

Иван Кабаков
Мария Ковачева

УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ

АНАЛИЗ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ
ДОКУМЕНТИ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО,
СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА
ПОДГОТОВКА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ
НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА
НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

FOSTERING SKILLS

ANALYSIS OF POLICY DOCUMENTS
AND LEGISLATION ON THE PROFESSIONAL
TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT
OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS

Университетско издателство
„Св. Климент Охридски“

Иван Кабаков / Мария Ковачева

УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ

АНАЛИЗ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ
И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО, СВЪРЗАНИ
С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА
И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ
НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА
НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Ivan Kabakov / Maria Kovacheva

FOSTERING SKILLS

ANALYSIS OF POLICY DOCUMENTS
AND LEGISLATION ON THE PROFESSIONAL
TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT
OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS



Изследването е част от дейността на Университетски център
„Професионално развитие в областта на културното наследство“



SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development)
2023-1-BG01-KA220-HED-000153432

Рецензенти

проф. д.и.к.н. Соня Милева-Божанова

проф. д-р Мариана Асенова

© 2025 Иван Кабаков, Мария Ковачева, автори /

Ivan Kabakov, Maria Kovacheva, authors

© 2025 Зорница Петрова, превод на английски /

Zornitsa Petrova, translation from bulgarian

© 2025 Антонина Георгиева, дизайн на корицата /

Antonina Georgieva, cover design

© 2025 Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

St. Kliment Ohridski University Press

ISBN 978-954-07-6139-8 pdf

СЪДЪРЖАНИЕ

УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ.

АНАЛИЗ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО,
СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА
СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 7

1. ПОЛИТИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ И ПРАВНИ АКТОВЕ НА НАДНАЦИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ / 8

- 1.1. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЕДИНЕНИТЕ НАЦИИ ЗА
ОБРАЗОВАНИЕ,
НАУКА И КУЛТУРА (ЮНЕСКО) / 8
- 1.2. СЪВЕТ НА ЕВРОПА / 11
- 1.3. ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ / 18

2. ПОЛИТИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ И ПРАВНИ АКТОВЕ НА НАЦИОНАЛНО РАВНИЩЕ / 23

- 2.1. СТРАТЕГИИ И ПРОЕКТИ ЗА СТРАТЕГИИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРАТА И
КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО НА НАЦИОНАЛНО И ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ / 23
- 2.2. ЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ / 26
- 2.3. ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ / 31
- 2.4. АДМИНИСТРАТИВНИ ДОКУМЕНТИ / 37

3. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И КЛАСИФИЦИРАНЕ НА ПРОФЕСИИ И ДЛЪЖНОСТИ, СВЪРЗАНИ С КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО НА ОСНОВАТА НА АНАЛИЗА НА ПРОУЧЕНИТЕ ДОКУМЕНТИ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВО / 40

- 3.1. РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ / 46
 - 3.1.1. Ръководни длъжности в музейното дело / 46
 - 3.1.2. Ръководни длъжности в библиотечното дело / 50
 - 3.1.3. Ръководни длъжности в архивното дело / 57
- 3.2. ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ И СПЕЦИАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО
НАСЛЕДСТВО / 57
 - 3.2.1. Експертни длъжности и специалисти в областта на музейното дело / 58
 - 3.2.2. Експертни длъжности и специалисти в областта на библиотечното дело / 67
 - 3.2.3. Експертни длъжности и специалисти в областта
на архивното дело / 70
- 3.3. ПОМОЩНИ ДЛЪЖНОСТИ В ОБЛАСТТА
НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 72
 - 3.3.1. Помощни длъжности в музей / 72
 - 3.3.2. Помощни длъжности в библиотечното дело / 73
 - 3.3.3. Помощни длъжности в архивното дело / 74
- 3.4. ПОМОЩНО-АДМИНИСТРАТИВНИ ДЛЪЖНОСТИ / 74
- 3.5. ДЛЪЖНОСТИ С КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ / 77

4. ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 79

4.1. УЧАСТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В РАЗЛИЧНИ ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ / 81

4.2. ОБМЕН И ОБУЧЕНИЕ В ЧУЖБИНА / 86

4.3. ПРАВО НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ ДА РАЗВИВАТ ПРОФЕСИОНАЛНАТА СИ ПОДГОТОВКА / 88

4.4. ПООЩРЯВАНЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ, ПРИДОБИЛИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ / 92

5. ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТЕРЕННИ ПРОУЧВАНИЯ, ОСЪЩЕСТВЕНИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА „SKILLFOSTER (HERITAGE MATTERS: FOSTERING CULTURAL AWARENESS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT) 2023-1-BG01-KA220-HEH-000153432” / 97

5.1. ОЦЕНКА НА НАСТОЯЩИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ЗАЕТИТЕ И ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ТЕЗИ, КОИТО ЩЕ БЪДАТ НЕОБХОДИМИ В БЪДЕЩЕ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ВЪВ ВРЪЗКА С НОВИТЕ ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ. / 99

5.2. ОЦЕНКА НА ФАКТОРИТЕ, КОИТО ДОПРИНАСЯТ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ДОБРИ СПЕЦИАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО. / 100

5.3. ОЦЕНКА НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА ПРЕД ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО И ФАКТОРИТЕ, ОТ КОИТО ЗАВИСИ РЕШЕНИЕТО ИМ. / 100

5.4. НАГЛАСИ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ В ОБУЧИТЕЛНИ ПРОГРАМИ ИЛИ ИНИЦИАТИВИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 101

5.5. ОЦЕНКА НА ЛИЧНАТА/ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА ОТГОВОРНОСТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ / 102

5.6. ОЦЕНКА НА НЕОБХОДИМАТА СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО И НУЖДТА ОТ СТИМУЛИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА / 102

6. УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ И ИНСТРУМЕНТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 105

6.1. УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ / 107

6.2. УСИЛВАЩИ ИНСТРУМЕНТИ / 108

6.3. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ / 108

ЛИТЕРАТУРА / 110

СПИСЪК НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИТЕ АКТОВЕ, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО / 111

CONTENTS

FOSTERING SKILLS.

ANALYSIS OF POLICY DOCUMENTS AND LEGISLATION ON THE PROFESSIONAL TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS / 117

1. POLICY DOCUMENTS AND LEGAL ACTS OF SUPRANATIONAL ORGANIZATIONS / 118

1.1. UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO) / 118

1.2. COUNCIL OF EUROPE / 121

1.3. EUROPEAN UNION / 126

2. POLICY DOCUMENTS AND LEGAL ACTS AT THE NATIONAL LEVEL

2.1. STRATEGIES AND DRAFT STRATEGIES IN THE FIELD OF CULTURE AND CULTURAL HERITAGE AT THE NATIONAL AND MUNICIPAL LEVEL / 129

2.2. LEGISLATIVE NORMATIVE ACTS / 132

2.3. SUB-LEGISLATIVE NORMATIVE ACTS / 136

2.4. ADMINISTRATIVE DOCUMENTS / 141

3. IDENTIFICATION AND CLASSIFICATION OF CULTURAL HERITAGE OCCUPATIONS AND POSITIONS BASED ON DOCUMENT AND LEGISLATIVE ANALYSIS / 143

3.1. MANAGERIAL POSITIONS / 148

3.1.1. Managerial positions in the museum sector / 148

3.1.2. Managerial positions in the library sector / 151

3.1.3. Managerial positions in the archive sector / 157

3.2. EXPERT POSITIONS AND SPECIALISTS IN CULTURAL HERITAGE / 158

3.2.1. Expert positions and specialists in the museum sector / 158

3.2.2. Expert positions and specialists in the library sector / 166

3.2.3. Expert positions and specialists in the archive sector / 168

3.3. SUPPORT POSITIONS IN CULTURAL HERITAGE / 170

3.3.1. Support positions in museum sector / 170

3.3.2. Support positions in library sector / 171

3.3.3. Support positions in archive sector / 172

3.4. ADMINISTRATIVE SUPPORT POSITIONS / 172

3.5. POSITIONS WITH SUPERVISORY FUNCTIONS / 175

4. PROFESSIONAL TRAINING OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS / 176

4.1. PARTICIPATION OF SPECIALISTS IN VARIOUS FORMS OF TRAINING / 178

4.2. EXCHANGES AND STUDY ABROAD / 182

4.3. THE RIGHT OF SPECIALISTS TO DEVELOP THEIR PROFESSIONAL TRAINING / 184

4.4. REWARDING SPECIALISTS WHO HAVE ACQUIRED ADDITIONAL KNOWLEDGE AND SKILLS / 187

5. SUMMARIZED RESULTS OF FIELD STUDIES CARRIED OUT WITHIN THE PROJECT ‘SKILLFOSTER (HERITAGE MATTERS: FOSTERING CULTURAL AWARENESS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT)

