

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

БРАНШ „КУЛТУРА И ТУРИЗЪМ“

ОБЩИНА БУРГАС

2025 – 2027

Днес г. между



1. **ОБЩИНА БУРГАС**, ЕИК 000056814, с адрес: гр. Бургас, ул. "Александровска" № 26, представлявана от Димитър Николов – кмет, наричан по-долу **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна,

и

2. **СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ НА БРАНШ „КУЛТУРА” КЪМ КНСБ**, представлявани от **Мая Сариева**, съгласно Протокол №3/04.10.2022 г. от събрание на председателите на синдикалните организации и от друга страна **Петьо Лазаров** председател на **Регионален професионален синдикат Култура към КТ „Подкрепа“**, наричани по-долу **СИНДИКАТИ**, на основание чл. 50 от Кодекса на труда и в съответствие с разпоредбите на Глава IV от Кодекса на труда се сключи настоящият Колективен трудов договор, наричан за краткост КТД за следното:

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Чрез настоящия Колективен трудов договор се уреждат въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между работниците и служителите от една страна и **РАБОТОДАТЕЛЯ** от друга, които не са уредени с повелителни разпоредби в Кодекса на труда или в подзаконови актове, с цел да се установят работещи механизми за постигане на по-добри условия на труд и заплащане. Страните приемат за минимално задължителни всички договорености на национално и браншово равнище. Разпоредбите на този КТД се прилагат само доколкото съдържат по-благоприятни за работниците и служителите клаузи от регламентираните с нормативни актове или договорените на национално и браншово равнище. При противоречие между договореното в КТД с директор/работодател/ и разпоредбите на този КТД, валидни са клаузите, които са по-благоприятни за работника или служителя. В случаите, когато при изменение на нормативната уредба или сключване на колективни трудови договори и/или Споразумения на отраслово ниво, се предвиждат клаузи различни от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците или служителите. Приетите или договорени по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящия КТД.

(2) Настоящият колективен трудов договор действа само и единствено за служителите и работниците, членове на синдикатите, на всички общински предприятия, организации, звена и регионални институти, по смисъла на параграф § 1 т. 2 от КТ в следния обхват:

1. РИМ Бургас
2. РБ "П. К. Яворов"
3. БХГ "Петко Задгорски"
4. ОП "Туризм"
5. ОП „Международен младежки културен център“
6. ОП "Летен театър, фестивали и концерти"
7. ПФА "Странджа"
8. Авиомузей
9. ДД "Култура"

(3) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация се присъединяват към КТД чрез писмено заявление до работодателя и председателя на синдикалната организация. Присъединяването става след еднократно заплащане на парична сума в размер на 380 /триста и осемдесет/ лева за срока на действие на КТД. Сумата се удържа в момента на присъединяване при работодателя със знанието на СИНДИКАТИТЕ и с изричното писмено съгласие на работника и служителя. За новоназначени служители вноската е пропорционална. Разходването на средствата е по преценка на страните по договора.

(4) С колективните трудови договори на по-ниско равнище в културните институти не могат да се договарят условия по-неблагоприятни от установените в този договор.

Чл. 2. Този договор нарича Кмета на Община Бургас и директорите на общински предприятия, организации, звена и регионални институти в направление "Култура" и "Туризм" в Община Бургас, РАБОТОДАТЕЛ по смисъла на § 1 т. 1, т. 3, т. 5 от КТ.

Чл. 3. Преките ръководители на съответните структури или определени от тях (по изричен и съобщен на другата страна по договора начин), длъжностни лица, предоставят ежегодно информация на другата страна по договора относно:

а/ средносписъчен състав на работниците и служителите и прогнозируеми промени на трудовата заетост;

б/ информация за бюджета по пера;

в/ преходни остатъци от предходната година

Чл. 4. Работодателят или упълномощено от него лице отправя покана към Синдикатите за обсъждане на проектобюджетите на организациите по чл. 1, т. 1 от настоящия КТД.

РАЗДЕЛ II.

