

МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА
Изх. №. <u>РД11-00-333</u>
Дата. <u>30.11.2023</u>

Днес, 2023 г., в град София,

водени от съвременните принципи на ефективното социално партньорство, приемайки нуждата от непрекъснато подобряване на условията на труд и повишаване на жизнения стандарт на работещите в Министерство на културата като механизъм за гарантиране качеството на административната дейност и авторитета на институцията,

МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА, със седалище; гр. София, бул. “Александър Стамболийски” № 17, представлявано от **Г-Н КРЪСТЮ КРЪСТЕВ - МИНИСТЪР**, наричано в договора **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ на КТ „ПОДКРЕПА” към **НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ”ПОДКРЕПА”** (НСАС „ПОДКРЕПА”) в Министерство на културата, представлявана от **Г-ЖА МИГЛЕНА БОРИСЛАВОВА - ПРЕДСЕДАТЕЛ**, наричана в договора **СИНДИКАТ**, от друга страна,

на основание чл. 51а от Кодекса на труда (КТ),

сключиха настоящия

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)

за следното:

РАЗДЕЛ ПЪРВИ
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 (1) Страните безусловно приемат, че колективното трудово договаряне е основен инструмент за осъществяване на социалния диалог между тях и за уреждане на трудовите, осигурителните и социалните отношения между служителите и Работодателя.

(2) Страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение при конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти и гарантиране на социалната сигурност.

Чл.2 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осъществява и регулира трудовите и осигурителните отношения в рамките на своите правомощия, в сътрудничество с легитимните представители на СИНДИКАТА. За легитимни представители на СИНДИКАТА се приемат лицата, избрани от Общото (делегатското) събрание на синдикалната организация, като легитимността се доказва чрез документ, издаден по правила и ред, установени в устройствените документи на СИНДИКАТА.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ признава Синдикалната секция на КТ „Подкрепа” при Министерство на културата (МК) за легитимна страна при сключването на този КТД, въз основа на представено Удостоверение за легитимност, издадено по надлежния ред от НСАС „Подкрепа“, както и за организация, представляваща своите членове - служители в министерството и защитаваща техните права и интереси.

РАЗДЕЛ ВТОРИ
ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР. ПРИЛОЖИМОСТ И
ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ

Чл.3 РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТЪТ, на основание разпоредбите на Кодекса на труда (КТ), са съгласни, чрез този Колективен трудов договор (КТД), на равнопоставена основа, да уредят трудовите и осигурителните отношения на работещите в МК, доколкото същите не са уредени императивно с повелителни нормативни разпоредби, както и всички въпроси, свързани с тези отношения, като насочват своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

Чл.4 Приетите с нормативен акт по-благоприятни за служителите условия от договорените в настоящия КТД, влизат в действие автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в този договор.

Чл.5 (1) По смисъла на чл. 57, ал. 1 от КТ, този КТД се прилага за всички служители по трудово правоотношение, членове на СИНДИКАТА в МК.

(2) Нечленуващите в синдикалната организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения КТД при условия и по ред, определени от страните по КТД и регламентирани чрез разпоредбите на чл. 6 от този договор.

Чл.6 (1) Служител, работещ по трудово правоотношение с МК, може да се присъедини индивидуално към действието на сключения в министерството КТД, при следните условия:

1. да подаде индивидуално писмено Заявление (Приложение № 1) до РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА;

2. да заплати еднократна присъединителна вноска в размер на 1 % от нетното си трудово възнаграждение, което би получил за периода от присъединяването до изтичане на срока на действие на КТД.

(2) Присъединяването влиза в сила за присъединилия се от първо число на месеца, следващ месеца, в който е отправено заявлението и е внесена присъединителната вноска.

(3) Прекратяване на присъединяването се допуска след писмено Заявление отправено до РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА. При прекратяване на присъединяването не се дължи връщане на внесената присъединителна вноска.

(4) Набраните средства от присъединителни вноски се набират и осчетоводяват отделно от средствата за синдикален членски внос и се разходват за социално и здравно подпомагане на служители на МК по предложение на СИНДИКАТА и след съгласуване с РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл.7 (1) Не присъединилите се към действието на КТД служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по договора, ползват правата, произтичащи от техните индивидуални трудови договори.

