

БРАНШОВИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, ... 2025 г., в гр. София, под егидата на министъра на културата на Република България Мариан Бачев, се подписа настоящия договор:

Българска асоциация на работодателите в областта на културата /БАРОК/, представлявана от Анастас Попдимитров – председател, Сдружение „Български музеи“, представлявано от д-р Огнян Тодоров – председател, Сдружение ръководители в областта на културата /СРОК/, представлявано от Тодор Мадолев – председател от една страна

и представителите на национално представените синдикати:

НСФ “Култура” към КНСБ, представлявана от Борис Начев и Национална Федерация “Култура” към КТ “Подкрепа”, представлявана от Кирил Бинев, от друга страна

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, осигурителните отношения и въпросите, свързани с жизненото равнище 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 договарящите се страни, добронамерено уреждане 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. Работодателят 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 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 и работодателски организации в областта на културата.

(2) Представителите в комисиите по ал. 1 не могат да бъдат в трудовоправни или договорни отношения с културния институт – обект на конкурса, с общината, която провежда конкурса, както и с общински културни организации на територията на общината, която провежда 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.

Чл. 7. В срок до 3 /три/ месеца след влизане в сила на БКТД, работодателите провеждат задължително консултации със синдикалните организации във връзка със съответствието на всички вътрешни актове с клаузите на настоящия БКТД.

Чл. 8. При учредяване на нова синдикална организация на ниво музеи в структурата на представителните синдикати, страна по този договор, в срок до 3 /три/ месеца от учредяването, работодателите провеждат задължителни консултации с участието на представители на новосформирания синдикат за изменение и/или допълнение на всички вътрешни актове, в съответствие с клаузите на този БКТД.

III. ОБХВАТ

Чл. 9. (1) Браншовият договор се прилага във всички музеи и художествени галерии на бюджетна издръжка в страната, Българската национална филмотека и Центъра за подводна археология, въз основа на чл. 50 и чл. 51б, ал. 1 от КТ.

(2) Художествените галерии по ал. 1 са държавни и общински. По смисъла 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, сключени 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 споразумяха, че служителите, нечленуващи в синдикални организации - страни по договора, могат да се присъединяват към Колективния трудов договор /КТД/ по места.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 10. Страните по договора се задължават да съдействат пред работодателите за осигуряване на необходимите условия за нормално функциониране на музеите и галериите в Република България.

Чл. 11. Страните по БКТД се задължават да обсъждат със Синдикатите въпроси, свързани със структурни промени в системата на музеите, както и предложения за законови и подзаконови нормативни актове, касаещи музеите, като ги информират за това предварително.

Чл. 12. При закриване на музеи на бюджетна издръжка, съкращаване на щата 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. 13. Синдикатите се задължават в седемдневен срок от представянето на информацията да предоставят писмено становище.

Чл. 14. Всяка институция в рамките на бранша се преценява от гледна точка на нейната специфика и възможности за функциониране в съответствие с изискванията на Закона за

закрила 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. 15. При съкращаване на щата страните се задължават да спазват следната последователност:

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

Чл. 16. (1) Прекратяване на трудовите правоотношения на основание съкращаване на щата или на работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по настоящия договор, може да се предприеме след предварителното 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 седемдневен срок.

Чл. 17. При структурни промени свободните работни места се предлагат на засегнатите от тях работници и служители, при условие че притежават необходимата квалификация.

Чл. 18. (1) Ръководствата на музеите се задължават да осигуряват необходимите условия и финансови средства, в рамките на отпускания им бюджет за повишаване на квалификацията на специалистите в поверените им институции.

(2) Работодателят предвижда ежегодно средства в рамките на отпускания бюджет за повишаване на квалификацията на служителите – такса за защита на докторски дисертации, хабилитации, специализации, компютърни и езикови курсове, карти за библиотеки, участия в конференции, семинари и други. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.

Чл. 19. (1) Работодателите на всеки три или шест месеца при поискване, се задължават да информират синдикалните ръководства по най-актуални и важни проблеми в сферата на трудовата заетост, като представят 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 консултиране на работниците и служителите, съгласно чл. 7, чл. 7а, чл. 130. чл. 130 а. б, в, г от Кодекса на труда.

Чл. 20. 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 музея;
4. Правилник за безопасни условия на труд.

V. РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. Минималните начални основни месечни възнаграждения в бранша, включващи работещите в националните, регионалните и общинските музеи и галерии в страната, в

Българската национална филмотека и в Центъра за подводна археология, при продължителност на работния ден 8 /осем/ часа, се определят въз основа на длъжностните нива, посочени в Приложение № 1.

Чл. 22 а. Страните по настоящия БКТД се ангажират да предприемат необходимите действия, така че заедно с Националното сдружение на общините (НСОРБ) да осигуряват съвместно механизъм за актуализиране на заплатите на директорите на държавните, регионалните и общинските музеи и галерии в страната, в Българската национална филмотека и в Центъра за подводна археология, в съответствие със заложените в Приложение №1 минимални възнаграждения на заплатите за персонала, така и за договорените клаузи по настоящия Браншови колективен трудов договор и анексите към него.

Чл. 22 б. Страните по настоящия БКТД отстояват:

(1) всички собствени приходи на музеите и художествените галерии да остават в културните институти.

(2) установеното в края на предходната година превишение на постъпленията над плащанията на съответния културен институт (преходните остатъци от собствени приходи) да се възстановяват изцяло за следващата бюджетна година.

Чл. 23. 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. 24. С колективни трудови договори могат да се договарят по-високи заплати от посочените в чл. 22 в рамките на утвърдените средства за заплати при съобразяване с образователно квалификационната степен, квалификацията и професионалния опит на служителя.

Чл. 25. Социалните партньори отстояват:

(1) Поетапно увеличаване на разходните стандарти за делегираните от държавата дейности при подготовка на проекта на Закона за държавния бюджет на Република България (ЗДБРБ).

(2) Възнагражденията на музейните специалисти, да не са по-ниски от тези в сферата на образованието.

Чл. 26. (1) Индивидуалните работни заплати се определят от директора, съобразно действащите правила и процедури, в рамките на утвърдения бюджет.

(2) Индивидуалните възнаграждения на работниците и служителите в музеите задължително се увеличават, на основа на оценка и степенуване на работните места и длъжности, за предходната година в рамките на процента на увеличение на размера на стандарта, посочен в Решението на Министерския съвет за увеличаване на стандартите за делегираните от държавата дейности с натурални и стойностни показатели за съответната година.

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

Чл. 27. (1) С вътрешните правила за работна заплата се определят критерии и показатели за изплащане на допълнителни възнаграждения на служителите за постигнати конкретни резултати, 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. 28. (1) В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдените средства за заплати страните се споразумява размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит да не е по-малко от 1.1% за всяка година.

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

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

Чл. 29. При определяне на размера на допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати, съгласно Вътрешните правила за работните заплати, да се вземат под внимание допълнително извършените дейности, извън кръга на основната дейност.

Чл. 30. Извънредният труд се полага по изключение и се заплаща в съответствие с КТ и нормативните актове по прилагането му.

Чл. 31. (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. Триста (300) лева - за „доктор“;

2. Четиристотин (400) 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 в бюджета на културния институт, по-високи размери по ал. 1 могат да се уговорят с КТД.

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 32. С колективни трудови договори, сключени между културните 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. 33 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 получено месечно брутно трудово възнаграждение.

Чл. 34. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на обезщетение (чл. 222. ал. 3 КТ), както следва:

При работа до 10 /десет/ години – 4,5 /четири и половина/ брутни работни заплати

При работа над 10 /десет/ години - 8,5 /осем и половина/ брутни работни заплати

При работа над 25 /двадесет и пет/ години - 10,5 /десет и половина/ брутни работни заплати

(2) Право на обезщетение в размера по преходната алинея имат служители, членове на синдикална организация, страна по договора не по късно от 4 /четири/ години преди датата на придобиване на правото на обезщетение.

(3) Срокът по ал. 2 не се прилага при новоучредени синдикални организации.

(4) Страните обединяват усилията си да инициират и предложат законодателни промени за изработване на обективни механизми (национални програми, фондове и др.) за обезпечаване на средствата за обезщетение при пенсиониране извън средствата за работна заплата в бюджета на институтите.

(5) При изплащане на обезщетенията на работниците и служителите по ал. 1 да се зачита и трудовият стаж в системата на музеите на бюджетна издръжка, а за Българската национална

филмотека и Центъра по подводна археология – в друга институция или организация в областта на опазването на културното наследство.

(6) Работникът или служителят има право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

Чл. 35. 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 brutното си трудово възнаграждение за 5 месеца.