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, УСЛОВИЯ НА ТРУД И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл. 5. Страните по договора се задължават да съдействат пред директорите на културните институти за осигуряване на необходимите условия за нормално протичане на работните процеси.

Чл. 6. Работодателят осигурява условия за повишаване на квалификацията, преквалификация и следдипломното обучение на специалистите, съобразно финансовия ресурс, когато обучението е свързано със заеманата от работника/служителя длъжност в културните институти.

Чл. 7. (1) Работодателят полага усилия за повишаване уменията, образованието и условия за учене в съответствие с европейския стълб на социални права.

(2) Работодателят поема ангажимента да не възпрепятства работник или служител, приет за обучение във висше учебно заведение, когато обучението е с цел повишаване на професионалната квалификация на служителя или работника, съгласно чл. 228 а от КТ.

(3) Ползването на отпуск за обучение става при прилагането на чл. 169 - чл. 171 от КТ, като работодателят и служителят уговарят ползването на отпуските и работното време на служителя, така че да не бъде нарушаван работния процес

а) чл.169, ал. (1) Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година.

б) чл.169, ал. (3) Учащите се по ал. 1 имат право еднократно и на платен отпуск от 30 работни дни за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа, дипломен проект или дисертация.

с) чл.169, ал. (4) За подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен „доктор“ работниците и служителите, зачислени на задочна или на докторантура на самостоятелна подготовка, имат право еднократно на 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен „доктор на науките“ – 12 месеца. Това право се ползва със съгласието на работодателя.

Чл. 8. Работодателят назначава външни лица, на мястото на отсъстващ работник или служител, само при изчерпване на всички възможности за вътрешно заместване съгласно чл. 110, чл.114 и чл. 259 КТ.

Чл. 9. (1) За провеждане на нормална трудова дейност, Работодателят се задължава:

1. да осигури оптимално добри условия на труд;
2. да отстоява пред МС и Общинския съвет отпускане на целеви средства за поддръжка на материално – техническата база, инструментариума, както и минималната численост на общинските предприятия, организации и звена и регионални институти;
3. в срока на действащия КТД да осигури необходимите инструменти за оркестрантите, както и необходимите консумативи и пособия - платъци, стройки, масла и др., като допълнителните материали се осигуряват, след предварителна заявка на всеки 6 месеца;
4. съгласно договореностите в БКТД на бранш “Музикално и танцово изкуство” от 10.02.2025 г., чл. 19, ал. 2, в случай че работодателят не може да осигури необходимия инструмент, той сключва индивидуален договор за наем, който е не по-малък от 10% от минималната работна заплата за страната;
5. ремонтът (при доказана необходимост от такъв) на личните инструменти, в рамките на трудовата заетост е за сметка на работодателя;
6. при продължително боледуване над 30 календарни дни да се отпускат суми в размер не по-малък от 100 лева, в рамките на една календарна година, по предложение на СИНДИКАТА и със заповед от РАБОТОДАТЕЛЯ.
7. Работодателят осигурява средства за ежегодни профилактични прегледи според спецификата на работа на всички служители, съгласно закона за здравословни и безопасни условия на труд;
8. Работодателят осигурява, след представяне на разходен документ, за своя сметка средства в размер на 300 лв. (триста лева) за корекция на зрението на работещите над 4 часа с компютър, видеодисплеи, микроскопи и лупи, ако са предписани 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:
 - а) преди започване на работа с видеодисплеи;
 - б) един път на две години за лицата, ненавършили 40 години;
 - в) ежегодно за лицата, навършили 40 години.
- г) При оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодисплеи.

9. По изключение за уникални професии (певец фолклор, балетист, оркестрант, библиотекар/библиограф), за които няма кандидати от Община Бургас, да се поемат разходите за транспорт в размер на 80 % от стойността на картата при представяне на поименен списък от съответните ръководители и при спазване на законовите разпоредби. Прилага се за служители на основен трудов договор в института, а при допълнителен трудов договор - когато местоработата при основния работодател не е на територията на гр. Бургас.