(2) Страните се ангажират да не допускат автоматично прилагане на договореностите в настоящото КТД при сключването и изпълнението на индивидуалните трудови договори за служители, спрямо които КТД няма действие.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.8 РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства на синдикалната организация, съгласно чл. 46 от КТ, като:

1. осигурява ползването на отпуск на членовете на синдикалните ръководства по реда на чл. 159 от КТ в рамките на една календарна година, както следва:

- за членовете на синдикалното ръководство - 48 часа;
 - за членовете на централните синдикални ръководства - 72 часа;
 - за делегатите на национални конференции, общо събрание и конгреси на СИНДИКАТА
- за дните на провеждането им;

2. времето за участие в заседания на Съвета за социално сътрудничество, преговори, сключване на КТД и Споразумения, подготовка и обсъждане на проекти за вътрешни правилници и наредби, да се счита за служебен платен отпуск;

3. осигурява при възможност ползване на помещение за осъществяване дейността на СИНДИКАТА;

4. след предварително съгласуване създава условия за провеждане на синдикални мероприятия;

5. осигурява на ръководството на синдикалната организация в министерството

6. безвъзмездно ползване на: телефон/факс, копирна техника, интернет и служебна поща;

7. по депозирано писмено искане на синдикалното ръководство, осигурява отчисляването и набирането на членския внос по ведомост. Към искането, СИНДИКАТЪТ прилага поименен списък на членовете и декларирано съгласие по чл. 272 от КТ.

Чл.9 СИНДИКАТЪТ се задължава:

1. да уведомява писмено РАБОТОДАТЕЛЯ 3 (три) дни преди началната дата на ползването на отпуск по чл. 8, т. 1 от КТД;
2. след ползване на отпуск за участие в синдикални мероприятия, участвалите да представят документ за това до 3 (три) работни дни след приключването им.

Чл.10 (1) СИНДИКАТЪТ се задължава да провежда своите синдикални събрания и мероприятия в извънработно време и да не възпрепятства дейността на МК.

(2) По изключение, СИНДИКАТЪТ има право да провежда събрание до три пъти годишно в работно време, съгласно условията на чл. 8, т. 4 от КТД.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.11 (1) Сътрудничеството между страните по договора се основава на равноправен диалог, преговори, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните.

(2) За изпълнение на ал. 1, РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТЪТ създават Съвет за социално сътрудничество (наричан в договора Съвет или ССС), в който РАБОТОДАТЕЛЯТ участва лично или чрез упълномощени от него лица, а СИНДИКАТЪТ се представлява от своето ръководство и/или упълномощени лица.

(3) Съветът се изгражда на паритетен принцип, като се състои от равен брой представители на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА

(4) Съветът осъществява своята дейност съгласно Правила, приета от страните по КТД (Приложение №2).

(5) ССС разглежда всички въпроси относно регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях осигурителни правоотношения, споровете по изпълнение на настоящия договор, както и всички други проблеми, касаещи трудовите отношения, заетостта, социалното подпомагане, безопасността при работа и други.

(6) ССС осъществява своята дейност чрез провеждане на редовните заседания най-малко веднъж на шест месеца, чието насрочване е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(7) Извънредни заседания могат да бъдат насрочвани по искане на всяка от страните. Заседанието се насрочва в седемдневен срок от отправяне на искането. Към искането се прилага проект на дневен ред.

(8) Всички решения на ССС се оформят в протоколи.

(9) Първото заседание на ССС се свиква до 1 (един) месец от сключването на този КТД.

Чл.12 СИНДИКАТЪТ се задължава:

1. да съдейства на РАБОТОДАТЕЛЯ при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работа в МК;
2. да уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ за всеки случай, когато установи предпоставки или възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на дейността на министерството;
3. да осигурява широка гласност за условията и изпълнението на КТД в МК;
4. да упражнява синдикален контрол и съдействие за спазване на трудовото и осигурителното законодателство;
5. да разяснява активно на своите членове начините и мерките за осигуряване на безопасни

и здравословни условия на труд и избягване на трудовите злополуки., като съдейства за повишаване на осведомеността на служителите в тази връзка;

6. да участва активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие на страните, сформирани въз основа на настоящия КТД;

7. да обобщава и довежда до знанието на РАБОТОДАТЕЛЯ мненията и предложенията на членовете си във връзка с реализиране на процедурите на информирание и консултиране;

8. да участва в изясняването на възникнали трудови и социални спорове или фактори на напрежение и да съдейства за тяхното разрешаване;

9. да не разгласява и да не ползва за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, получена от РАБОТОДАТЕЛЯ, когато същата е предоставена с изискване за поверителност.