2023-1-BG01-KA220-HED-000153432’ / 191

- 5.1. ASSESSING EMPLOYEES’ CURRENT KNOWLEDGE AND SKILLS AND IDENTIFYING FUTURE NEEDS, INCLUDING THOSE RELATED TO DIGITAL TECHNOLOGIES / 192
- 5.2. ASSESSING THE FACTORS THAT CONTRIBUTE TO BUILDING QUALITY CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS / 193
- 5.3. ASSESSING THE CHALLENGES OF PROFESSIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE AND THE FACTORS ON WHICH THEIR RESOLUTION DEPENDS / 193
- 5.4. ASSESSING ATTITUDES TOWARDS INVOLVEMENT IN TRAINING PROGRAMS OR PROFESSIONAL DEVELOPMENT INITIATIVES IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE / 194
- 5.5. ASSESSING PERSONAL/INSTITUTIONAL RESPONSIBILITY FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT / 195
- 5.6. ASSESSING THE NECESSARY LEVEL OF EDUCATION IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE AND THE NEED FOR INCENTIVES TO IMPROVE QUALIFICATIONS / 195

6. FOSTERING SKILLS AND TOOLS IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE / 197

- 6.1. FOSTERING SKILLS / 199
- 6.2. FOSTERING TOOLS / 199
- 6.3. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS / 200

REFERENCES / 201

POLICY DOCUMENTS AND NORMATIVE ACTS ON THE PROFESSIONAL TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS / 202

УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ. АНАЛИЗ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО¹

проф. д.н. Иван Кабаков / Мария Ковачева

Темата за професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство е относително слабо представена в политическите документи и законодателството на ЕС и Република България. Причината за това е „взгледаността“ на политиците и законодателите преди всичко в опазването и използването на културното наследство и в много по-малка степен в неговата социализация и управление. Образованието, и в частност професионалното образование и обучение, остава най-слабо присъстващата в политическите документи и законодателството функционална област на културното наследство. В последните години обаче се променя моделът на образователната система като от преподаването и възпроизвеждането на знания се преминава към въвеждането на подходи и методи, които

¹ В изследването са включени обобщени резултати от проведени теренни проучвания през 2024 г., които са представени в докладите „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ на проф. Соня Милева, проф. Мариана Асенова и проф. Вера Николова и „Нагласи и очаквания на заинтересованите страни в областта на културното наследство. Идентифициране и анализ на съществуващи практики за професионално развитие, както и на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ на доц. Христо Беров и Ани Истамкова, изработени в рамките на проекта „SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432“. Докладите са част от изследователската дейност на Университетски център „Професионално развитие в областта на културното наследство“, който е партньор по проекта. Повече информация би могла да бъде открито на следния адрес: <https://up4heritage.com/>.

формират компетентности, приоритетно ориентирани към прилагане в практиката. В това отношение дебатите в областта на културното наследство са насочени към търсенето на отговори по-скоро на въпросите *как, как по-добре и по-качествено*, а не дали да се опазват културните ценности, които са носители на памет, както и към идентифициране и разкриване на значението на наследството за различни общности, социални групи и заинтересовани лица. Иначе казано – промяната „реабилитира“ образованието и интерпретацията на културното наследство. Тази промяна в образованието отново поставя проблемите с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство, само че отнесени към понятията като ключови компетентности и професионална квалификация при обособяването на нови компетентностни профили и усилващи умения в отговор на съвременните предизвикателства. Компетентностната ориентированост и нейното прилагане в областта на културното наследство изисква гъвкавост и изобретателност в следствие на качествено различна професионална подготовка, която творчески решава проблемите, свързани с опазването, социализацията, управлението и използването на многообразието от наследства.

Каква част от коментираните проблеми обаче присъстват в политическите документи и законодателството на ЕС и Република България, както и как те са разбрани и „усвоени“ от практиката в областта на културното наследство, са теми, които провокират изследователския ни интерес в търсенето на отговори на поставените въпроси.

1. ПОЛИТИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ И ПРАВНИ АКТОВЕ НА НАДНАЦИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБЕДИНЕНИТЕ НАЦИИ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА И КУЛТУРА (ЮНЕСКО)

Международната организация на обединените нации за образование, наука и култура (ЮНЕСКО) е най-авторитетната междуправителствена организация в областта на културното наследство в чието основаване през ноември 1945 г. участват 44 държави. Република България е официален член на международната организация от 17.05.1956 г., а от 2007 г. е член на Изпълнителния съвет на ЮНЕСКО. Поради това че „войните започват първо в човешкия

ум, а едва след това – на бойните полета“, стратегическа цел на организацията, която присъства в учредителния ѝ акт, е „постигането на световен мир и благосъстояние на цялото човечество чрез развитието на образователните, научните и културни връзки между всички народи“ (Кабаков, Русев 2008, с. 20). През последните няколко десетилетия обаче бе представена и реализирана качествено нова концепция за международноправната защита на културното наследство, чието опазване и социализация е част от опазването и насърчаването на културното многообразие на съвременните общества.

В следствие на дейността на ЮНЕСКО в областта на културното наследство се промени отношението към културните ценности, които „не са просто стоки – предмет на сделки с граждански или търговски оборот, а нещо много повече – незаменим инструмент за подпомагане съхраняването на културната идентичност и на толерантния тон на межкултурния диалог“ (Кабаков, Русев 2008, с. 21). Процесите на глобализация разкриват много рискове, проблеми и дефицити, но също така и не по-малко перспективи за развитие, повечето от които са подробно представени в политическите документи и преди всичко в конвенциите на международната организация. С основание би могло да се направи констатацията, че ЮНЕСКО „преведе“ културното наследство през проблемите и трудностите на 20 век, за да го изправи пред предизвикателствата на 21 век. В това отношение трябва да се посочат Конвенцията за опазване и насърчаване на многообразието от форми на културно изразяване (приета 2005 г., обн. ДВ, бр. 33 от 20.04.2007 г.), Конвенцията за опазване на световното културно и природно наследство (приета 1972 г., обн. ДВ, бр. 44 от 27.05.2005 г.), Конвенцията за защита на културните ценности в случай на въоръжен конфликт (приета 1954 г., обн. ДВ, бр. 24 от 24.03.1959 г.), Конвенцията относно мерките за забрана и предотвратяване на незаконен внос, износ и прехвърляне на правото на собственост на културни ценности (приета 1970 г., обн. ДВ, бр. 44 от 27.05.2005 г.), Конвенцията за опазване на подвижното културно наследство (приета 2001 г.), както и Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство (приета 2003 г., обн. ДВ, бр. 61 от 28.06.2006 г.).

Представената разностранна дейност на ЮНЕСКО, която отразява разширяването на областта на културното наследство с нови видове, форми и носители, засяга почти всички основни дейности като опазване, социализация, управление, използване, изследване и образование, които могат да бъдат мислени и като функции (предназначения) на системата на културното наследство. Освен посочените основни дейности и функции, които могат да бъдат обособени и като функционални области, в политическите документи и конвенциите на ЮНЕСКО присъстват и конкретни дейности, каквито например са опазване и насърчаване на многообразието от форми на културно изразяване

(чл. 6), разпространение и осигуряване на достъп до културното многообразие (чл. 7), обмен на информация (чл. 9), образование и повишаване на обществения интерес (чл. 10 от Конвенцията за опазване и насърчаване на многообразието от форми на културно изразяване), идентификация, защита, съхраняване, популяризиране и предаване (чл. 4), консервиране и реставриране (чл. 14), изследване и подготовка на специалисти (чл. 22), информиране на обществеността чрез образователни и информационни програми (чл. 27 от Конвенцията за опазване на световното културно и природно наследство), както и осигуряване на техническо съдействие при тяхното осъществяване. Специално внимание изисква оценката на въздействието, която (трябва да) минимализира негативното влияние на различни проекти и интервенции върху обекти на световното културно наследство. Значението на коментираната дейност е потвърдена през 2017 г. и от Съвета на Европа в Стратегия за културното наследство в Европа през 21 век. Така например Препоръка D4: Разработване на оценки на въздействието върху наследството в рамките на проекти за възстановяване, изграждане, благоустройство и инфраструктура е реакция на идентифицираните предизвикателства, която е включена в частта на компонента „териториално и икономическо развитие“. Нейното действие е основано на прилагане на принципа на „интегрирана консервация“ преди всичко в областта на териториалното устройство. Законодателството на Република България обаче не изисква използването на оценка на въздействието в областта на културното наследство, чиято правна инфраструктура и по-конкретно Законът за културното наследство (обн., ДВ, бр. 19 от 13.03.2009 г.) засега не предлага правна уредба на условията и реда за осъществяване на тази дейност, както и изисквания към лицата, които изработват такива оценки.

