



ДО
Г-Н БОИЛ БАНОВ
МИНИСТЪР НА КУЛТУРАТА
БУЛ. „АЛ. СТАМБОЛИЙСКИ“ № 17
ГР. СОФИЯ

ДО
Г-Н АНАСТАС ПОПДИМИТРОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА
РАБОТОДАТЕЛИТЕ В
ОБЛАСТТА НА КУЛТУРАТА

ДО
Г-Н СТАНИСЛАВ ПОЧЕКАНСКИ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЪЮЗ
НА БЪЛГАРСКИТЕ МУЗИКАЛНИ
И ТАНЦОВИ ДЕЙЦИ

✓ ДО
Г-Н КИРИЛ БИНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„КУЛТУРА“ КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“

ДО
Г-ЖА НИНА КРЪСТЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАТ
„ТЕАТЪР, МУЗИКА И ТАНЦ“
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„КУЛТУРА“ КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“

ДО
Г-Н ИВАН ИВАНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„КУЛТУРА“ КЪМ КНСБ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	18 071 764
София	27.06.2018

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор, подписан на 06.06.2018 г., е вписан в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ на 27.06.2018 г., под № 11, съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

С уважение,

ГЕОРГИ МИЛЧИН
За Изпълнителен директор на
ИА „Главна инспекция по труда“



МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА	
Изх. №:	<u>РДМ-00-133</u>
Дата:	<u>14-06-2018</u>

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР “МУЗИКАЛНО-СЦЕНИЧНИ ИЗКУСТВА”

Днес, 06.06.2018 г., в гр. София, се подписа настоящия договор между Министерство на културата, представлявано от Министъра на културата Боил Банов, от една страна и от друга:

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

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

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ):

Независима синдикална федерация „Култура“ към КНСБ – представлявана от Иван Иванов – председател;

Съюз на българските музикални и танцови дейци (СБМТД) – представляван от Станислав Почекански – председател;

Конфедерация на труда „Подкрепа“:

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

Синдикат „Театър, музика и танц“, представляван от Нина Кръстева – председател.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият Браншов колективен трудов договор (БКТД) се сключва на основание чл. 51б, ал. 1 от КТ и обхваща културните институти в бранша „Музикално-сценични изкуства“, като отчита спецификата на труда на работещите от художествено-творческите, техническите и административните колективи. Този договор има за цел да издигне престижа на музикалното изкуство, както и да установи работещи механизми за ползотворно сътрудничество между страните за постигане на по-добри условия на труд и заплащане.

Чл. 2. Всички културни институти от бранш „Музикално-сценични изкуства“ в договора се наричат „институти“, работещите в тях „служители“, а ръководителите им „работодатели“.

Чл. 3. Страните уреждат отношенията по повод трудовите, осигурителните и непосредствено свързаните с тях въпроси в държавните и общинските музикално-сценични институти и центрове с уважение, конструктивен диалог и разбирателство.

Чл. 4. Страните са легитимни да представляват и защитават интересите и законовите права на своите членове, да водят преговори по настоящия договор и да го подпишат.

Чл. 5. Този БКТД урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона в областта на:

1. Социалния диалог;
2. Трудовите правоотношения;
3. Условието на труд;
4. Средствата за работна заплата, допълнителното трудово възнаграждение и/или обезщетенията;
5. Работното време, почивките и отпуските;
6. Социалното развитие и подпомагане;
7. Условието за синдикална дейност;
8. Решаването на трудови спорове.

Чл. 6. Уговорените в БКТД условия се считат за задължителна минимална база при сключване на КТД във всички музикално-сценични институти с държавно, общинско и/или смесено финансиране. КТД в отделните институти трябва да се сключат в срок до 5 (пет) месеца от подписването на настоящия договор и чрез тях могат да се договорят и по-добри условия.

Чл. 7. КТД се разпростира спрямо всички служители, които членуват в синдикални организации, страни по него и присъединилите се, при условия и ред, определени в чл. 57. ал. (2) от КТ, и заплащане на едногодишен членски внос за всяка година на действието му.