Чл.13 РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

1. да предоставя, при поискване от СИНДИКАТА, информация, която е от значение за колективното трудово договаряне и изпълнението на КТД съгласно чл. 52 от КТ;

2. да включва при поискване представители на СИНДИКАТА като наблюдатели при заключителните срещи на годишното оценяване на изпълнението на длъжността на служителите синдикални членове, съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА).

Чл.14 (1) На основание чл. 37 от Кодекса на труда, СИНДИКАТЪТ има право да участва в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения.

(2) За осъществяване на правото на СИНДИКАТА по предходната алинея, РАБОТОДАТЕЛЯТ отправя писмена покана до синдикалното ръководство за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите и свързани с тях правоотношения. В поканата се посочва какъв е акта, който ще се подготвя, как и кога ще се реализира съвместната работа със СИНДИКАТА и кой ще участва в подготовката на проекта от страна на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) След получаване на поканата по ал. 2, СИНДИКАТЪТ изпраща на РАБОТОДАТЕЛЯ писмен отговор, в който посочва имената на своите представители, които ще участват в подготовката на проекта.

РАЗДЕЛ ПЕТИ ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.15 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да гарантира сигурността и защитата на личните данни на служителите при спазване на разпоредбите на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент за защита на данните), както и на приложимото българско законодателство.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

(3) При възникване и при осъществяване на трудовото правоотношение, РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да изисква информация, подписване на декларации от

синдикален характер, и други документи, предоставящи сведения, уронващи достойнството и ограничаващи личните свободи на служителите.

(4) По смисъла на предходната алинея, не се считат за нарушение на правото на труд случаите, в които РАБОТОДАТЕЛЯТ изисква информация за извършване от служителите на търговска или стопанска дейност и информация, свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение, както и деклариране на обстоятелства, което е регламентирано като изискване в нормативен акт.

Чл.16 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури на работниците и служителите нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която са се уговорили.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително информира всеки новопостъпил или преназначен служител относно структурата на министерството и положението на работното място на служителя в нея, условията на труд, в това число неблагоприятните фактори, които могат да имат въздействие върху здравето на служителя.

Чл.17 При решение за съкращаване в щата РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да приема на работа нови служители до приключване процеса по съкращаването. Изключение се прави само за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

Чл.18 При промени, които водят до прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т. 2 и т. 3 от КТ, както и в случаите на чл. 130а от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува действията си със СИНДИКАТА, като го запознава с:

1. мотивите за намаляване на числеността на служителите;
2. новата численост на служителите по трудови правоотношения;
3. възможности за пренасочване на освободените служители.

Чл.19 При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ в рамките на договорената численост по предходния член, РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да спазва следните условия:

1. преустановява сключването на нови трудови договори;
2. не сключва граждански договори за изпълнение на работа, идентична или равностойна с тази, изпълнявана от лицата, чието длъжности се съкращават;
3. не прекратява едновременно трудовите правоотношения на служители на МК, които са семейство, както и на служител, който е единствен работещ член в своето семейство;
4. след обсъждане със СИНДИКАТА, да приложи всички възможности за избягване или ограничаване на уволненията - намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

Чл.20 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТЪТ се договарят, че във връзка с чл. 333, ал. 4 от КТ, трудовото правоотношение с работник или служител, член на СИНДИКАТА - страна по този договор, се прекратява поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, само след предварителното писмено съгласие на съответния синдикален орган, за което РАБОТОДАТЕЛЯТ отправя мотивирано искане.

(2) Установената в предходната алинея предварителна закрила се прилага, когато членственото правоотношение със синдикалната организация е възникнало най-малко 6 (шест) месеца преди отправяне на Искането на съгласие.