Работата на ЮНЕСКО в частта на незаконния внос и износ на културни ценности добавя нови дейности като разработване на проекти на нормативни актове, поддържането на национален регистър, организиране на контрол върху археологически разкопки, осигуряване на консервация на културни ценности „in situ“, възпитателна дейност (чл. 5 от Конвенцията относно мерките за забрана и предотвратяване на незаконен внос, износ и прехвърляне на правото на собственост на културни ценности), разширени със защитата, опазването, оценяването и управлението на подводното културно наследство във връзка с необходимите за осъществяването на тези дейности изследвания и образование (чл. 22 от Конвенцията за опазване на подводното културно наследство).

Своеобразно ново начало поставя Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство от 2003 г. като дефинира обхвата на понятието „опазване“, което включва дейностите по прилагането на мерки за осигуряване на трайност на нематериалното културно наследство, както и „неговата идентификация, документиране, изследване, съхраняване, развитие, експлоата-

ция, популяризиране и предаване, предимно чрез формалното и неформалното образование“ (чл. 2, т. 3). Освен тях трябва да се посочат и дейностите по насърчаване на научните, техническите и изкуствovedските изследвания (чл. 13, буква „в“), осигуряване на достъп и създаване на институции за документиране на нематериално културно наследство (чл. 13, буква „г“), участие на общности, групи и отделни лица, включително в управлението (чл. 15), оказване на съдействие, както и предоставяне на консултации и експертни становища относно опазването на нематериално културно наследство на различни равнища (чл. 19 от Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство).

Прави впечатление, че ЮНЕСКО насърчава сътрудничеството на публичните власти при осъществяване на обучение на специалисти, но на практика се ограничава само до изразяването на препоръки за изграждането (например) на Световна обсерватория за социалния статут на творците (2002), мислена като база данни, позволяваща съвместна работа и предприемането на законодателни решения в националното законодателство. Когато се коментират дейности, свързани с образование в областта на културното наследство, трябва да се посочи, че те са приоритетно насочени към образоването на обществеността, посочено (например) в преамбюла на Конвенцията за опазване на подвижното културно наследство, както и към образование относно стойността и значението на културните ценности (чл. 10 от Конвенцията относно мерките за забрана и предотвратяване на незаконен внос, износ и прехвърляне на правото на собственост на културни ценности) във връзка с повишаване на заинтересоваността и информираността на обществото (чл. 14, буква „а“ от Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство). Относително по-слабо са засегнати дейностите по изследване и подготовка на специалисти (чл. 22 от Конвенцията за опазване на световното културно и природно наследство), създаване на институции за подготовка на кадри в областта на управлението на нематериалното културно наследство (чл. 13, буква „г“) или на „специални програми за обучение и подготовка на кадри в рамките на съответните общности и групи“ (чл. 14, буква „а“ от Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство).

1.2. СЪВЕТ НА ЕВРОПА

Друга значима организация на наднационална интеграционна общност е Съвета на Европа, чиито обхват на действие е територията на Европа. Организацията е учредена с Договора от Лондон от 5.05.1949 г. от 10 държави. Република България е държава-членка от 1992 г. Най-разпознаваемият правен акт на Съвета на Европа е Европейската конвенция за правата на човека и основните

свободи (обн. ДВ, бр. 80 от 2.10.1992 г., изм. ДВ, бр. 137 от 20.11.1998 г.), както и Европейския съюз по правата на човека със седалище Страсбург като институция, която осигуряваща спазването на правата на човека и основните свободи.

„Опазването на принципите и осъществяването на идеалите, представляващи общо наследство“ е стратегически приоритет на организацията, съгласно чл. 1(а) от Статута на Съвета на Европа, който трябва да се използва като „фактор за постигане на социален и икономически напредък“ (Кабаков, Русев 2008, с. 17). Когато коментираме „общото наследство“ на Европа, основано на общо минало, трябва да се посочи наличието от 2017 г. на Стратегия за културното наследство в Европа през 21 век, която за разлика от правните актове, не поражда правни последици, но предлага стратегическа визия и цели в които се тематизира и професионалната подготовка на специалистите като основни действащи лица в системата на културното наследство.² Поради посочените причини коментирания политически документ изисква специално внимание.

Стратегията за културното наследство в Европа през 21 век, приета на 22.02.2017 г., използва постигнатото от ЮНЕСКО и Европейския съюз като приобщава различни заинтересованите страни към предлаганата стратегическа визия и цели. Стратегията е изградена от три приоритетни компонента – социален; териториално и икономическо развитие и знание и образование, които очертават четири взаимодействия: 1. социален компонент и компонент „териториално и икономическо развитие“; 2. компонент „териториално и икономическо развитие“ и компонент „знание и образование“; 3. компонент „знание и образование“ и социален компонент, както и 4; взаимодействие на

² Необходимо е да се има предвид, че в доклада „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“, изработен от проф. Соня Милева, проф. Мариана Асенова и проф. Вера Николова в рамките на проекта „SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HE-D-000153432“, „47% от запитаните смятат, че знанията, които са имали са били подходящи, но частично достатъчни. За разлика, обаче от отговорите при онлайн проучването, 21% от респондентите в обектите и институциите на терен са по-склонни да смятат, че знанията им при постъпване на работа са били подходящи и напълно достатъчни за съответната дейност, но също така други 21% не са били толкова сигурни, въпреки подходящите знания. Те са се оказали напълно недостатъчни“ (с. 19-20). Интересна гледна точка, свързана с формирането на първоначалните знания и умения на специалистите в областта на културното наследство, предлага доклада на доц. Христо Берев и Ани Истаткова „Нагласи и очаквания на заинтересованите страни в областта на културното наследство. Идентифициране и анализ на съществуващи практики за професионално развитие, както и на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“, изработен в рамките на същия проект. „Анкетираните смятат, че знанията и уменията за упражняване на пияната професия е необходимо да се формират във магистърска (73,2%) или бакалавърска програма (53,5%), както и от професионални обучения (45,1%).“

трите компонента. Представянето на компонентите включва идентифицирани предизвикателства и съответни на тях препоръки. Това позволява на различните страни да изберат различни начини на действие, които са съобразени с техните приоритети, средства и ресурси. Разледани са и взаимодействията, които могат да имат компонентите при реализацията на Стратегията за културното наследство в Европа през 21 век.

Повечето от препоръките, които са относими към професионалната подготовка на специалистите в системата на културното наследство, се намират в компонент „знание и образование“. Изключение в това отношение е *Препоръка D3: Вааоризиране на професиите, свързани с наследството и на техните представители*, която е отговор на идентифицирани предизвикателства в компонент „териториално и икономическо развитие“. Нейната цел е да повиши информираността на обществото относно значението на извършваната дейност от специалистите в коментиранията система чрез диалог на представителите на професията и посетителите като начин за предаване на знанията и вализиране на професии, които не са достатъчно привлекателни в обществото. Това е своеобразна реакция на агресивно рекламираните „професии на бъдещето“ при която се отчита обстоятелството, че в областта на културното наследство има много професии, които не са конкурентноспособни като доходност и привлекателност на „професиите на бъдещето“, но са от изключително значение за опазването на културните ценности, които са носители на памет. Ако те бъдат пренебрегнати като обществена значимост, рискуваме да се превърнем в общество без памет и културно наследство, което е лишено от ценности и ориентири чрез които да се разграничава от останалите съвременни общества в търсенето на развитие в многообразието от култури и наследства.³ Иначе казано – професиите, които са свързани с осъществяването на дейности в областта на културното наследство, трябва да бъдат третираны като 1. „защитена специалност от професия“ или като 2. „специалност от професия, по която е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда“ (пар. 1а, т. 10 и т. 11 от Допълнителните разпоредби на ЗПОО), за да се отговори подobaващо на съвременните предизвикателства.

³ Подобна опасност е идентифицирана и в доклада „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ като в конкретния случай е свързана с „намаляване на интереса за работа в тези институции (на паметта – бел.авт. И.К.) сред младите хора, особено когато става въпрос за дейности в музейните институции, но и със сравнително малкият брой на позициите, които се предлагат и задължителният опит, който е необходим, особено за заемане на ръководни длъжности“ (с. 8). Същевременно „най-голям процент от анкетираните отговарят, че приемат работата си като призвание – 20 отговора (38,5%) и като професия за цял живот – 14 отговора (26,9%). Това показва отдаденост и специално отношение към попрището, на което са се посветили“ (с. 12).