10. При възникнали проблеми се организират тристранни срещи между Синдикатите, Кмета, а при невъзможност от негова страна Заместник-кметовете с ресори „Култура и вероизповедания“ и „Туризм и спорт“, и директорите на общински предприятия, организации, звена и регионални институти на дейности „Култура“ и "Туризм" в Община Бургас.

РАЗДЕЛ III

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 10. (1) Минималният размер на редовния платен годишен отпуск по смисъла на чл. 155, ал.4 и чл. 156 от КТ за работещите в бранша, които са страна по договора е 27 работни дни.

(2) По смисъла на чл. 168, ал. 1 от КТ на родител с две деца до 18 г. работодателят осигурява допълнителен платен отпуск в размер на 3 дни, а на родител с 3 или повече деца до 18 г. – 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

(3) Страните се договарят отпуските по чл. 157 от КТ да бъдат:

1. при встъпване в брак - 3 работни дни платен отпуск. Възнаграждението се изплаща по чл. 177 от КТ.

2. при кръводаряване – 3 дни платен отпуск. Възнаграждението се изплаща по чл. 177 от КТ. Дните от кръводаряване се ползват според чл.50, ал.1 от НРВПО.

3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родители на другия съпруг или други роднини по права линия – 4 работни дни платен отпуск. Възнаграждението се изплаща по чл. 177 от КТ.

(4) По смисъла на чл. 156, т. 2 от КТ да се осигури допълнителен отпуск за работниците и служителите, за които директорите на културните институти са установили ненормиран работен ден - не по-малко от 7 работни дни;

(5) Всеки работник или служител, член на синдикатите и присъединилите се по този договор, има право на платен годишен отпуск в размер на 34 работни дни, в който размер е включен отпускът по ал. 4.

(6) Работниците и служителите с право на удължен платен годишен отпуск, съгласно чл. 155, ал. 5 от КТ и определени с Наредбата за работното време, почивките и отпуските имат право на платен годишен отпуск, както следва:

1. 43 дни, в които е включен отпускът по ал. 4. за артистичен и ръководен персонал;
2. 34 дни, в които е включен отпускът по ал. 4. за художествено–техническия персонал.
3. За работници и служители на сумирано работно време, платен годишен отпуск не по-малко от 34 дни (съгласно ал.4).

(7) Длъжностите и професиите по ал. 6 са определени в Приложение №1, неразделна част от настоящия КТД.

(8) Основният платен годишен отпуск за работници, служители с трайна намалена работоспособност 50% и над 50% да бъде 28 работни дни.

РАЗДЕЛ IV

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 11. Минималните начални основни месечни възнаграждения за служителите в регионалните и общински културни институти се определят въз основа на длъжностните нива съгласно прилож. 1 и 2 от БКТД на музеите, галериите, библиотеките, музикално-сценичните изкуства и Художественотворчески специалисти.

Чл. 12. При увеличаване на минималната работна заплата, както и при увеличаването на Държавния стандарт за библиотечно-информационно обслужване, музеи и галерии в резултат на Министерско постановление, основните трудови възнаграждения се увеличават пропорционално със същия процент, считано от датата на увеличението при приет бюджет в законоустановените срокове, като се отчита и заложеното в Бюджета на Община Бургас и Културните институти за съответната бюджетна година.

Чл. 13. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е не по-малко от 1% за всяка календарна година. Работодателите се задължават при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, да отчитат всички видове трудов стаж на работника или служителя, независимо дали е придобит в друго предприятие и независимо от заеманата длъжност и професия.

Чл. 14. (1) За образователна научна степен, свързана с изпълняваната от служителя или работника работа, се изплаща допълнително месечно възнаграждение, което се договаря в индивидуалния трудов договор в размер не по-малък от:

1. за научно звание "доктор" – 300 лв. (триста лева);
2. за научно звание "доктор на науките" – 400 лв. (четиристотин лева).

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

Чл. 15. (1) Във връзка с 24 май - Ден на славянската писменост и 1 ноември- Ден на народните будители, Община Бургас награждава щатните служители и работници на всички общински предприятия, организации, звена и регионални институти в "Култура и "Туризм" със сума в размер както следва:

- а) за 24 май - Ден на славянската писменост – не по-малко от 800 лв. (осемстотин лева);
- б) за 1 ноември- Ден на народните будители – не по-малко от 800 лв. (осемстотин лева).