Чл. 8. (1) В състава на комисиите за провеждане на конкурс за заемане на длъжността „директор“ да бъдат включени по един представител на синдикатите на федеративно ниво и един представител на БАРОК.

(2) Длъжността „директор“ не може да се съвместява по основното трудово правоотношение с друга творческа длъжност в същия институт (поради явен конфликт на интереси).

(3) След заемане на длъжността „директор“ новият работодател е длъжен в срок до 1 (един) месец, на Общо/Делегатско събрание, да запознае колектива на съответния институт със своята концепция в краткосрочен и дългосрочен план за развитието и дейността на културния институт и да изготви протокол от заседанието.

Чл. 9. (1) Резултатите от провеждания мониторинг и оценка на дейността на държавните културни институти от системата на МК да бъдат обсъждани и анализирани на Отрасловия и браншовия съвет в МК.

(2) По искане на страните, на отраслови/браншови съвет, могат да бъдат разгледани резултатите от мониторинг на конкретен културен институт, но не повече от два на заседание.

II. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

A. КОНСУЛТАЦИИ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛИ И СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Чл. 10. Работодателите и СО изграждат отношенията си в условия на взаимно зачитане, равнопоставеност и сътрудничество, спазвайки изискванията на КТ и законодателството, уреждащо разходване на публични средства.

Чл. 11. Работодателите и СО се задължават да разработят правила и механизъм за прилагане на допълнително трудово възнаграждение и допълнително възнаграждение за постигнати резултати в културните институти за всички служители.

Чл. 12. (1) Работодателите задължително поканват представители на синдикалните организации в институтите при подготовката и обсъждането на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения, както и при извършването на промени в тях, като предварително им предоставят наличните проекти. На тези обсъждания по силата на чл. 42 от КТ, могат да бъдат поканени представители на централните ръководства на СО.

(2) В срок до три месеца след влизане в сила на БКТД, работодателите задължително провеждат консултации със синдикатите във връзка със съответствието на всички вътрешни актове с клаузите на настоящия БКТД.

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

B. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 13. Работодателите приемат със синдикалните организации процедура за информиране и консултиране на служителите, съгласно чл. 7, чл. 7а, чл. 130, чл. 130а, б, в, г от КТ.

Чл. 14. Работодателите на всеки 3 (три) месеца писмено информират синдикалните ръководства за най-актуалните и важни проблеми на институтите, свързани с репертоарната политика,

постигнатите количествени резултати от продажбата на билети, организацията на труда и финансовото състояние на института. При отказ от страна на работодателите, исканата информация да бъде предоставяна от Министерството на културата по служебен път.

III. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Чл.15 Работодателите, съвместно със Синдикатите се задължават в срок до три месеца след влизане в сила на настоящия БКТД да проведат процедура за изменение и допълнение на действащите между тях КТД на ниво културен институт с цел актуализиране, а когато е необходимо, и приемане на нови правила и критерии за назначаване на служители, както и на изискванията за тяхната подготовка, образование и квалификация според спецификата и необходимостта на всеки институт.

Чл. 16. БАРОК и работодателите информират 1 (един) месец предварително Синдикатите, страни по този договор, за всички бъдещи структурни промени в институтите.

Чл. 17. В предвидените случаи от Кодекса на труда, преди да предприеме процедури по съкращаване на служители, работодателят е длъжен да проведе консултации със СО, като представи писмено аргументите си за:

1. причините за необходимостта от съкращения;
2. принципите, критериите и механизмите за извършване на подбора в съкращението;
3. възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите в рамките на института или по програми за преквалификация на Министерство на труда и социалната политика и финансирани програми от ЕС.

Чл. 18. При съкращение в щата или намаляване обема на работа работодателите могат да уволнят служител – синдикален деец, след предварително съгласие на съответната синдикална организация.

IV. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 19. (1) Работодаелят е длъжен да осигури подходящи условия за труд на работещите, включително инструментариум, в съответствие с предмета на дейност на института и длъжностни характеристики на служителите.