Препоръка С1: По-широко включване в учебните програми на обучението, насочено към опазване на наследство, която е представена в рамките на компонент „знание и образование“, е ориентирана към бъдещите „потребители“ на културно наследство, при това от най-ранната им детска възраст, с оглед формирането на знания и умения за идентифициране, анализиране и оценка на културни ценности, които са носители на памет. Разбирането на културното наследство в неговия контекст и динамика трябва да подпомага както себепознанието, така и опознаването на многообразието от култури. Обучението в областта на културното наследство би могло да се реализира като част от официалната учебна програма или отделно от нея (например) с активното участие на родителите или на заинтересовани нестопански организации, но при наличието на добре подготвени специалисти, които отчитат възрастовите характеристики на обучаваните.

Препоръка С4: Осигуряване на оптимално обучение на професионалните и непрофесионалните участници от други сектори, имащи връзка с наследството е следствие на разширяването на кръга на потребителите от предходната препоръка към неспециалисти, които обаче имат участие в дейностите, свързани с културно наследство за които трябва да бъдат обучени с оглед на неговото опазване и разумно използване.

Препоръка С5: Разнообразяване на системите за обучение на специалистите, които работят в областта на културното наследство отчита необходимостта от промяна на професионалната им подготовка, която трябва да бъде свързана с учене през целия живот, гъвкавост и адаптивност към новите ситуации, както и понякога преквалификация.⁴ Многообразието от наследства в съвременния свят и предизвикателствата пред тях изискват подготовка на специалисти с общ профил, които обаче са „обречени“ на промяна и развитие с оглед на новите реалности, включително и чрез дуално обучение и актуализиране на знанията и уменията за работа в коментираната област. Това изисква също така и диверсификация на системите за обучение с участието на различни заинтересовани страни (центрове за професионално обучение, нестопански организации, училища и университети), както и използване на различни форми на обучение (специ-

⁴ В това отношение трябва да се посочи, че в доклада „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ очакванията за преквалификация са свързани преди всичко с „практическо обучение (66,7%), обмен на практики с други сходни институции (48,5%), участия в научни форуми (36,4%) и теория (30,3%)“ (с. 20). Според 46,4% от респондентите основните предизвикателства пред професионалното обучение са свързани с „липсата на специализирани курсове и недостигащото финансиране“ (с. 29) като за 82% от интервюираните водеща при професионалното обучение е „ролята на държавната политика по отношение на културното наследство“ (с. 31).

фични обучения, дуално обучение и вътрешно практическо обучение в рамките на културната организация).

Препоръка С7: Гарантиране на предаването на знанията и уменията на професиите, свързани с наследството осигурява развитието на системата на културното наследство. Предаването на знанията и уменията трябва да гарантира неговото съхраняване и предаване на следващите поколения за което са необходими добре подготвени специалисти с оглед постигането на приемственост по отношение на работните места, както и запазване на значимостта на културното наследство като потенциал за развитие на обществото.

Препоръка С8: Гарантиране на знанията на специалистите, които работят в областта на културното наследство повишава залога спрямо представените досега препоръки, доколкото изчезването на редица занаяти и закриването на предприемия изисква предприемането на мерки за запазване на компетентността при всяка намеса в областта на културното наследство чрез разработване система от квалификации и сертификати, гарантиращи качествена професионална подготовка.

Препоръка С9: Разработване на програми за проучване и изследователска дейност в синхрон с потребностите на сектора и споделяне на резултатите или отчетна непрекъснатата промяна на културното наследство и необходимостта от неговото изследване. Проблематиката на конкретните изследвания се променя в зависимост от новите реалности и предизвикателства, както и от спецификата на различните видове наследства, науки и изследователски организации. Резултатите от тях трябва да се разпространяват, споделят и анализират, за да се осигури устойчиво предаване на културното наследство на следващите поколения.

Препоръка С11: Изследване на наследството като източник на знание, вдъхновение и креативност е мислена като заключителна препоръка в Стратегията за културното наследство в Европа през 21 век. Нейната амбиция е наследството да не се ограничава до носталгичните си аспекти, а да се превърне в неизчерпаем източник на знания, умения, опит и вдъхновение, които са резултат от иновации през всички епохи и израз на силата на творчеството, провокирано от многообразието от наследства.

Приоритетните компоненти и взаимодействия, допълнени от идентифицирани предизвикателства и съответни на тях препоръки, трябва да активизират участието на публичните власти и общностите в управлението на наследството с оглед осигуряването на заетост, устойчивост и развитие, основани на туризъм, научни изследвания и професионална подготовка на специалистите в областта на културното наследство. Стратегията за културното наследство в Европа през 21 век е своеобразен отговор на новите реалности,

който отчита съвременните предизвикателства, дефицити и проблеми, както и необходимостта от качествено нова професионална подготовка и развитие на специалистите в областта на културното наследство.

Правната защита на културното наследство е стратегически приоритет за Съвета на Европа за което свидетелстват над 50 правни акта – конвенции, препоръки и резолюции, които засягат разнообразни теми и дейности като се започне от защита на различни видове общо наследство на Европа и се стигне до представянето на неговото значение за обществото. Особено внимание изискват Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (обн. ДВ, бр. 80 от 2.10.1992 г.), Европейската културна конвенция (обн. ДВ, бр. 85 от 15.10.1991 г.), Конвенцията за защита на архитектурното наследство на Европа (обн. ДВ, бр. 42 от 28.05.1991 г.), Европейската конвенция за опазване на археологическото наследство (обн. ДВ, бр. 70 от 10.08.2004 г.), Европейската конвенция за ландшафта (обн. ДВ, бр. 22 от 15.03.2005 г.) и Рамковата конвенция на Съвета на Европа за значението на културното наследство за обществото. В посочените правни актове са уредени дейности като опазване и проучване на археологическо наследство (чл. 1 и чл. 4), поддържане на регистри (чл. 2), планиране и извършване на оценки на въздействието на околната среда, които отчитат влиянието върху археологическото наследство, както и отваряне на археологическите обекти за обществеността (чл. 5), осигуряване на обществен достъп (чл. 9) и събиране на данни за незаконни разкопки (чл. 10 от Европейската конвенция за опазване на археологическото наследство). Представените дейности са допълнени впоследствие с определяне на обектите за опазване (чл. 1 и чл. 14), правна защита (чл. 3), финансово подпомагане (чл. 6), подобряване на качеството на околната среда (чл. 7), подкрепа на научни изследвания с оглед установяването, анализирането, намаляването или премахването на вредни въздействия (чл. 8), опазване, реставрация, развитие и пропагандиране на значението на архитектурното наследство (чл. 10), управление и развитие (чл. 14), увеличаване на обществения интерес към опазването на наследството (чл. 15), обмяна на информация (чл. 17 от Конвенцията за защита на архитектурното наследство на Европа). Европейската конвенция за ландшафта „специализира“ посочените дейности като ги превръща в опазване, управление и планиране на ландшафта (чл. 1), но „добавя“ и нови дейности като (например) интегриране на ландшафта в секторните политики (чл. 5), както и популяризиране, идентифициране и оценка на ландшафта (чл. 6).

Независимо, че не е ратифицирана от Република България, приетата през 2005 г. **Рамкова конвенция на Съвета на Европа за значението на културното наследство за обществото** променя философията на опазването и управлението на културните ценности, които са носители на памет, като включ-

ва в коментираниите процеси, както „общностите с наследство“ (чл. 2b), така и заинтересованите страни от осъществяването на посочените основни дейности (чл. 11 и чл. 12). Това променя и отношението към досега извършваните дейности, които приоритетно са насочени към популяризиране на разбирането за общо наследство на Европа (чл. 3) като се признава обществения интерес към културното наследство, повишава се неговото значение чрез идентифициране, проучване, тълкуване, опазване, консервация и представяне (чл. 5), както чрез улесняване достъпа до обекти и информация (чл. 14), така и чрез използване на материали, техники и умения, основани на традицията като същевременно се изследват възможностите, които предлагат за съвременни приложения (чл. 9). Необходимо е също така да се използва икономическия потенциал на културното наследство като се отчита неговия специфичен характер и интереси при разработването на икономически стратегии (чл. 10). Не бива да се забравят и дейности като изработването и прилагането на стратегии за сътрудничество, както и насърчаването на обмена, разработването, систематизирането и гарантирането на разпространението на добри практики и не на последно място – информирането на обществото относно целите на правния акт (чл. 17 от Рамковата конвенция на Съвета на Европа за значението на културното наследство).