(3) В случаите по ал. 1, синдикалното ръководство отговаря писмено (със съгласие или мотивиран отказ) в 3 (три) дневен срок от получаване на искането от страна на РАБОТОДАТЕЛЯ,

Чл.21 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ в началото на всяка година анализира потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на служителите.

(2) Въз основа на анализа по ал. 1, РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва и утвърждава годишен план за обучение на служителите, който предоставя на СИНДИКАТА.

(3) Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, по проекти и програми, с които да се финансират мерки за кариерно развитие на служителите.

Чл.22 При наличие на финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ, по предложение на СИНДИКАТА, осигурява допълнителни средства за научна литература, абонамент за периодични издания, софтуер, научни разработки и други условия за повишаване на квалификационното равнище на работниците и служителите.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.

Чл.23 (1) Продължителността на работното време се регламентира в Устройствения правилник па МК.

(2) Страните по КТД се приемат, че нормалната продължителност на работното време в МК съответства на предвиденото в чл. 136 от КТ.

Чл.24 РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ползването на почивка за хранене, в размер на не по-малко от 30 минути, като същата се ползва от всички служители, и на две физиологични почивки от по 15 минути за служителите при спазване изискванията на чл. 151 от КТ, чл. 12 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) и Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл.25 По искане на бременни, майки с деца до 10-годишна възраст или с дете с увреждане, което не е настанено в лечебно (оздравително, климатично) заведение,; както и на трудоустроени, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да сключи трудов договор, съгласно чл. 138, ал. 1 от КТ.

Чл.26 (1) Страните договарят основния платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ да бъде 22 (двадесет и два) работни дни.

(2) Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в рамките на календарната година, въз основа на подадено писмено заявление от служителя.

(3) В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да уведоми писмено служителите за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

(4) На работници и служители членове на едно семейство, когато и двамата работят в МК, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, че майката (осиновителката), ако заяви желание за това, има право да ползва платен отпуск по чл. 155, непосредствено след изтичането на отпуска за отглеждане на дете до две годишна възраст.

Чл.27 Страните по КТД договарят размера на дните за допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ да бъде не по-малко от 6 (шест) дни.

Чл.28 (1) Всички останали отпуски се ползват по реда на действащите нормативни актове.

(2) За времето на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1-3 от КТ на служителя се заплаща възнаграждение в размер съгласно чл. 107а, ал. 19 от КТ.

Чл.29 (1) Чрез този КТД, страните се договарят, че служителките, членове на СИНДИКАТА, страна по този договор, имат право на платен отпуск по чл. 168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

1. за 2 живи деца до 18 години - 2 работни дни;
2. за 3 или повече живи деца до 18 години - 4 работни дни.

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 годишна възраст.

(3) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

РАЗДЕЛ СЕДМИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.30 (1) Правилата и процедурите за определяне, изменение и изплащане на основните заплати, допълнителните възнаграждения и обезщетения на служителите в МК се регламентират с Вътрешни правила за заплатите в министерството.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава Вътрешни правила за заплатите, които регламентират условията по формиране, регулиране и разпределяне на средствата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, след предварително съгласуване със СИНДИКАТА, при спазване на процедурата по чл. 37 от КТ.

Чл.31 (1) Индивидуалните брутни месечни заплати се състоят от основната заплата и от допълнителните възнаграждения и се определят съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА).

(2) Основните месечни заплати се определят по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата, определени в приложение № 1 към НЗСДА. СИНДИКАТЪТ участва в разработването на Вътрешни правила за заплатите в администрацията и следи процеса на определяне и израстване в диапазона между минимума и максимума в степените на всяко ниво на заплати за съответните длъжности.

(3) Индивидуалните основни месечни работни заплати се договарят при спазване на реда и условията на действащата нормативна уредба за заплатите в администрацията, КТД и

Вътрешните правила за заплатите на МК. При изразено желание от служителите, СИНДИКАТЪТ съдейства, наблюдава и следи процеса на оценяване на изпълнението на длъжността на служителите в МК, включително като съдейства за вземане на прозрачни решения, основани на получените оценки, тъй като оценяването е определящо за размера на индивидуалната месечна заплата и за допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите в държавната администрация.