(2) В случай, че работодателят не може да осигури необходимите инструменти и служителят ползва собствени музикални инструменти, работодателят сключва индивидуален договор за наем, за всеки един от инструментите, който наем е в размер на не по-малко от 10% (десет процента) от минималната работна заплата за страната месечно, за ефективно отработено време, без времето на платените и неплатените отпуски. Работодаелят осигурява:

а) необходимите консумативи и пособия (струни, косми за лък, стройки, платъци, колофон, масла, палци, макиаж, демакиаж и др.) по предварителна заявка и договореност със синдикалната организация, но не по-малко от веднъж годишно.

б) ремонт (при доказана необходимост от такъв) на личните музикални инструменти в рамките на трудовата заетост, разходите за който се доказват с документи, съгласно изискванията на Закона за счетоводство. При липса на такива, работодателят има право да откаже изплащането им.

(3) Работодателят осигурява работно и униформено облекло (в т.ч. сценично и репетиционно), след предварителни консултации със Синдикатите, като условията за неговото ползване се договарят по места в КТД.

(4) С цел осигуряване по-добри условия на труд, работодателят съвместно със СО приема обхват и условия за сключването на договор със застрахователна компания за риск „трудова злополука и смърт“ извън задължителните застраховки, при възможност и бюджетни средства.

(5) С цел избягване на ръчно повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата, работодателят осигурява подходящо оборудване.

Чл. 20. (1) По предписание на Службата по трудова медицина работодателят осигурява профилактични прегледи на работещите в институтите.

(2) Профилактичните прегледи включват преглед при отоларинголог-фониатър и пулмолог за членовете на оперните, филхармоничните хорове и солистите-певци и травматолог за балетистите, солистите, хористите и оркестрантите.

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

Чл. 21. Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на спешна медицинска помощ.

Чл. 22. За медицински и профилактично-възстановителни процедури и лекарствени средства, които са в резултат на трудова злополука и професионално заболяване, придобито след постъпване на служителя в института, работодателят изплаща средства съгласно действащото законодателство.

Чл. 23. Работодателите в институтите, съвместно с ръководствата на СО анализират ежегодно причините за трудовите злополуки и професионалните заболявания, и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл. 24. За провеждане и запазване на нормална дейност в институтите, БАРОК и синдикалните организации се задължават да отстояват пред Министерството на културата, Министерството на финансите, Министерския съвет и общинските съвети отпускането на целеви средства за поддръжка на държавната и общинската материално-техническа база и обновяване на инструментариума, както и оптимално необходимата численост (санитарен минимум) според спецификата на всеки културен институт.

V. СРЕДСТВА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 25. Индивидуалните възнаграждения на 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.

Чл. 26. Началните основни месечни възнаграждения не могат да бъдат по-ниски от достигнатите за съответната длъжност при отделните категории служители.

Чл. 27. (1) На служителите 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, прилагащи системата на делегиран бюджет.

(2) Допълнителното възнаграждение може да се начислява и изплаща след приключване на всяко тримесечие в рамките на бюджета на института, 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, при необходимост, компенсирана промяна по бюджета на организацията, за която е уведомено Министерството на културата.

Чл. 28. (1) 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. Условието, критериите и процедурата за прилагането ѝ се изработват съвместно от Работодателя и Синдикалната организация на отделните институти.

(2) В КТД се договаря по-висок размер на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за тези длъжности, в зависимост от ефективно отработеното време ежемесечно, в рамките на утвърдения бюджет за календарната година и съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 29. (1) В КТД се регламентират дейностите, при които условията на труд водят до допълнително нервно-психическо натоварване или увреждат здравето на служителите.

(2) По предложение на службите по трудова медицина по места се подготвя списък на длъжностите, които отговарят на ал. 1.

Чл. 30. (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

институт, служителите, получават освен пълния размер на трудовото си възнаграждение и допълнително такова не по-малко от 30 (трийсет) % от дневното възнаграждение по индивидуален трудов договор. Работодателят задължително уговаря общия размер на сумата да бъде за сметка на организаторите на външната продукция.