Лицата работещи на непълно работно време получават наградата пропорционално на отработеното време. Право на тази награда имат служителите, които са в трудово-правни отношения към съответните дати за действително отработено време.

(2) Работодателите, при осигурен финансов ресурс, съгласувайки сумата със синдикалното ръководство, предоставят награда за 24 май и 1 ноември на служители назначени извън субсидираните бройки по делегираните бюджети.

Чл. 16. (1) На служителите да се изплаща премия при реализирани икономии от средствата за работна заплата и други средства, на база на отработено време.

(2) Директорите и ръководствата на синдикалните организации на културните организации, предприятия и институти "Култура" и "Туризм" съвместно разработват механизъм за разпределяне на премиите.

Чл. 17. (1) При работа в дните на национални и официални празници се заплаща допълнително възнаграждение върху дневния надник на работника/служителя за съответния месец в размер на 110%.

(2) При работа през почините дни се заплаща допълнително възнаграждение върху дневния надник на работника/служителя за съответния месец в размер на 75%. Същото се полага независимо от начина на формиране на работното време, включително и при сумирано изчисляване на работното време.

(3) При полагане на нощен труд се заплаща допълнително възнаграждение на работника/служителя в размер на **2,50 лв. на час**.

Чл. 18. (1) Извънредният труд и работата по график (при сумирано изчисляване), положен от работник или служител съгласно закона, се оформя със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ за всеки отделен случай.

(2) СИНДИКАТИТЕ в дружеството имат право на:

- финансова информация,
- информация по отчетността,
- графика при сумирано изчисляване на работното време
- полагането на извънреден труд.

(3) В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на работника или служителя се осигурява 12-часова почивка.

РАЗДЕЛ V

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 19. (1) Страните договарят размера на обезщетенията, както следва:

1. При прекратяване на трудов договор по чл. 325, ал. 1, т. 9 и чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ служителят получава обезщетение по реда и при условията на чл. 222, ал. 2 от КТ в размер на brutното си трудово възнаграждение за 5 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

2. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на:

а. ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия не по –малко от 5 години и не повече от 10 г. през последните 20 години - brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

б. ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия над 10 години трудов стаж през последните 20 години - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 10 месеца.

3. Право на обезщетение в размера по предходната алинея имат служители, членували в синдиката, страна по договора и присъединили се, не по-късно от 4 (четири) години преди датата на придобиване правото на обезщетение.

4. Срокът по ал. 2 не се прилага при новоучредени синдикални организации.

5. При уволнение по чл. 328, ал. 1 от КТ служителят, има право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на брутното си трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не по-малко от 3 месеца. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 20. Работодателят поема задължението да осигурява редовното изплащане на средствата от фонд СБКО в размер на 3 % от ОРЗ на всеки месец, съгласно Постановление №108 на Министерския съвет от 10 август 2023 г. СБКО се изплаща за реално отработено време, включително периодите на платен отпуск, на база основно месечно възнаграждение.

Чл. 21. Работодателят осигурява ежегодно на работниците и служителите средства за облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място, в размер на не по-малко от 700 лв. (седемстотин лева). Средствата за работно облекло се изплащат за текущата календарна година след издаване заповед от работодателя. Същите се дължат на лица, работещи на постоянен трудов договор.

РАЗДЕЛ VII

ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Чл. 22. (1) Работодателят спазва по отношение на социалните партньори точно задълженията си, произтичащи от императивните разпоредби на чл. 130 - чл.130г КТ.

(2) Работодателят уведомява ръководството на Синдиката при започване на дисциплинарни производства, свързани със служители – синдикални членове.

Чл. 23. (1) При закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят, след консултация със синдикатите, има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

(2) Работодателят има задължение за подбор при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, когато подбира между еднакви длъжности, като предимство да останат на

работа имат тези работници и служители, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Чл. 24. Работодателите, съвместно със синдикатите, се задължават в срок от три месеца след влизане в сила на настоящото КТД, в отделните културни институти, организации, звена и предприятия, да проведат процедура за изменение и допълнение на действащите вътрешни правила и правилници, с цел актуализиране в съответствие с настоящия договор.

