

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**„ТЕАТЪР“**

Днес, ... 2026 г., в гр. София, в присъствието на министъра на културата – Мариан Бачев се подписа настоящият договор между:

1. ЗА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

Българска асоциация на работодателите в областта на културата (БАРОК), представлявана от Анастас Пондимитров, председател;

Сдружение „Ръководители в областта на културата“ (СРОК), представлявано от Тодор Маголев, председател;

Сдружение „АРТО“, представлявано от Стелиян Николов, председател

и

2. ЗА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ:**Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)**

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

Съюз на артистите в България (САБ), представляван от Христо Мутафчиев – председател;

Конфедерация на труда „Подкрепа“:

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

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (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.

(2) Договорените условия в настоящия БКТД се прилагат в рамките на утвърдения бюджет на конкретния държавен или общински културен институт в бранш „Театър“, за съответната календарна година.

Чл. 2. Страните уреждат отношенията по повод трудовете, 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 законните права на своите членове, да водят преговори по настоящия договор и да го подпишат.

Чл. 4. Този БКТД урежда въпроси на трудовете, 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. КТД в отделните театри се сключват в срок до три месеца от датата на регистрация на този договор.

Чл.6. С подписването на този договор страните се съгласяват да направят искане до Министъра на труда и социалната политика за издаване на акт за разпространение на прилагането на договора върху всички членове на синдикални организации, страна по договора, във всички държавни и общински културни институти в бранш „Театър“/ по чл.51 б КТ /

Чл. 7. 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, освен в случаите, установени в чл.32 (2). В КТД могат да бъдат договаряни и други условия за присъединяване.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

A. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Чл. 8. Работодателят и Синдикалната организация изграждат отношенията си в условия на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество.

Чл. 9. 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. 10. (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.

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

Чл. 11. 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. 12. 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.

Чл. 13. Страните договарят и въвеждат фондообразуващ и защитен коефициент, образуващ и гарантиращ размера на средствата за работната заплата / в обхвата на § 01-00 – под от единната бюджетна класификация раздел II / и който се прилага за всички приходи и трансфери на театъра пояснение /под трансфер се разбира получената от МК полагаща се субсидия за приходи от продадени билети/, но не по-малко от 65% върху сбора на приход от билети и субсидия се заделят за средствата за работна заплата. Всеки театър изработва и защитава своя индивидуален коефициент при изготвяне на прогнозните бюджети пред МК и на нива не по-малки от предходната година.

Средствата от общинските бюджети по подписани договори могат да се използват само целево, съгласно клаузите на договорите.

Театрална работилница „Сфумато“ и Театър 199 „Валентин Стойчев“ ще определят този коефициент на база собствените си трудови договори.

Б. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 14. 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. 15. 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. 16. 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. 17. Министерство на културата предоставя на страните по договора информация за финансовото и трудово - осигурително обезпечаване на дейността в театрите до края на м. януари за всяка календарна година.

Чл. 18. Министерство на културата информира предварително подписалите БКТА за всички бъдещи структурни промени и подзаконови нормативни актове, отнасящи се до финансирането на театъра.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Чл. 19. 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. 20. Работодателите в театрите обсъждат със синдикатите, организацията на трудовата заетост през годината, съобразена с утвърдения им бюджет и програма.

Чл. 21. В подбора при назначаване на нови работници и служители в театрите участват и преките ръководители на съответните категории персонал и председателите на Синдикалните организации.

Чл. 22. (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 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) Работодателят може да уволни работник/служител - синдикален геец поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален/съюжен орган в Театъра.

Чл. 23. 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. ЗАПЛАШАНЕ НА ТРУДА И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

A. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 24. (1) Страните се съгласяват да се въведе „Минимална работна заплата в бранш „Театър“ на основание ЕД 2022/2041. Размерът се определя на 65% от средната работна заплата, достигнатата за бранша съгласно данните на НСИ.

(2) Установяват се начални месечни основни работни заплати „без допълнителни възнаграждения с постоянен характер“, по категории съгласно НКПД , както следва:

- Ръководни – 1 категория директорите на сценични институти / Коефициент 2 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Аналитични специалисти - 2 категория /Коефициент 1.6 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Приложни специалисти - 3 категория /Коефициент 1.4 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Помощен персонал – 4 категория /Коефициент 1.3 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Квалифициран персонал - 7 категория /Коефициент 1.2 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Оператори на съоръжения - 8 категория /Коефициент 1.2 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;
- Ниско квалифициран персонал - 9 категория / Коефициент 1 към минималната за бранша заплата отбелязана в предходната алинея/;

Те също се преизчисляват автоматично пропорционално на минималната работна заплата за бранш „Театър“ съгласно данните на НСИ.