(2) Допълнителните възнаграждения по предходната алинея се заплащат на служителите, които участват във външните продукции в рамките на календарен месец.

Чл. 31. В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдения бюджет, страните се споразумява размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е 1.0 (БМТД) % за всяка прослужена година. При сключването на КТД този процент може да е по-висок, ако има финансова възможност.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 32. (1) При прекратяване на трудовия договор, след като служителят 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 4 месеца;
2. над 10 години – брутното му трудово възнаграждение за 8 месеца.

Чл. 33. При прекратяване на трудов договор поради болест (чл. 325, т. 9 от КТ, или чл. 327, т. 1 от КТ) служителят получава обезщетение по реда на чл. 222, ал. 2 в размер на брутното си трудово възнаграждение за 4 месеца.

Чл. 34. При уволнение по чл. 328, ал. 1 от КТ служителят има право на обезщетение по чл. 222 от КТ в размер на брутното си трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

Д. ДРУГИ УСЛОВИЯ

Чл. 35. Преди подписване на договор за турне или гостуване на института в страната или чужбина, работодателят е длъжен да обсъди с творческия и технически екип, както и с ръководствата на синдикатите, всички условия по договора, свързани с трудовите и осигурителни отношения.

Чл. 36. (1) Страните уговарят в КТД по места минималните разходи за пътни, дневни и квартирни при турнета и други командировки на състава на института, в съответствие с Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

(2) При завръщане на състава от гостуване в страната след 24:00 часа, то следващият ден се включва задължително в командировъчната заповед и се заплаща според Наредбата за командировките в страната.

Чл. 37 (1) При групови пътувания работодателят осигурява подходящи транспортни средства за служителите.

(2) На служители, които са командирани със собствен транспорт, се заплащат разходите за пътуването съгласно чл. 13 от Наредбата за командировките в страната – при пътуване в страната, или съгласно чл. 13 от Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина – при пътуване в чужбина.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 38. Нормалният режим на работа в институтите е петдневна работна седмица с продължителност на седмичното работно време 40 часа.

Чл. 39. Нормалната продължителност на работното време през деня в институтите е 8 часа. За художествено-творческите състави то включва: до 5 (пет) часа репетиционно време, представления (концерт-спектакли) и до 3 (три) часа самоподготовка.

Чл. 40. Продължителността и разпределението на работното време, седмичната програма, графици за работа на смени и др. се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред в отделните институти.

Чл. 41. Всеки служител има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият задължително е неделя. В този случай на служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

Чл. 42. Страните се договарят, с оглед на полагания специфичен труд от служителите, за следните размери на платения годишен отпуск:

1. за художествено-творческия персонал – 42 дни;
2. за художествено-техническия персонал – 32 дни.

Чл. 43. Служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 (два) работни дни платен отпуск за всяка календарна година за децата, а служителка с три или повече живи деца има право на 4 (четири) работни дни платен отпуск.

Чл. 44. Работодателите утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск до края на предходната календарна година за следващата календарна година. Заплануването на отпуските става по предварително съгласуване между работодателите и служителите.

Чл. 45. За осъществяване на синдикална дейност на нещатните синдикални членове работодателят осигурява платен отпуск, както следва:

1. за ръководствата на национално равнище (федерация и синдикат) – платен отпуск от 64 часа за една календарна година;
2. за ръководствата на регионално ниво – платен отпуск от 40 часа за една календарна година;
3. за членове на синдикалните ръководства по месторабота – платен служебен отпуск от 40 часа за една календарна година.
4. за участие в конференции, кръгли маси, семинари и др. прояви с обществено значение работодателят осигурява платен служебен отпуск на членове на синдикалните секции от 16 часа за една календарна година.

VII. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, РАЗВИТИЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 46. При финансова възможност, в КТД в институтите за служителите се договаря допълнително пенсионно осигуряване и/или допълнително здравно осигуряване до 60 лева на месец за всеки работник или служител.

Чл. 47. Размерът на фонд СБКО в отделните институти е 3% от фактически начислените разходи за основни заплати на заетите по трудови правоотношения щатни служители.