Чл. 25. Работодателите координират със синдикатите разработването на следните документи:

1. Правилник за вътрешния трудов ред.
2. Вътрешни правила за работната заплата.
3. Правилник за дейността на общинския или регионален институт или организация.
4. Правилник за безопасни условия на труд.

РАЗДЕЛ VIII.

ЗАЩИТА СРЕЩУ НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 26. (1) Работодателят и служителите в съответната културна институция се ангажират да осигурят работна среда, свободна от насилие и тормоз.

(2) Всички форми на тормоз, насилие и дискриминация са недопустими и се считат за тежки нарушения на трудовата дисциплина, включително и тормоза от работниците и служителите към своя работодател.

(3) Работодателят няма право да налага санкции, както и да заема страна срещу лица, подали сигнал за насилие и тормоз на работното място, произтичащи от подадения сигнал за конкретния случай.

РАЗДЕЛ IX

СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 27. Страните се договарят да:

1. работят за развитието и просперитета на общинските предприятия, организации, звена и регионални институти „Култура“ и „Туризъм“;
2. развиват двустранния диалог и колективното трудово договаряне
3. спазват принципите на взаимно зачитане на интересите и уважение към позицията на другата страна

4. се стремят към добронамерено уреждане на възникнали трудови и социални конфликти, както и за тяхното навременно предотвратяване.

Чл. 28. РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства на **СИНДИКАТИТЕ** да осъществяват своята дейност непосредствено свързана с проблемите на работниците и служителите – членове на **СИНДИКАТИТЕ** и присъединили се, страна по КТД по месторабота.

Чл. 29. На основание чл.159 от КТ на председателите на синдикалните организации в институциите и предприятията и синдикалните членове в съответните организации и предприятия, за осъществяване на синдикална дейност се дава допълнителен платен отпуск до 80 часа в рамките на една календарна година. Отпускът се заплаща съгласно чл. 177 от КТ.

Чл. 30. На основание чл. 46 от КТ Работодателят създава условия и съдейства на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност, като им предоставя безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти и др. материални условия за изпълнение на техните функции.

Чл. 31. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава в срок до 30 /тридесет/ дни, да отговаря на отправени молби, жалби, сигнали и предложения от **СИНДИКАТИТЕ** и/ или работниците и служителите – членове на **СИНДИКАТИТЕ** и присъединили се, страна по КТД.

Чл. 32. РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да обсъжда предварително със **СИНДИКАТИТЕ** свои решения и действия в трудовата и социалната област които биха могли да доведат до възникване на напрежение и/или колективни трудови спорове.

Чл. 33. Ръководствата на **СИНДИКАТИТЕ** се задължават да съдействат на **РАБОТОДАТЕЛЯ**, като изисква от всички свои членове:

1. Спразване на трудовата дисциплина и вътрешни правилници, правила, наредби и инструкции.
2. Изпълнение на задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно, в съответствие със законовите разпоредби.
3. Издигане авторитета на общинските предприятие, организации, звена и регионални институти „Култура“ и „Туризм“ и повишаване доверието на гражданите към културните институти и институции.
4. Професионално и компетентно, културно и етично да се отнася към гражданите при изпълнение на своите задължения.
5. Намаляване на загубите от разхищаване на енергия, горива, материали и консумативи.

Чл. 34. СИНДИКАТИТЕ в общинските предприятие, организации, звена и регионални институти „Култура“ и „Туризм“ могат да провеждат събрания и работни срещи през работно време по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи, след съгласуване за времето и мястото с **РАБОТОДАТЕЛЯ**.

Чл. 35. За участие в семинари, обучения и конференции, организирани от специализирани организации, съсловни организации, **РАБОТОДАТЕЛЯТ** осигурява необходимите условия. Участието се разрешава от **РАБОТОДАТЕЛЯ** за всеки конкретен случай, след подаване на писмено заявление най-малко в 3 /три/ дневен срок. Времето на участие в семинарии, обучения и конференции на членовете на синдикалните ръководства по месторабота се счита за платен отпуск – не по-малко от 6 работни дни за една календарна година.