(4) Страните по КТД се договарят упълномощено лице от СИНДИКАТА да преглежда формуляра за оценка на изпълнението на длъжността на служител, който е синдикален член, и е подал писмено искане за становище от СИНДИКАТА, съгласно чл. 21, ал. 3 от НУРОИСДА.

(5) Ръководството на СИНДИКАТА дава становище по ал. 4 в тридневен срок.

(6) Страните по КТД се договарят да търсят начини и средства за компенсиране на изоставането на заплащането на служители, завърнали се след дългосрочен отпуск или отпуск по майчинство, с цел постигане на оптимално ниво за заплащане за дадената длъжност.

Чл.32 (1) Страните по договора се споразумяват за определяне на следните допълнителни възнаграждения, както следва:

1. за ношен труд;
2. за извънреден труд;
3. за работа през официалните празници;
4. за времето на разположение;
5. за постигнати резултати.

(2) Допълнителните възнаграждения за извънреден труд и за работа през официалните празници се изчисляват върху индивидуалната основна месечна заплата на служителите.

(3) За всеки отработен ношен час или за част от него между 22.00 и 06.00 ч. се заплаща допълнително възнаграждение за ношен труд в размер на 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

(4) За заместване по чл. 259, ал. 1, изр. 2 от КТ размерът на допълнителното трудово възнаграждение се договаря между страните в размер на 50 на сто от основната работна заплата на замествания.

Чл.33 На служителите от МК може да се изплаща допълнително възнаграждение за постигнати резултати, съгласно действащата нормативна уредба и Вътрешните правила за заплатите. В съответствие с чл. 24 от НЗСДА допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи. Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно - през април, юли и октомври за текущата година и през януари - за предходната година.

Чл.34 (1) Страните по КТД приемат, че съгласно чл. 107а, ал. 19 от КТ, база за определяне размера на обезщетенията по КТ към датата на възникване на основанието за получаване на съответното обезщетение, е индивидуалната основна месечна заплата на работника/служителя.

(2) Страните по КТД договарят увеличени размери на обезщетения, както следва:

1. по чл. 218 от КТ - обезщетение в размер на 65 на сто от брутното трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е бил възпрепятстван да работи;

2. по чл. 222, ал. 2 от КТ - в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от:
 - а) 3 (три) месеца - при работа от 5 до 10 години в МК;
 - б) 4 (четири) месеца - при работа над 10 години в МК;
 3. по чл. 222, ал. 3 и ал. 4 от КТ, обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от:
 - а) 6 (шест) месеца - ако работникът или служителят е придобил в МК от 5 до 10 години трудов стаж през последните 20 години;
 - б) 10 (десет) месеца - ако работникът или служителят е придобил в МК над 10 години трудов стаж през последните 20 години.
- (3) Обезщетенията се изплащат в размерите по предходната алинея на членовете на СИНДИКАТА страна по договора, когато членството е възникнало най-малко 6 месеца преди датата на придобиване на право на съответното обезщетение.

РАЗДЕЛ ОСМИ СОЦИАЛНО-БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.35 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства в размер до 3 на сто от начислените средства за основни заплати за формиране на фонд „Социално-битово и културно обслужване“ (СБКО).

(2) Редът за разпределение и ползване на средствата от фонд „СБКО“ се определя от общото събрание на служителите по трудово правоотношение към МК.

Чл.36 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за облекло на служителите в размер на 250.00 лв. годишно.

(2) Конкретната стойност на облеклото се договаря с РАБОТОДАТЕЛЯ за всяка календарна година, но не по-малко от размера, определен за държавните служители на експертна длъжност.

Чл.37 РАБОТОДАТЕЛЯТ своевременно информира синдикалната организация за възможностите за социален отдих в различни правителствени и частни обекти.

РАЗДЕЛ ДЕВЕТИ БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл.38 (1) Страните по КТД се задължават съвместно да съдействат за обезпечаването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава за своя сметка всяка година да осигури един профилактичен медицински преглед на служителите, съгласно нормативната уредба - ЗЗБУТ и нормативните актове по прилагането му. Страните по КТД следят за качеството на медицинските прегледи.