Относително малко от изброените дейности тематизират професионалната подготовка на специалистите в системата на културното наследство. Изключение в това отношение е **Стратегията за културното наследство в Европа през 21 век** като политически документ, който предлага перспективи за развитие, основани на професионалната подготовка на специалистите в коментираната система. Повечето от текстовете в правните актове на Съвета на Европа обаче предлагат по-скоро „добри намерения“ като (например) насърчаване на „обучението в различни професии и групи занаяти, използвани при опазването на архитектурното наследство“ (чл. 16), обмяна на специалисти, включително преподаватели (чл. 19 от Конвенцията за защита на архитектурното наследство на Европа) или обучение и квалификация в областта на ландшафта (чл. 6 от Европейската конвенция за ландшафта). Рамковата конвенция на Съвета на Европа за значението на културното наследство за обществото е своеобразно изключение в подробното изброяване на дейности, свързани с „висококачествена работа чрез системи за професионална квалификация и акредитация на физически и юридически лица и институции“ (чл. 9), постигана чрез „включване на измерението „културно наследство“ на всички нива на образованието, не непременно като самостоятелен предмет на обучение, а като богат източник на изследване по другите предмети, засилване на връзката между образованието в сферата на културното наследство и професионалното образование“ и „насърчаване на интердисциплинарното

изследване на културното наследство, културно-наследствените общности, културната среда и взаимовръзките между тях“ (чл. 13). Специално внимание изискват също така продължаващото професионално обучение и обмяната на познания и умения, както в образователната система, така и извън нея (чл. 13). В своята съвкупност обаче правните актове на Съвета на Европа не надскачат установената традиция да „насърчават“ инициативи и действия, свързани с професионалната подготовка на различни специалисти в системата на културното наследство, които в повечето от случаите остават само „добри намерения“.

1.3. ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

Европейският съюз относително късно, спрямо представените досега организации, се насочва към областта на културното наследство. Постепенно обаче той се превърна в наднационална интеграционна общност с приоритети в областта на културното наследство, които са свързани с културната идентичност на Европа, културното многообразие и диалога на различни култури. Европейският съюз, който има ограничена компетентност в областта на културата, преобладаващо приема препоръки, решения, резолюции и заключения. Те нямат директен ефект в правните системи на държавите-членки и по-скоро ги ориентират относно общите политики, цели и инициативи.

Съгласно чл. 167 от Договора за функциониране на ЕС (ДФЕС), „Съюзът допринася за разцвета на културите на държавите-членки, като защита тяхното национално и регионално многообразие и същевременно извежда на преден план общото културно наследство.“ Действията, свързани с общото културно наследство от „европейско значение“, трябва да са „насочени към насърчаване на сътрудничеството между държавите-членки“ и ако е необходимо към подкрепа и допълване на техните действия в конкретно посочени области. Това обаче не е пречка да се реагира с правни актове (например) на престъпните посегателства и трафика на културни ценности като приоритет на ЕС в областта на културата и в частност на културното наследство.

Специално внимание изискват Заключения на Съвета относно управлението на културата (ОВ С 393, 19.12.2012 г.), Заключения на Съвета относно основано на участието управление на културното наследство (ОВ С 463, 23.12.2014 г.), Заключения на Съвета от относно културното наследство като стратегически ресурс за устойчива Европа (ОВ С 183, 21.05.2014 г.), Заключения на Съвета относно насърчаването на достъпа до култура чрез цифрови средства с акцент върху привличането на публика (ОВ С 425, 12.12.2017 г.), Заключения на Съвета относно извеждането на преден план на културното наследство в политиките на ЕС (ОВ С 196, 8.6.2018 г.), Заключения на Съвета

относно управлението на риска в областта на културното наследство (ОВ С 186, 5.6.2020 г.), както и Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. За интегриран подход към културното наследство на Европа. В тях би могло да се проследи промяната на обхвата на понятието „културно наследство“ и свързаните с него дейности и професии. Прави впечатление, че първоначалните опити за изброяване на различните видове наследство постепенно са заменени или допълнени с концептуални постановки за неговия произход, развитие и обществена полезност (ОВ С 183, 21.05.2014 г., с. 36), за да се превърне впоследствие в стратегически ресурс за устойчивото бъдеще на Европа, който трябва да бъде изведен на преден план в политиките на ЕС (ОВ С 196, 8.6.2018 г., с. 20) при осъзнаване на неговата ценност и невъзобновяемост.

В Закljučения на Съвета относно управлението на културата се „еманципира“ посочената в наименованието дейност като се коментира „хоризонталното естество“ на политиката в областта на културата, която изисква „трансверсално сътрудничество между секторите и между различните нива на управление“, както и се предлага определение за „*управлението на културата*“ мислено „като метод за създаване на политики в областта на културата“, както и „като инструмент за по-добро интегриране на културата в дневния ред на публичната политика чрез координиране на политиките в областта на културата с други секторни политики“ (ОВ С 393, 19.12.2012 г., с. 8). Макар и да присъства в правните актове и политическите документи на предходните организации, „управлението на културата“ е поставено във фокуса на коментираното заключение. В следствие на това са обособени нови подходи и дейности като възприемане на „основан на факти подход при разработването на политики в областта на културата на национално, регионално и местно равнище“, както и насърчаване на подхода на участие при тяхното разработване (ОВ С 393, 19.12.2012 г., с. 8-9). В други **Закljučения на Съвета относно основано на участието управление на културното наследство** се разширява обхвата на предлаганите дейности към които са добавени подобряване на достъпността, участието, ефективността и съгласуваността по отношение на управлението на културата, активизиране на полезните взаимодействия между различните заинтересовани страни за опазването, развиването и предаването на културното наследство на бъдещите поколения, укрепване на демократичното участие, устойчивостта и социалното сближаване, участие на заинтересовани страни във вземането на решения, планирането, изпълнението, наблюдението и оценката на свързаните с културното наследство политики и програми, повишаване на осведомеността относно ценностите на културното наследство, разработване на рамки за управление

на много равнища и с участието на заинтересовани страни, развиване на полезни взаимодействия между стратегиите за устойчив туризъм и местния културен и творчески сектор, използване по подходящ начин на финансирането от ЕС, както и националното финансиране, повишаване на достъпа на всички социални групи до управлението на културното наследство и участието им в него чрез използването на цифрови средства и насърчаване на гражданското участие (ОВ С 463, 23.12.2014 г., с. 13). Постепенно интересът на ЕС се измества от управлението към *използването на културното наследство*. Типичен пример са **Заклученията на Съвета относно културното наследство като стратегически ресурс за устойчива Европа** в които са предвидени външни на системата дейности, каквито са намаляване на социалните различия, социално приобщаване, културно и социално участие и насърчаване на диалога между поколенията, използване на културното наследство като образователен инструмент за формално, неформално и самостоятелно образование и учене през целия живот, както и за приобщаващо местно и регионално развитие, създаващо значителни вторични ефекти, по-специално чрез подобряване на устойчивия културен туризъм. Предвидени са и дейности, които „вписват“ културното наследство в обществото, каквито са образованието в областта на културното наследство, повишаването на обществената осведоменост относно потенциала на културното наследство за устойчиво развитие и насърчаването на общественото участие. Освен това са обособени дейности, които превръщат културното наследство в стратегически ресурс като финансиране, разработване и разпространение на цифрово културно съдържание, стимулиране на обществения достъп до тези цифрови ресурси и услуги, насърчаване на партньорства между културното наследство и други области на политиката, както и между публичния и частния сектор, включително и на различните равнища на управление (ОВ С 183, 14.6.2014 г., с. 36-37).

Концептуалният характер на **Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. За интегриран подход към културното наследство на Европа** (COM (2014) 477 окончателен) допълва и конкретизира дейностите от представените заключения като предлага използването на интегриран подход не само към неговото управление. В коментирания политически документ са предвидени дейности като опазване, съхраняване, възстановяване, остойностяване (валоризиране), финансиране, управление и цифровизация на културното наследство като цифровизираните материали могат да бъдат използвани и за усилване на преживяванията на посетителите и подобряване на публичния достъп до различни форми на културно и езиково изразяване. Освен това в политическия документ са представени и качествено нови дейности като предлагането на истории и повествования, основани върху културното

наследство, в които личните истории на членовете на общностите се преплитат с тълкуването на исторически събития, използване на културното наследство за реализиране на публична дипломация, както и изработването на нови модели за управление с участието на различни заинтересовани страни.