VII. СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 36. (1) Страните се споразумяха СБКО да е 3% от средствата за работна заплата.

(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. При възникнала необходимост от допълнително разпределение на средствата по предходната алинея 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.

Чл. 37. Работодателите могат да предоставят на лицата, които работят по трудови правоотношения, средства за храна (ваучери за храна) до 200 лв. месечно отделно от възнаграждението им. Средствата са предоставяни по реда, установен в Чл. 294, т.1 от КТ и НАРЕДБА №7 от 9.07.2003 г., за „Условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна и осъществяване на дейност като оператор“ на Министерството на финансите. Размерът на средствата за храна се определя и предоставя в рамките на бюджета за съответната година.

VIII. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 38. (1) 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 осигурява на всички служители работно или униформено облекло, в размер на не по-малко от една минимална работна заплата.

(2) Средствата за работно облекло по ал. 1 следва да бъдат предоставени през първото тримесечие на всяка календарна година.

(3) Условията по ал. 1 могат да се договорят и с колективен трудов договор при спазване на изискванията на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло.

(4) Информацията по ал. 3 се свежда до знанието на служителите.

Чл. 39. Работодателят осигурява за своя сметка безопасни и здравословни условия на труд, съобразени със спецификата на бранша, а служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

Чл. 40. Работодателят осигурява за своя сметка лични предпазни средства за работниците и служителите при обявяване на извънредно положение и/или въвеждане на извънредна епидемиологична обстановка.

Чл. 41. Работодателят, съвместно с представители 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. 42. (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 (СТМ) следи за условията на труд, осветеност, запрашеност, влажност, температура в музеите и предлага решения за намаляване на предпоставките за трудов травматизъм и професионална заболяемост.

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

(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 данните за здравословното състояние на служителите.

Чл. 43. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на спешна медицинска помощ и допълва изразходените медикаменти в началото на всяко шестмесечие.

Чл. 44. 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. 45. Работодателите в музеите, съвместно с ръководствата на синдикалните организации, анализират периодично причините за трудови злополуки и професионални заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 46. (1) Работодателите в музеите осигуряват обучението и инструктажи 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 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, 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 видеодисплей;
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 видеодисплей, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите по ал. 4.

IX. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 47. Максималната продължителност на работната седмица е в съответствие с разпоредбите на чл. 136 на КТ.

Чл. 48. (1) Разпределението на работния ден, задължителната **междудневна** и **междуседмична** 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) В съответствие с чл. 154 б от КТ Работникът или служителят не е длъжен да отговаря на иницирирана от работодателя комуникация по време на междудневната и седмичната почивка, освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо.

(3) 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. 49. Минималният размер на редовния платен годишен отпуск на работещите в бранша, които са страна по договора, е **27** работни дни.

Чл. 50. При обявяване на извънредно положение и/или въвеждане на извънредна епидемиологична обстановка, в КТД или споразумение по места за категории служители, за които не е приложима работата от дистанция може да се уговори удължаване на платения годишен отпуск минимум 10 дни.

Чл. 51. Размерът на минималния брой дни допълнителен платен отпуск се определя от действащите в този момент нормативни актове, а при тяхното изменение се променя, 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. 52. 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. 53. 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. 54. Служителите в музеите 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.

X. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 55. Работодателят се задължава да съдейства на синдикалните структури в бранша, в съответствие с чл. 46 от КТ за провеждането на нормална синдикална дейност.

Чл. 56.(1) 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 – 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 платен, работодателят се задължава да предоставя не по-малко от 30 часа за една календарна година 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. 57. Работодателят не може да изисква информация, подписване на декларации и други сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работниците и служителите.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 58. Договорените клаузи по настоящия Браншови колективен трудов договор и анексите към него се отнасят и за директорите на националните, регионалните и общински музеи и галерии в страната, както и за директорите на Българската национална филмотека и Центъра за подводна археология, и следва да бъдат заложили в техните индивидуални трудови договори или допълнителни споразумения към тях.

Чл. 59. (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. 60. (1) БКТД е в сила за срок от 2 (две) години от датата на подписването му.

(2) 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.

(3) В случай че в действащите колективни трудови договори в музеите има клаузи, които са с по-малки стойности от тези в този БКТД, се прилага настоящият БКТД до подписването на нов колективен трудов договор в музея. Постигнатите по-добри договорености в колективните трудови договори в музеите преди подписването на този БКТД остават в сила.