(3) Страните се договарят РАБОТОДАТЕЛЯТ да сключи служебна застраховка "Злополука" и/или групова рискова застраховка "Живот" на служителите в МК, при наличие на финансова възможност.

Чл.39 Страните по КТД се задължават най-малко един път годишно да обсъждат и предприемат съответни мерки за подобряването на състоянието на безопасността и условията на труд в МК.

Чл.40 При наличие на финансови средства, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за подобряване битовите условия на работа, закупуване на нова компютърна техника, периодична дезинфекция и дезинсекция на работните места.

РАЗДЕЛ ДЕСЕТИ КОНТРОЛ ВЪРХУ ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл.41 Изпълнението на този договор се разглежда периодично пред събрания на Синдиката, както и на заседанията на Съвета за социално сътрудничество.

Чл.42 Страните се ангажират, че при изпълнение на КТД няма да допускат действия, нарушаващи условията на договора и ще избягват спорове.

Чл.43 (1) Контролът по изпълнението и тълкуването на КТД се извършва от страните по него, чрез ССС.

(2) При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях, се произнася пред другата страна в срок до 30 дни.

Чл.44 При възникване на колективен трудов спор, както и при наличието на предпоставки за поражение на такъв, по искане на която и да е от страните по КТД, ще се провеждат незабавно съвместни консултации и/или преговори за неговото доброволно уреждане,

Чл.45 (1) Страните по КТД могат да търсят отговорност за неговото неизпълнение съобразно действащото законодателство.

(2) Страните приемат, че всички спорни въпроси, свързани с прилагането на КТД, както и случаите на установено неизпълнение на постигнатите договорености ще се разглеждат в ССС и едва след непостигане на съгласие, могат да бъдат отнасяни към външни за министерството компетентни органи.

РАЗДЕЛ ЕДИНАДЕСЕТИ ВЛИЗАНЕ В СИЛА. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ. ИЗМЕНЕНИЕ.

Чл.46 (1) Настоящият КТД влиза в сила от датата на сключването му.

(2) Срокът на действие на този договор е 2 (две) години.

Чл.47 (1) Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение или допълнение, като другата страна е длъжна да започне преговори до 15 дни след регистриране на писмена покана, придружена от материалите за предлаганите промени.

(2) Изменения или допълнения на договора се извършват по реда за неговото сключване с подписване на допълнително споразумение (анекс), неразделна част от КТД.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Страните по този договор се споразумяват в едномесечен срок след подписването на договора да заявят неговото вписване пред Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

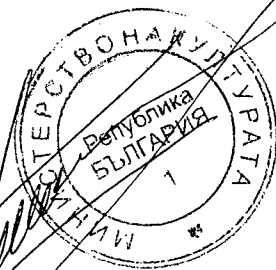
§2. (1) Неразделна част от КТД са:

1. Образец на заявление за присъединяване към КТД - Приложение № 1;
2. Правила за дейността на ССС - Приложение № 2;
3. Удостоверение за легитимност, съгласно чл. 2, ал 2 от КТД.

(2) Страните се задължават да запознават служителите в МК с КТД и последващите допълнителни споразумения към него.

§3. Настоящият Колективен трудов договор се подписа в 3 еднообразни екземпляра - по един за всяка от страните и 1 (един) за ИА "Главна инспекция по труда".

РАБОТОДАТЕЛ:



.....
КРЪСТЮ КРЪСТЕВ
МИНИСТЪР НА КУЛТУРАТА

СИНДИКАТ:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Miglena Borislavova".

.....
МИГЛЕНА БОРИСЛАВОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СС НА КТ "ПОДКРЕПА" В
МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА

ДО
МИНИСТЪРА НА КУЛТУРАТА

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
СС НА КТ „ПОДКРЕПА“ В МК

З А Я В Л Е Н И Е

от
ЕГН, длъжност.....
Дирекция/отдел/служба

УВАЖАЕМА/И Г-Н/Г-ЖО МИНИСТЪР,

УВАЖАЕМА/И Г-Н/Г-ЖО ПРЕДСЕДАТЕЛ,

С настоящото Заявление изразявам изричното си желание да се присъединя към действието на Колективния трудов договор, сключен между МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА и СС на КТ „ПОДКРЕПА“ при министерството, съгласно разпоредбите на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда, при спазване реда и условията, посочени в КТД.