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

(4) Индивидуалните възнаграждения на работниците и служителите в институтите през календарната година, без допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, не могат да бъдат по-малки по размер от достигнатите в предходната календарна година при запазване на обема на работа.

(5) За културни институти с национално значение се договарят начални стартови заплати по категориите с коефициенти завишени с 35%.

Чл. 25. На назначените по срочни трудови договори лица по специализираната програма „Мелпомена“, за която работодателите получават трансфер от бюджета на МТСП в размер определен по програмата и Националния план за действие по заетостта за съответния период, се полага заплащане от бюджета на театъра, според комплексната оценка и заетостта на всеки, но не по-малко от минималната договорена заплата в бранш „Театър“. Назначените по тази програма имат всички права по Кодекса на труда, включително СБКО, изчислено върху техния фонд работна заплата, формирана от трансфера от МТСП и заплащане от бюджета на театъра. Към тази база се полага договорения в този договор процент за СБКО. При изготвяне на прогнозния бюджет в приходната част се планират средства от програмата в раздел „Трансфери от МТСП“, а за заплащането се залагат средства в параграф „Други

плащания свързани с персонала“ по § 02-00 а) по § 02-01 или б) § 02-09. Доплащането е в рамките на коефициента по чл.13 от БКТД.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 26. (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. 27. 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. Условията, 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. 28. Протокол за разпределението на средствата за допълнително материално стимулиране се изготвя от директора на културния институт и председателите на синдикалните организации, респективно от изрично упълномощени от тях лица, съгласно правилника за организация на работната заплата и Колективния трудов договор на всеки културен институт.

Чл. 29. (1) Страните се споразумяха 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 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. 30. (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. 31. (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. 32. (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. 33. В случаите когато един спектакъл се заснема за излъчване или се предава на живо от външен продуцент, участващите в неговата подготовка и реализация

получават допълнително възнаграждение, договорено предварително със синдикалните организации.

Чл. 34. Преди разпределение на ролите в предстоящ за реализация спектакъл, работодателят в театъра определя писмено кои от тях имат статут на „главни” или утвърждава друг механизъм, приет от Общото събрание за разпределянето на средствата за допълнително възнаграждение.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 35. (1) 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.

(2) Право на обезщетение в размера по преходната алинея имат служители, членували в синдикалната организация, страна по договора, не по-малко от 4 години преди датата на придобиване правото на обезщетение.

Работодателят на база информация от Личен състав задължително планира разходите за обезщетения при изготвяне на прогнозния бюджет в договорените размери в съответния параграф.

(3) Право на обезщетение в размера на ал. 1 имат и директорите на държавните културни институти.

Чл. 36. 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. 37. 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.

Г. ДРУГИ УСЛОВИЯ

Чл. 38. Страните уговорят в КТД списък с минималните условия, при които ще протичат турнетата и пътуванията на театъра.

Чл. 39. 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. 40. (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, но в рамките на лимита съгласно вътрешните правила на съответния културен институт в бранш „Театър“.
3. пътни - срещу представен билет за ползвано превозно средство или документ за ползваното гориво с лично МПС, съгласно разходната норма на производителя смесен режим.

(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. 41. 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. 42.(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 на отпътуването.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 43. Нормалната продължителност на работното време в театрите е 40 часа седмично.

Чл. 44. (1) Всеки работник и служител има право на седмична почивка в размер на гва последователни дни, не по-малко от 48 часа непрекъснато. Работодателят писмено определя почивните дни в театъра.

(2) Сумирано изчисляване на работното време в институтите се допуска при доказана необходимост, за определен период, след предварително изготвяне на програма и графици за работа на художествено-творческия и художествено-техническия персонал и съгласуване със синдикалните организации.

Чл. 45. 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. 46. 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. 47. (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. 48. (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. 49. При гастрол на театъра, когато се налага пътуване на творческия или техническия състав след 22.00 часа, на участващите трябва да се осигури почивка не по-кратка от 12 часа.

Чл. 50. (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. 51. 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. 52. (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. 53. Работник или служител с две и повече живи деца до 18 год. възраст има право на 2 работни дни, а работник или служител с три или повече живи деца до 18 год. възраст на 4 работни дни допълнителен платен отпуск за календарна година.

Чл. 54. По време на отпуската 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 Министерство на културата.

VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 55. 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. 56. 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. 57. Работодателят осигурява обслужване от служба по трудова медицина, която да контролира условията на труд – осветеност, запрашеност, влажност, температура в театрите и да издава задължителни предписания за намаляване на вредността.

Чл. 58. (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. 59. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на първа долекарска помощ.

Чл. 60. 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. 61. 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. 62. (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. 63. 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.