Чл. 36. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ имат право, независимо един от друг, без да накърняват интересите на другата страна, да осъществяват контрол по изпълнение на настоящия договор.

РАЗДЕЛ X

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 37. Колективният трудов договор влиза в сила в деня на подписването му и има действие за срок от 2 години. След изтичане на срока на договора същият се прекратява. Двете страни запазват правото да предлагат промени, които се разглеждат в двуседмичен срок от постъпването им.

Чл. 38. При сключване на индивидуални трудови договори директорите на културните институти не могат да договарят по-благоприятни условия от установените в КТД за работниците и служителите, които не са членове на синдикатите – страни по договора и не са се присъединили към КТД на културния институт.

Чл. 39. Този договор е задължителен за двете страни и при промени на законодателството те се задължават незабавно да го актуализират.

Чл. 40. Подписалите настоящия Колективен трудов договор страни се задължават:

- да изпълняват добросъвестно и точно клаузите на договора;
- да осигуряват равноправен обмен на информация и достъп до нея.

Чл. 41. Настоящият Колективен трудов договор действа за всички дейности от направление „Култура“ и „Туризм“.

Чл. 42. Настоящият Колективен трудов договор се изготви в три еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните и един за Инспекцията по труда в град Бургас за вписване по реда на чл. 53, ал. 4 от Кодекса на труда.

ЗА ОБЩИНА БУРГАС:

ДИМИТЪР НИКОЛОВ

КМЕТ

ОБЩ.

БАС

ЗА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

БРАНШ „КУЛТУРА И ТУРИЗЪМ“:

КНСБ:

МАЯ САРИЕВА

ОБЛАСТЕН КООРДИНАТОР

КТ „ПОДКРЕПА“:

ПЕТЬО ЛАЗАРОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА

РЕГИОНАЛЕН ПРОФЕСИОНАЛЕН

СИНДИКАТ КУЛТУРА

Приложение 1 към КТД

ХУДОЖЕСТВЕНО-ТВОРЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ	ХУДОЖЕСТВЕНО-ТЕХНИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ
Балетист	Звукооператор
Балетмайстор	Театър майстор
Главен художествен ръководител	Библиотекар
Диригент	Библиотекар-специалист
Естраден певец	Библиограф
Корепетитор	Библиограф-информатор
Музикален аранжор	Библиотекар-експерт
Музикален ръководител	Методист библиотека
Оркестрант	Библиограф-експерт
Оркестрант бас китара	Работник библиотека картотекар
Оркестрант духов инструмент	Документалист
Оркестрант китара	Експерт икономическа информация
Оркестрант пиано	Експерти техническа информация
Оркестрант ударни инструменти	Главен библиотекар
Певец фолклор	Главен библиограф
Ръководител ансамбъл	Зам.-директор библиотека
Хорист	Директор библиотека
Хормайстор	Ръководител/началник направление
Художествен ръководител на ФТА „Н. Гинов“	Ръководител/началник отдел
Художествен ръководител хор	Главен счетоводител
Реставратор	Юрисконсулт
	Одитори и счетоводители (счетоводител, вътрешен одитор, други)
	Специалисти по бази данни и мрежи (системен администратор и други).
	Приложни програмисти
	Други специалисти по информационни и комуникационни технологии
	Други видове специалисти по отделни, специфични за конкретната библиотека дейност (реставратор, архивист, експерт по връзки с обществеността и други)
	Счетоводител оперативен/касиер
	Фотограф
	Помощник реставратор
	Касиер счетоводство
	Подвързвач книги – шивач
	Домакин
	Шофьор
	Работник поддръжка
	Чистач/хигиенист
	Огняр
	Работник гардероб/Портиер
	Главен уредник/Уредник

	Екскурзовод
	Системен администратор/ИТ специалисти
	Главен счетоводител/счетоводител/касиер- домакин
	Директор/заместник директор
	Специалисти направление Култура