Обръщането към посетителите и обществото чрез усилване на преживяванията и подобряване на публичния достъп, което бе анонсирано в предходния документ, намира своята конкретизация и развитие в **Заключения на Съвета относно насърчаването на достъпа до култура чрез цифрови средства с акцент върху привличането на публика**. В тях са предвидени дейности като привличане на публика, (отново) подобряване на достъпа до културно наследство, повишаване на осведомеността относно иновативни и алтернативни модели на финансиране, повишаване на капацитета на публика-та, цифровизация на културно съдържание, както и разработване и използване на нови технологии и средства при осъществяването на коментирания процес (ОВ С 425, 12.12.2017 г., с. 4-5).

Заключенията на Съвета относно извеждането на преден план на културното наследство в политиките на ЕС, приети в рамките на Българското председателство на Съвета на ЕС, са логично следствие от представените досега документи като техният фокус е разгръщането и конкретизирането на чл. 167 от ДФЕС и по-конкретно на текста в частта, че Съюзът „извежда на преден план общото културно наследство“ от „европейско значение“, което е поставено в контекста на „имащите отношение политики на ЕС“. Това се прави, за да се повиши „осведомеността сред заинтересованите страни относно взаимните ползи от интегрирането му в други секторни политики“ с оглед „максимално увеличаване на социалните и икономическите ползи от него“ (ОВ С 196, 8.6.2018 г., с. 20), както и за да се подобри финансирането на културното наследство. Нови дейности в коментирания документ са „изследване на общото минало на европейските народи и нации“ с акцент върху наследството, което ни свързва, а не толкова върху съвкупността от техните наследства, „изграждане на обща и цялостна стратегическа визия за културното наследство, разработване на основи на факти политики и тяхното планиране, изпълнение и оценка“, както и изработване на „международни принципи за съхраняване, опазване и управление на културното наследство“ (ОВ С 196, 8.6.2018 г., с. 20-22).

Поради това, че съвременните общества са „рискови общества“ (Бек, 2013) в **Заключения на Съвета относно управлението на риска в областта на културното наследство** са разгледани дейности като идентифициране и управление на рисковете в областта на културното наследство, прилагане на планове за управление на риска, предприемане на мерки за идентифициране, предотвратяване, смекчаване и адаптиране на отрицателните въздействия,

териториалното планиране и устройството на териториите, включване на управлението на риска в образованието и в частност в професионалното обучение и ученето през целия живот, разработване на методики за управление на риска, наблюдение и оценка на риска, идентифициране и реализиране на полезни взаимодействия за устойчиво опазване и защита на културните ценности, които са носители на памет (ОВ С 186, 5.6.2020 г., с. 1-2).

В контекста на коментираната промяна на образователната система специално внимание изисква **Препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот** (ОВ С 189, 22.05.2018 г.) в която са представени 8 ключови компетентности, една от които е т.нар. културна компетентност.⁵ Трансверсалният характер на компетентността за културна осведоменост и изява, която пресича и допълва останалите ключови компетентности, представлява добра основа за формирането на професионална компетентност в областта на културното наследство. В това отношение трябва да се има предвид, че „компетентността за културна осведоменост и изява означава разбиране и уважение към начина, по който идеи и значение се изразяват творчески и се предават в различните култури и посредством редица изкуства и други форми на културата. Тя включва ангажираност за разбиране, развиване и изразяване на собствените идеи и чувство за собственото място или роля в обществото по разнообразни начини и в най-различен контекст“ (ОВ С 189, 4.6.2018 г., с. 11).

В своята съвкупност правните актове и политическите документи на ЕС значително разширяват и конкретизират кръга от дейности в областта на културното наследство, макар и професионалната подготовка на специалистите в коментирания сектор да остава относително слабо представена дейност. Постепенно обаче се осъзнава нейното значение, както за развитието на системата на културното наследство, така и на обществото.

⁵ Повече по темата: **Кабаков, И.** (2022). Културата като ключова компетентност. В: *Формиране на компетентности в съвременната образователна среда. Сборник с доклади от международна научна конференция, проведена в рамките на Климентовите дни на Азела Матер, София, 2021.* София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, с. 37-51. ISBN: 978-954-075499-4.

2. ПОЛИТИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ И ПРАВНИ АКТОВЕ НА НАЦИОНАЛНО РАВНИЩЕ

2.1. СТРАТЕГИИ И ПРОЕКТИ ЗА СТРАТЕГИИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРАТА И КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО НА НАЦИОНАЛНО И ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ

Стратегическите документи в областта на културата са преди всичко проекти на национални стратегии, общински стратегии за култура и планове за интегрирано развитие на общините в които обикновено има част за културно наследство, поставено в повечето от случаите в контекста на развитието на туризма на територията на общината. Анализът на законодателството показва, че използваният подход е свързан с разработването на Национална стратегия за развитие на културата, която трябва да бъде конкретизирана от общински стратегии, както и от специализирани програми и планове за действие. Постигнатото при реализирането на различните стратегии изисква предварителното изработване на индикатори за оценка. В това отношение трябва да се има в предвид, че разпоредбата на чл. 2а, ал. 2 (нова – ДВ, бр. 54 от 2011 г.) от Закона за закрила и развитие на културата предполага разработването на обща стратегия в областта на културата и по-конкретно: „Националната стратегия по ал.1 съдържа и стратегически цели за управление и опазване на културното наследство по смисъла на чл. 12, ал. 2 от Закона за културното наследство.“

В **Проекта на Национална стратегия за развитието на културата от 30.11.2011 г.** има няколко стратегически цели, които се отнасят до образованието и в частност до професионалното образование в областта на културното наследство като сектор в системата на културата. Така например в Стратегическа цел 1. Опазване и насърчаване на културното многообразие и диалога между културите / Оперативна цел 3. Образование в областта на културното наследство като възможност за изграждане и отстояване на национални и регионални идентичности се предполага наличието на обществена образованост с оглед формирането на идентичности като част от културното многообразие. В Стратегическа цел 2. Опазване и социализиране на културното наследство и разкриване на неговия потенциал като фактор за устойчиво развитие / Оперативна цел 2. Усъвършенстване на българските музеи като основен субект в опазването и представянето на движимите културни ценности (ДКЦ), интегрирането им в системата на европейското и световното наследство и превръщането им във фактор за икономически растеж е предвидено

укрепване на административния капацитет в музеите, създаване на условия за специализирано обучение и въвеждане на европейски модели на управление и развитие. По аналогичен начин в Стратегическа цел 2. Опазване и социализиране на културното наследство и разкриване на неговия потенциал като фактор за устойчиво развитие / Оперативна цел 4. Социализиране на културното наследство е предвидено създаването на тематични образователни модули, свързани с конкретна музейна среда на работа.

Професионалното образование в сферата на културата и изкуствата отново присъства в таблицата с областите на действие и в **проекта за Стратегия за развитие на българската култура 2019–2029 г.** (с. 18). Освен повторението на областта обаче в коментирания стратегически документ има и предвидени дейности към 3.1. Приоритети и стратегически цели в областта на културното наследство, които могат да бъдат представени по следния начин:

„Стратегически цели:

1. Прилагане на съвременни модели за опазване и управление на недвижимото културно наследство в съответствие с европейските практики и осигуряване на превантивна защита. [...]

- Създаването на специализирани структури с квалифицирани експерти в опазването в местните администрации; [...]
- Засилване на институционалния и управленски капацитет за осигуряване на ефективно опазване на недвижимите културни ценности – световно наследство [...]

3. Стимулиране чрез държавен финансов механизъм на образованието в областта на културното наследство, интензифициране на научните изследвания и повишаване на институционалния, административния, изпълнителския и експертен капацитет.

- Интегриране на темата „недвижимо културно наследство“ в учебните програми на всички нива на обучение в средното и висше образование;
- Създаване на материали и програми за допълнителни занимания в началните и средните училища;
- Въвеждане на форми за следдипломна квалификация и провеждането на тематични научни форуми;
- Умения, обучение и трансфер на знания: традиционни занаяти и технологии и съвременни професии, свързани с културното наследство в сътрудничество с МОН по обучителни програми; Създаване на система за подготовка чрез изграждане на умения и трансфер на знания в областта на традиционните занаяти и съвременните професии, както и за трайно ангажиране на нужните строителни и занаятчийски кадри за поддържане и реставрация на НКЦ в страната. [...]

4. Популяризиране на недвижимото културно наследство в национален и международен план, развитие на партньорства, комуникация и обмен на информация и добри практики за недвижимото културно наследство. [...]