Чл. 64. 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. 65. (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 БКТА се задължават да отстояват пред Министерски съвет 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. 66. При финансова възможност в КТД в театрите за работещите и служителите се договаря допълнително пенсионно осигуряване и/или допълнително здравно осигуряване, до 60 лева на месец за всеки работник или служител.

Чл. 67. Размерът на фонд СБКО в отделните театри е 3 % от утвърдените основни заплати.

Чл. 68. Начинът за изразходването на средствата от фонд СБКО се определя по решение на Общото събрание на работниците и служителите в театъра.

Чл. 69. Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО и го представят на обсъждане на Общото събрание.

Чл. 70. Работодателите, съгласувано със синдикатите утвърждават списък на длъжностите и лицата, които имат право на транспортни разходи.

Чл. 71. Страните поемат ангажимент да положат усилия за създаване на Български сценичен фонд за социално подпомагане.

Чл. 72. (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 консумативите за представлението.

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

Чл. 73. Министерство на културата и страните по договора съдействат за осигуряване на жилищен фонд или квартирен фонд за нуждите на институтите срещу заплащане на наем.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 74. Страните се споразумяха да предоставят една на друга цялата необходима информация, свързана с провеждането на синдикалната дейност.

Чл. 75. Работодателите се задължават да осигурят безвъзмездно необходимите условия за провеждане на синдикална дейност.

Чл. 76. Работодателите нямат право да възпрепятстват дейността на синдикалните организации.

Чл. 77. Нещатните членове на синдикалните ръководства имат право на 60 часа годишно, а нещатните членове на синдикалните организации на 24 часа годишно платен отпуск за синдикална дейност.

IX. КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл. 78. Страните анализират изпълнението на БКТД на всеки 6 месеца.

X. ДРУГИ УСЛОВИЯ И ИНИЦИАТИВИ

Чл. 79. Страните обединяват усилията си да работят за това театралните структури да получават индивидуално определени творчески и разпространителски държавни поръчки, определени и свързани с възможностите, спецификата и районирането на отделния културен институт. За приетите за изпълнение държавни поръчки театърът получава извън оперативния си бюджет целеви средства наречени „субвенция“. Източник е целевите фондове или Фонд на фондовете към Министерство на финансите. Тези средства се изразходват единствено по предназначението за което са предвидени.

Чл. 80. Страните обединяват усилията си и предлагат при изработка на подзаконовите нормативни актове да се спазват изискванията на чл. 23а, ал.3, т.1 да предложат в чл., 23в, т.1 да отпадне ограничението от 10 % и целия преходен остатък да остане в полза на културния институт.

Чл. 81. Страните обединяват усилията си да изготвят законодателни промени за изработване на обективни механизми за финансиране на културните институти.

Чл. 82. Страните обединяват усилията си да изготвят мотивирано предложение за увеличаване на единните разходни стандарти за драматично и куклено изкуство в двоен размер на приетите и действащи нормативи. Да се направи предложение за приемане на демографски коефициент в методиката и ПМС.

Чл. 83. Да се предприемат мерки за обследване на театралните сгради и изготвяне на технически паспорти, основа за изготвяне на инвестиционно задание, гаранция за одобрени проекти и обявяване на обективни критерии за обществени поръчки.

Чл. 84. Да се предприемат мерки за преминаване на културните институти от свободния пазар за доставка на ел. енергия към регулирания такъв.

XI. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 85. Настоящият БКТД влиза в сила от датата на подписването му.

Чл. 86. Срокът на действие на договора е **две години**.

Чл. 87. Изменения и допълнения на БКТД се правят по реда на неговото приемане при изявена инициатива и писмено предложение на всяка една от страните.

Чл. 88. Страните се задължават да впишат БКТД в ИА „Главна инспекция по труда“, в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 89. 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. 90. 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. 91. 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. 92. 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. 93. Страните се договарят да започнат незабавно преговори, когато стартира процедурата за изработване на бюджета за 2026 г.

Чл. 94. 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,

Класификация на информацията:

Ниво 0

звукозаписни и филмови студия в качеството на снимащи, танцуващи и гублиращи.

Чл. 95. Настоящият БКТА се състави в 9 (девет) еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните, един за МТСП и един за ИА „ГИТ“.

Министерство на културата :

/ Мариан Бачев – министър на културата/

Страни по договора:

ЗА БАРОК:

/Анастас Пондичилов – председател/

ЗА СРОК:

/Тодор Маголев – председател/



ЗА АРТО:

/Стелиян Николов – председател/

ЗА КНСБ:

НСФ „КУЛТУРА“:

/Борис Начев – председател/

ЗА САБ:

/Христо Мутафчиев – председател/

ЗА КТ „ПОДКРЕПА“:

НФ „КУЛТУРА“ – КТ „ПОДКРЕПА“:

/Кирил Бинев – председател/