Чл. 48. Работодателите веднъж годишно изготвят отчет за изпълнение на дейностите по СБКО, който представят на СО и за обсъждане на Общото събрание.

Чл. 49. Начинът за изразходването на средствата от фонд СБКО се определя по решение на Общото събрание на служителите в институтите и не могат да се изземат и използват за други цели (КТ чл. 293, ал. 1 и 2.)

Чл. 50. Работодателите, съгласувано със синдикатите, утвърждават списък на длъжностите и лицата, които имат право на транспортни разходи.

Чл. 51. Министерство на културата, БАРОК и Синдикатите да съдействат за осигуряване на жилищен или квартирен фонд за нуждите на музикалните институти срещу заплащане на съответен наем.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 52. Работодателят създава условия и съдейства на синдикалните организации в институтите за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

Чл. 53. По искане на Работодателя, при започване на преговорите за сключване на КТД, СО в института предоставят информация за действителния брой на членовете си.

IX. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 54. При възникване на спорове по настоящия договор страните се задължават да ги уреждат по законовия ред.

Чл. 55. Страните приемат колективните трудови спорове, възникнали в институтите от музикално-сценичните изкуства, да се разрешават чрез:

1. преговори между страните по колективните трудови договори, сключени по места;
2. преговори между страните по колективните трудови договори с участието на националните синдикални структури – страни по договора.

X. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 56. Договореностите в настоящия БКТД по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между работодателите и синдикатите в институтите.

Чл. 57. В случай, че в действащите колективни трудови договори в институтите има клаузи, които са с по-малки стойности от тези в този БКТД, се прилага настоящият БКТД до подписването на нов колективен трудов договор в института. Постигнатите по-добри договорености в колективните трудови договори в институтите преди подписването на този БКТД остават в сила.

Чл. 58. Настоящият БКТД влиза в сила от датата на подписването му.

Чл. 59. Страните се задължават да регистрират БКТД в ИА „Главна инспекция по труда”, в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 60. В срок от 3 месеца от регистрирането на БКТД във всеки институт задължително трябва да бъде разработен и приет нов Вътрешен правилник за работната заплата.

Чл. 61. 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. 62. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

Чл. 63. Измененията и допълненията на този БКТД се извършват след преговори и сключване на допълнителни писмени споразумения. В тези случаи преговорите трябва да започнат в 7-дневен срок.

Чл. 64. При промени в законодателството, отнасящи се до БКТД, страните се задължават да проведат преговори в 7-дневен срок и да оформят постигнатите договорености в анекс, който е неразделна част от настоящия договор.

Чл. 65. (1) Министерството на Културата провежда консултации с представителите на страните по Договора, не по малко от един месец преди въвеждането на нова Методика за разпределение на средствата по чл. 23а, ал. 1, т. 1 от ЗЗРК и Правила за прилагане на делегирани бюджети в държавните културни институти, осъществяващи дейности в областта на сценичните изкуства.

(2) Същият срок важи и при промяна на Методиката и Правилата.

Настоящият БКТД се подписва между страните в 6 (шест) екземпляра – за всяка страна поотделно и е валиден за срок от 2 (две) години.

ЗА БАРОК:



Председател:
АНАСТАС ПОВНИМИТРОВ

ЗА МИНИСТЕРСТВО НА КУЛТУРАТА:



Министър:
БОИЛ БАНОВ

ЗА КНСБ:

НСФ "КУЛТУРА"



Председател:
ИВАН ИВАНОВ

СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИТЕ МУЗИКАЛНИ И ТАНЦОВИ ДЕЙЦИ

Председател:
СТАНИСЛАВ ПОЧЕКАНСКИ



ЗА КТ "ПОДКРЕПА":

НФ "КУЛТУРА" - КТ "ПОДКРЕПА"

Председател:
КИРИЛ БИНЕВ



СИНДИКАТ „ТЕАТЪР, МУЗИКА И ТАНЦ“

НФ "КУЛТУРА" - КТ "ПОДКРЕПА"

Председател:
НИНА КРЪСТЕВА