- Повишаване на експертния капацитет на музеите (с. 60); [...]
- Засилване капацитета на областните и общинските администрации за опазването на културното наследство на съответната територия и създаване на специализирани структури на местно ниво (с. 56);
- Изграждане на капацитет за упражняване на професии и занаяти, свързани с културното наследство (с. 58);
- Създаване на въвеждащи учебни програми по опазване на културно наследство към университетски специалности на свързани професии;
- Създаване на условия за повишаване на квалификацията на специалистите, работещи в областта на опазването и представянето на културните ценности; [...]
- Разгръщане на административния и творчески капацитет, повишаване на професионалната квалификация на музейните специалисти“ (с. 61).

Стратегическите документи на общинско равнище в повечето от случаите не тематизират професионалното образование и обучение в областта на културното наследство като обикновено се ограничават да преповтарят, а не да развиват и конкретизират, цели и дейности от националните стратегии. В някои от стратегическите документи на общинско равнище обаче могат да се открият части, които са свързани с формиране на обществена образователност в областта на културното наследство. Така например в **Стратегията за развитие на културата в община Габрово 2014 – 2024 г.** са предвидени хоризонтални политики в сектор „Архитектура и културно наследство“, част от които са свързани с образованието, което е разбрано като „формиране на познания по проблемите на архитектурата, градската среда и културното наследство“, постигнати чрез „детски програми и курсове за погротстващото поколение и неформалното образование и свободни форми на извънкласно обучение в градски активизъм за младите хора“ (с. 29). Освен тях в общинската стратегия се предлагат и общи обучителни програми за културни мениджъри (с. 43). Подобно на Габрово в **Плана за интегрирано развитие на община Велико Търново 2021 – 2027 г.** и **Стратегията за развитие на културата в община Велико Търново 2020 – 2030 г.** подробно са описани културни обекти, инфраструктура, коридори и маршрути, както и значимостта им за развитието на общината като туристическа дестинация и регионален бранд, но не са предвидени цели и дейности, които са свързани с професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство, освен констатацията че „музейните специалисти в област Велико Търново са сред най-ангажираните

за страната в обслужването на посещения“ (с. 32 от общинската стратегия за развитие на културата). Очевидно е, че в стратегическите документи на общинско равнище не се тематизира професионалното образование и обучение в коментираната система, разчитайки (най-вероятно) централната изпълнителна власт да организира и осъществява професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство, както и да регулира този процес със законови нормативни актове, доколкото в проектите на национални стратегии за развитие на културата има, макар и нестеливо изразени, подобни намерения.

2.2. ЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ

В Конституцията на Република България са уредени основополагащи за системата на културата правни норми, които са свързани със „създаване на условия за свободно развитие на науката, образованието и изкуствата“, както и за „опазване на националното историческо и културно наследство“ (чл. 23. изм. и доп. – ДВ, бр. 106 от 2023 г., изм. с РКС № 13 от 2024 г. – ДВ, бр. 66 от 2024 г.). Правото на култура и в частност на културно наследство е гарантирано на „всеки“ с претенцията коментираното субективно право да има универсален характер, доколкото „всеки (бел.авт. И.К.) има право да се ползва от националните и общочовешките културни ценности, както и да развива своята култура в съответствие с етническата си принадлежност, което се признава и гарантира от закона“ (чл. 54, ал. 1 от КРБ). В своята частност разпоредбите чл. 23 и чл. 54 от КРБ са относими и към професионалното образование и обучение в областта на културното наследство, но тяхното конкретизиране на национално равнище се осъществява с няколко законови нормативни актове.

Законът за закрила и развитие на културата има общ и устройствен характер за системата на културата, доколкото полага както принципите на националната културна политика (чл. 2 от ЗЗРК), така и основите на институционалната инфраструктура на културата (чл. 3-18), която впоследствие е разгърната в специални закони, относими към конкретните сектори и в частност към културното наследство. Общият и устройствен характер на закона, както и на основните принципи на националната културна политика като ръководни начала, които трябва да „пронизват“ всички дейности в областта на културата, не са пречка да се посочат и принципи, които директно са насочени към културното наследство, каквито са „опазване и обогатяване на културно-историческото наследство, съхраняване на българския книжовен език, традиции и обичаи (чл. 2, т. 4 от ЗЗРК), „закрила на националната културна идентичност и културата на българските общности в чужбина“ (чл. 2, т. 5 от ЗЗРК), както и в частта на образованието – „развитие и усъвършенстване на образованието

в областта на изкуствата и културата“ (чл. 2, т. 10 от ЗЗРК). В частта на професионалното образование и обучение в областта на културата трябва да се посочи, че Министерство на културата носи отговорност за „осигуряване на условия за професионална подготовка и обучение на творци и специалисти в областта на културата и ръководството на средните училища по изкуство и култура“ (чл. 14, ал. 2, т. 3 от ЗЗРК, изм., ДВ, бр. 28 от 2005 г., изм., ДВ, бр. 93 от 2005 г.), както и за „подпомагане дейността на организационни структури, създадени с цел осигуряване на заетост, професионална квалификация и насърчаване на самостоятелната дейност на работещите в областта на културата“ (чл. 14, ал. 1, т. 6 от ЗЗРК, изм., ДВ, бр. 28 от 2005 г., изм., ДВ, бр. 93 от 2005 г.).

Закон за културното наследство (обн. ДВ, бр.19 от 13.03.2009 г.) (ЗКН) е специалният закон, който включва почти всички разгледани досега дейности като част от регулирането на обществените отношения в коментирания сектор. Културното наследство, съгласно чл. 2, ал. 1 от ЗКН, „обхваща нематериалното и материалното недвижимо и движимо наследство като съвкупност от културни ценности, които са носители на историческа памет, национална идентичност и имат научна или културна стойност“. Дейностите, уредени в закона са отнесени към различните видове наследства и могат да бъдат представени по следния начин: адаптация, внос и износ, дигитализация, документиране, идентификация, изучаване, извършване на сделки с културни ценности, класификация, консервация и реставрация, обсъждане, осигуряване на достъп, представяне, регулиране, репродуциране, разпространение, управление, брандиране и реклама, закрила, издирване, категоризация, контрол, опазване, предоставяне на статут на културна ценност, регистрация, извършване на теренни проучвания и финансиране. Това изброяване обаче не е изчерпателно, поставяйки въпроса за обособяването на *функционални области от основни дейности*, разграничени от останалите дейности, които в интегрираното си действие осигуряват конкретна функция на системата на културното наследство. Нейното разгръщане изисква допълнителна работа, свързана с класифицирането на конкретни обекти и дейности. Така например класифицирането на недвижимите културни ценности в Закона за културното наследство се извършва съобразно 1. тяхната принадлежност към определен исторически период, 2. научната и културната област, 3. пространствената им структура и териториалния им обхват, както и 4. степенята им на застрашеност (чл. 45, т. 1-4 от ЗКН). Посочените критерии са „проектирани“ върху различни културни ценности. В това отношение трябва да се има предвид, че по данни на Министерство на културата засега са идентифицирани общо 39 674 обекта, като само 18 879 от тях имат официален статут на недвижима културна ценност, докато останалите са декларирани, но не са получили постоянен статут.

Законът за обществените библиотеки (ЗОБ) е друг специален закон, който обаче е с много по-тесен обхват на действие, спрямо предходния правно-нормативен акт. Обществените библиотеки „събират, обработват, организират, съхраняват и предоставят за обществено ползване печатни и други произведения и информация, включително за книжовното и литературното културно наследство“ (чл. 2 от ЗОБ, обн., ДВ, бр. 42 от 5.06.2009 г.). Специално внимание с оглед на опазването на културното наследство изисква дейността на Националната библиотека „Св. св. Кирил и Методий“, която изпълнява общонационални функции, свързани със: 1. създаване, разпространяване и предоставяне на библиографска информация от национално значение; 2. извършване на реставрационни и консервационни дейности; 3. експертни оценки и контрол върху консервационни проекти; 4. координиране на дейността на библиотеките за закрила на наследството; 5. осигуряване на експертна и консултантска помощ по въпросите на закрилата на наследството, както и 6. изработване на сводни описи на ръкописното книжовно и литературно наследство и ретроспективната национална библиография. (чл. 42, ал. 1, т. 1-6 от ЗОБ, обн., ДВ, бр. 42 от 5.06.2009 г.). Освен тях Националната библиотека „Св. св. Кирил и Методий“ като водеща културна организация в областта на библиотечното дело извършва 7. идентификация на книжовни и архивно-документални ценности при условията и по реда, предвидени за националните музеи (чл. 16, ал. 1, т. 1 от ЗОБ, нова – ДВ, бр. 89 от 2018 г.) както и 8. реставрация и консервация на български, славянски, ориенталски и други чуждоезични ръкописи, архивни документи, редки, ценни и старопечатни издания, които са културни ценности с категория „национално богатство“ (чл. 16, ал. 1, т. 2 от ЗОБ, предишна т. 1 – ДВ, бр. 89 от 2018 г.).