(4) При значителни промени в Кодекса на труда и други нормативни актове, засягащи взаимоотношенията между синдикатите и работодателите, започват преговори за сключване на анекс в 30 /тридесет/ дневен срок.

(5) Страните обединяват усилията си да предлагат и отстояват нормативни промени за изработване на обективни механизми за финансиране на институтите в областта на културното наследство.

(6) Страните по този БКТД се ангажират да отстояват като приоритетно осигуряването на финансиране за дейност и за заплащане на музейните служители, равностойно на това в областта на образованието, отстоявайки основанията за това пред Министерския съвет и Министерството на финансите.

(7) Страните по този БКТД се ангажират да отстояват да бъдат въведени Единни разходни стандарти за държавно финансиране на всички музеи, които все още се финансират като местни дейности.

Чл. 61. При промени в законодателството, отнасящи се до БКТД, и/или до модела на финансиране на музеите, страните се задължават да започнат преговори в 14-дневен срок и да оформят постигнатите договорености в анекс, който е неразделна част от настоящия договор.

ЗА МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА

МИНИСТЪР:.....

/Мариан Бачев/



ЗА БАРОК:

Председател:.....

/Анастас Попдимитров/



ЗА СДРУЖЕНИЕ

“БЪЛГАРСКИ МУЗЕИ”

Председател: ...

/д-р Огнян Тодоров/



ЗА СРОК:

Председател:

/Тодор Мадолев/



ЗА СИНДИКАТИТЕ:

КНСБ

НСФ "Култура"

Председател:.....

/Борис Начев/

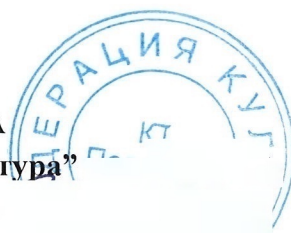


КТ „ПОДКРЕПА

Федерация „Култура”

Председател:.....

/Кирил Бинев/



Приложение №1

**Минимални възнаграждения (начална основна заплата)
за служителите в музеите, художествените галерии, Българската национална филмотека и Центъра
за подводна археология, считано от 01.01.2025 г.**

	Минимални възнаграждения от 01.01.2025 г.
1. Специалисти без експертни функции	
1.1. За длъжности със средно образование, неизискващи професионална квалификация и образователен ценз	Минимална работна заплата /МРЗ/ по коефициент 1.05
1.2. За длъжности със средно образование, изискващи професионална квалификация и образователен ценз	МРЗ по коефициент 1.1
1.3. За длъжности със средно образование, изискващи допълнителна квалификация или образователен ценз	МРЗ по коефициент 1.15
2. Специалисти с експертни функции	
2.1. За длъжности, изискващи степен "професионален бакалавър по..."	МРЗ по коефициент 1.3
2.2. За длъжности, изискващи степен "бакалавър"	МРЗ по коефициент 1.4
2.3. За длъжности, изискващи степен "магистър"	МРЗ по коефициент 1.6
3. Специалисти с ръководни функции	
3.1. За длъжности, изискващи степен "магистър" и с ръководни функции	МРЗ по коефициент 1.8
3.2. Завеждащ отдел, филиал, звено и др. с численост над три щатни или субсидирани бройки.	МРЗ по коефициент 1.9
3.3. Зам.-директор (съобразно щатната или субсидирана численост): а) Музеи с численост над 20 бройки б) Музеи с численост над 50 бройки	МРЗ по коефициент а) 2.1 б) 2.2
3.4. Директор (съобразно щатната или субсидирана численост): а) Музеи с численост до 5 бройки б) Музеи с численост от 6 до 10 бройки в) Музеи с численост от 11 до 30 бройки г) Музеи с численост от 31 до 50 бройки д) Музеи с численост от 51 до 100 бройки е) Музеи с численост над 100 бройки	МРЗ по коефициент а) 2.1 б) 2.2 в) 2.3 г) 2.4 д) 2.5 е) 2.6
4. Минимални възнаграждения за служители, заемачи академични длъжности	
4.1. Асистент	МРЗ по коефициент 1.65
4.2. Гл. асистент	МРЗ по коефициент 1.7
4.3. Доцент	МРЗ по коефициент 1.8
4.4. Професор	МРЗ по коефициент 1.9