет) дневен срок, като всяка от страните може да уведоми другата за необходимостта за подписване на нов БКТД.

Чл. 51. Когато в действащите в библиотеките КТД има клаузи, които са с по-различни стойности от този БКТД се прилага договорът с по-благоприятни условия.

ЗА МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА

МИНИСТЪР:.....

/ Н. Тодоров /

ЗА БАРОК:.....

Председател: / Анастас Попдимиров /

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

КНСБ:.....

НСФ „Култура“

Председател: / Борис Начев /

За министър:

Заместник-министър:.....

Заповед за заместване №:.....

от

Сдружение Ръководители в културата

ЗА СРОК:.....

Председател: / Тодор Малолев /

**Association Art managers
Bulgaria**

КТ „ПОДКРЕПА“:

Федерация „Култура“

Председател: / Кирил Бинев /

Приложение № 1

Минимални възнаграждения/начална основна заплата/ за служителите в Национална библиотека "Св.св. Кирил и Методий", считано от 01.01.2025 г.	
ГРУПИ	КОЕФИЦИЕНТ
1. Специалисти без експертни функции	
1.1. За длъжности със средно образование, неизискващи професионална квалификация и образователен ценз:	
Общ работник	МВ по
Експедитор; Книговезец; Оператор компютърна предпечатна подготовка; Оператор периферни устройства; Оператор копирна техника; Печатар; Работник библиотека-дезинфектор	МВ по
Книговезец, отговорник; Оператор копирна техника; Отговорник; Работник библиотека	МВ по 1,3
1.2. За длъжности със средно образование, изискващи професионална квалификация и образователен ценз:	
Домакин, той и снабдител; Изпълнителен секретар; Помощник реставратор; Техник. ел. с-ми; Оперативен счетоводител; Системен оператор	МВ по 1,4
2. Специалисти с експертни функции	
2.1. За длъжности, изискващ степен "специалист по.."	
Библиотекар, Специалист човешки ресурси	МВ по
2.2. За длъжности, изискващи степен „бакалавър“	
Специалист, комуникации и администрация, той и деловодител; Специалист, обработка на данни;	МВ по 1,8
Програмист, системи за управление на база данни; Редактор книги; Специалист обработка на данни, проектиране и дизайн; Специалист компютърни мрежи; Счетоводител, той и касиер	МВ по 1,9
Архивист; Библиотекар-експерт; Библиограф-експерт; Експерт, проектиране и програмиране; Експерт, техническа информация; Химик, консервация и реставрация	МРЗ по 2
Експерт връзки с обществеността; Експерт международно сътрудничество; Експерт, имуществено планиране и управление; Експерт, капитално строителство; Експерт, програми и проекти; Експерт човешки ресурси; Заместник главен счетоводител; Финансов контролор; Икономист; Обществени поръчки;	МВ по
2.3. За длъжности, изискващи степен „магистър“	
Редактор вестник / списание	МВ по 2
Главен библиограф; Главен библиотекар; Консерватор-реставратор;	МРЗ по 2,1
Юрисконсулт	МВ по 2,2

3. Специалисти с ръководни функции	
------------------------------------	--

Ръководител отдел; Ръководител отдел, информационни и комуникационни технологии; Ръководител отдел, компютърни системи, разработка на системи; Главен архивист	МВ по 2,2
Ръководител направление	МВ по 2,3
Главен счетоводител, бюджетен	МВ по 2,4
Зам. директор, библиотека	МВ по 2,5
Директор	определя се от МК

Приложение N 2

Минимални възнаграждения/начална основна заплата/ за служителите в
Регионалните библиотеки, считано от 01.01.2025 г.

Категория	Външна специалност	ПБ	Класификационен код
РЪКОВОДЕН	ПЕРСОНАЛ		
	Зам.директор, библиотека	7 ниво/ Магистър	2.2
	Ръководител/Началник Направление		2.0
	Ръководител/Началник отдел	7 ниво/ Магистър	2.0
ДРУГ	ОТГОВОРЕН	ПЕРСОНАЛ	
	Главен библиотекар	7 ниво/ Магистър	2.0
	Главен библиограф	7 ниво/ Магистър	2.0
	Главен счетоводител	7 ниво/ Магистър	1.9
КВАЛИФИЦИРАН	БИБЛИОТЕЧЕН	ПЕРСОНАЛ	
	Библиотекар-експерт	7 ниво/ Магистър	1.9
	Библиограф-експерт	7 ниво/ Магистър	1.9
	Методист, библиотека	7 ниво/ Магистър	1.9
ДРУГ	КВАЛИФИЦИРАН	ПЕРСОНАЛ	
	Юрисконсулт	7 ниво/ Магистър	2.0
	Одитори и счетоводители (Счетоводител; Вътрешен одитор; Други)	7 ниво/ Магистър	1.9
	Специалисти по бази данни и мрежи (Системен администратор ; Други)	7 ниво/ Магистър	2.0
	Приложни програмисти	7 ниво/ Магистър	1.9
	Други специалистите по информационни и КОМУНИКАЦИОННИ технологии	7 ниво/ Магистър	1.9

	Други видове специалисти по отделни, специфични за конкретната библиотека дейности (Реставратор, Архивист, Експерт по връзки с обществеността и др.)	7 ниво/ Магистър	1.9
--	--	------------------	-----

КВАЛИФИЦИРАН	БИБЛИОТЕЧЕН	ПЕРСОНАЛ	
	Библиотекар-специалист	6Б ниво/Бакалавър	1.8
	Библиотекар	6Б ниво/Бакалавър Ниво 6А/Бакалавър	1.8 1.7
	Библиограф	6Б ниво/Бакалавър Ниво 6А/Бакалавър	1.8 1.7
	Библиограф-информатор	6Б ниво/Бакалавър Ниво 6А/Бакалавър	1.8 1.7
друг	КВАЛИФИЦИРАН		ПЕРСОНАЛ
	Други специалистите по информационни и комуникационни технологии	6Б ниво/Бакалавър	1.8
	Други видове специалисти по отделни, специфични за конкретната библиотека дейности	6Б ниво/Бакалавър	1.8
ПОМОЩЕН	АДМИНИСТРАТИВЕН		ПЕРСОНАЛ
	Счетоводител, оперативен /касиер	6Б ниво/Бакалавър ниво 4 Средно образование	1.5 1.5
	Фотограф	ниво 4 Средно образование	1.5
	Помощник-реставратор	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.5
	Работник, библиотека, картотекар	НКР/НИВО 4	1.2

	Касиер, счетоводство	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.4
ДРУГ	ПОМОЩЕН	ПЕРСОНАЛ	
	Подвързвач, книги- шивач	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.2
	Домакин	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.2
	Шофьор	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.2
	Работник, поддръжка	НКР/НИВО 4	1.1

		Средно образование	
	Чистач /Хигиенист	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.05
	Огняр	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.1
	Работник гардероб, портиер	НКР/НИВО 4 Средно образование	1.05