Декларирам, че съм съгласен/съгласна да внеса/да ми бъде удържана присъединителна вноска в размер на 1 % от нетното ми възнаграждение за периода от момента на присъединяване до изтичане действието на КТД.

Дата:.....20.... г.

гр

Заявител:

ПРАВИЛА
ЗА РАБОТА НА СЪВЕТА ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО КЪМ
МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ:

Чл.1. Настоящите правила са разработени на основание чл. 11, ал. 4 от Колективния трудов договор, сключен между Министерство на културата и синдиката.

Чл.2. Съветът за социално сътрудничество (наричан в договора Съвет или ССС) към министерство на културата е постоянно действащ орган, утвърждаващ равноправния социалния диалог, като основен принцип на взаимоотношения между РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА и подпомагащ изпълнението на КТД.

ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ

Чл.3. Предмет на дейността на Съвета са въпросите, свързани с:
работна сила и заетост;

1. квалификация и преквалификация;
2. работна заплата, доходи, социално осигуряване;
3. колективни трудови спорове;
4. работно време, почивки и отпуски;
5. условия на труд;
6. спазване на трудовото законодателство;
7. състояние и развитие на Министерство на културата;
8. контрол на изпълнение на КТД.

Чл.4. Съветът разглежда, изготвя, предлага становища и взема решения по въпроси и проблеми съгласно чл. 3.

Чл.5. Съветът предлага възможни механизми за решаване на възникнали трудови и социални конфликти.

УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

Чл.6. (1) ССС се състои от шест члена - трима представители на Министерство на културата и трима представители на СИНДИКАТА.

(2) Членовете на Съвета се определят и упълномощават:

1. за Министерство на културата - от министъра;

2. за Синдиката - от Председателя на синдикалната секция към НСАС „Подкрепа“.
- (3) Министърът или определен от него заместник, както и председателят на синдикалната секция участват в заседанията на Съвета по право.
- (4) При необходимост страните в Съвета могат да канят за участие свои експерти.

ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТА СЪВЕТА

- Чл.7. (1)** Съветът провежда своите редовни заседания най-малко веднъж на шест месеца.
- (2) При необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни заседания след мотивирано искане на една от страните по КТД, като Председателят на Съвета се задължава да го свика в 7-дневен срок от посъпване на искането.

Чл.8. Заседанията на Съвета се водят от председател, който се определя от квотата на работодателя.

Чл.9. Председателят:

1. Свиква и ръководи заседанията;
2. Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.

Чл.10. (1) Заседанията на Съвета се провеждат при участието на всички членове.

(2) На заседанията се води протокол, който се подписва от членовете. Министерство на културата осигурява протоколчик и размножаване на протоколите.

Чл.11. Съветът взема решенията си с обикновено мнозинство. Всички несъгласия се вписват в протоколите на заседанията.

Чл.12. Взетите с обикновено мнозинство решения на Съвета се изпълняват от страните в рамките на техните правомощия.

СЪДЪРЖАНИЕ:

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ	4
РАЗДЕЛ ВТОРИ ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР. ПРИЛОЖИМОСТ И ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ	4
РАЗДЕЛ ТРЕТИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ	5
РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ	6
РАЗДЕЛ ПЕТИ ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. ПРОФЕСИОНАЛНО РАВИТИЕ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ.	7
РАЗДЕЛ ШЕСТИ РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.	9
РАЗДЕЛ СЕДМИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.	11
РАЗДЕЛ ОСМИ СОЦИАЛНО БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ	12
РАЗДЕЛ ДЕВЕТИ БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА	12
РАЗДЕЛ ДЕСЕТИ КОНТРОЛ ВЪРХУ ИЗПЪЛНЕНИЕТО	14
РАЗДЕЛ ЕДИНАДЕСЕТИ ВЛИЗАНЕ В СИЛА. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ. ИЗМЕНЕНИЕ.	14
ЗАКЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	15
<i>Приложение № 1</i>	16
<i>Приложение № 2</i>	17