Законът за Националния архивен фонд (обн., ДВ, бр. 57 от 13.06.2007 г.) (ЗНАФ) регулира обществените отношения, които са свързани с документалното наследство и дейността на архивите в Република България. Те са „организации или структурни звена на организации, които осъществяват подбор, комплектуване, обработване, опазване на документи“, за да ги „предоставят за публично използване“ (чл. 5 от ЗНАФ). Опазването и управлението на Националния архивен фонд са приоритети и основни дейности за архивите в Република България, които се реализират чрез 1. регистриране и отчитане на наличността на документите, 2. осигуряване на съхранението им в сгради със съвременен оборудване, лаборатории за реставрация и консервация и застрахователно копиране, 3. осигуряване на квалифицирани кадри за работа с тях и 4. бюджетно финансиране (чл. 7, ал. 1, т. 1-4 от ЗНАФ) в частта на опазването, както и чрез 1. подбор, 2. комплектуване, 3. регистриране, 4. обработване, 5. опазване, 6. съхраняване, 7. използване на документи от архивния фонд, 8. развитие и усъвършенстване на архивното дело (чл. 11, ал. 1 от ЗНАФ). Опазването

и управлението на Националния архивен фонд са подпомогнати от дейности като 9. контрол, 10. регистрация и отчетност, 11. консервация и реставрация на документи и 12. организиране на квалификационни курсове в частта на управлението. Някои от дейности са много внимателно дефинирани като пример в това отношение би могло да бъде съхранението, което е мислено като „дейност по осигуряване на архивохранилища и тяхното оборудване, рационалното разполагане на документите в тях, охраната им, поддържането на оптимален температурно-влажностен режим, физикохимичната обработка, консервацията и реставрацията, изработването на застрахователни копия“ (т. 23 от ДР на ЗНАФ).

Законът за туризма (обн. ДВ. бр. 30 от 26.03.2013 г.) урежда обществените отношения, свързани с „управлението, регулирането и контрола върху туристическите дейности, услуги и обекти“ (чл. 1, т. 1), които косвено имат отношение към културното наследство и по-конкретно към „предоставянето на тематично ориентирани допълнителни туристически услуги в областта на културния туризъм“ (чл. 3, ал. 1, т. 4., изм. – ДВ, бр. 17 от 2020 г.) и в частност към туризма, основан на културно наследство. Коментираният вид туризъм предлага най-разпознаваемия начин на *използване на културното наследство* чрез „предоставянето на екскурзоводски услуги“ (чл. 3, ал. 1, т. 5. доп. – ДВ, бр. 17 от 2020 г.), основно в туристически обекти, каквито по смисъла на чл. 3, ал. 2, т. 10 и т. 21 са „музеите и обществените и частните колекции с културни ценности и художествените галерии“, както и „недвижимите културни ценности по Закона за културното наследство“, заедно с „културните институти по Закона за закрила и развитие на културата“. Поради тази причина за представителите на туризма, представлява интерес преди всичко „качеството на обслужването, уменията за интерпретация на наследството и фактите, свързани с неговото представяне пред публика, обучението на кадрите и образователните функции на институциите и обектите, използващи наследството като ресурс за своите продукти“ (Маринов, Асенова, Николова, 2020, с. 362), както и професионалната подготовка и работата на „заетите в сферата на обслужването в обекти на културното наследство“ (Маринов, Асенова, Николова, 2020, с. 363) и по-конкретно на практикуващите професиите „екскурзовод“ и „аниматор“.

Законът за администрацията (обн. ДВ. бр. 130 от 5.11.1998 г.) (ЗА) и **Законът за държавния служител** (обн. ДВ. бр. 67 от 27.07.1999 г.) (ЗДС), подобно на Закона за туризма, имат косвено отношение към професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство като регламентираната работата на публичната администрация, разграничена на обща и специализирана администрация, част от която осъществява своята дейност и в областта на културата. Специално внимание изисква Законът за държавния

служител и по-конкретно разпоредбата, че „органът по назначаването осигурява условия за обучение за професионално и служебно развитие на държавния служител“ (чл. 35. ал. 1, изм. – ДВ, бр. 57 от 2016 г.), което се осъществява „за сметка на съответната администрация“ (чл. 35. ал. 2. изм. – ДВ, бр. 57 от 2016 г.). Това става чрез утвърждаване на „годишен план за обучение на служителите в съответната администрация, въз основа на установените потребности от обучение“ съгласно чл. 35. ал. 6 от ЗДС (нова – ДВ, бр. 95 от 2003 г., предишна ал. 4, доп. – ДВ, бр. 57 от 2016 г.), за което „ежегодно със Закона за държавния бюджет на Република България се определят средства за обучение за професионално и служебно развитие на служителите в администрацията в размер до 2 на сто от планираните средства за работна заплата“ (чл. 35. ал. 8 от ЗДС, нова – ДВ, бр. 95 от 2003 г., изм. – ДВ, бр. 24 от 2006 г., в сила от 01.01.2007 г., доп. – ДВ, бр. 14 от 2015 г., в сила от 01.04.2015 г., предишна ал. 6, изм. – ДВ, бр. 57 от 2016 г.).

Законът за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 68 от 30.07. 1999 г.) (ЗПОО) също има хоризонтално и косвено действие по отношение на професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство. В правно-нормативния акт е уредена *системата на професионалното образование и обучение*, която включва 1. професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование, подпомогнати от съответните институции както и 2. валидиране на професионални знания, умения и компетентности (чл. 4. изм. – ДВ, бр. 61 от 2014 г.). В ЗПОО са дефинирани също така и основни понятия като „неформално обучение“, „формално обучение“, „професия“, „професионални знания“, „професионални умения“, „професионални компетентности“, „професионална квалификация“ и не на последно място „защитени професии“ и „професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда“.

Анализът на законовите нормативни актове на национално равнище свързани с професионалната подготовка на специалисти в областта на културното наследство показва, че, макар и пестеливо, са поставени „основите“ на регламентирането на професионалното образование, което трябва да бъде разгърнато и конкретизирано в подзаконовите нормативни актове и административните документи на различни органи и организации. Прави впечатление обаче изместването на фокуса на правната уредба при регулирането на процесите свързани с професионалната подготовка на специалисти в областта на културното наследство към подзаконовите нормативни актове и административните документи на конкретни институции, въпреки наличието на Закон за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр.68 от 30.07. 1999 г.). Най-вероятно това се прави с оглед постигането на по-качествена професионална подготовка на специалистите в областта на културното наследство,

която да е съобразена с особеностите на конкретното наследство и дейност, както и с установените практики и традиции в работата на различните институции на паметта.

2.3. ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ

Подзаконовите нормативни актове се издават въз основа на законите, които съдържат основните правни норми и с тях се доразвиват и конкретизират последните или се организира тяхното приложение. Основният вид подзаконов нормативен акт, в който може да се открие информация по разглежданата тема, е наредбата. Съгласно чл. 7, ал. 2 от Закона за нормативните актове, наредбата е нормативен акт, който се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен. Компетентност да издава наредби съгласно цитираната разпоредба има Министерският съвет (МС). Освен него, наредби могат да издават и отделни министри – съгласно чл. 25, ал. 4 от Закона за администрацията министрите издават правилници, наредби, инструкции и заповеди. Наредбите, издавани от министър (в нашия случай ще бъдат разгледани такива, издавани от министъра на културата), са с по-малка юридическа сила и се намират по-году в йерархията на нормативните актове спрямо тези, издавани от МС. Това се дължи на различното място, на което се намира министърът и МС в системата на органите на изпълнителната власт. Последователно ще бъдат разгледани първо актовете, издавани от МС, а след това и тези, издавани от министъра на културата.

Наредбата за реда за използване на документите от Националния архивен фонд, приета с ПМС № 41 от 18.02.2009 г. определя условията и редът за достъп до архивни документи, начините на използването им, включително чрез публикуване и други форми на популяризиране.

Наредбата за условията и реда за водене на регистър на Националния архивен фонд, приета с ПМС № 41 от 18.02.2009 г., има за цел да централизира информацията за съществуващите ценни документи в страната и извън нея, да подпомага опазването и съхраняването им, както и да разшири възможностите за тяхното използване.

Наредбата, приета с ПМС № 106 от 25.03.2021 г., определя условията и реда за опазването, съхраняването, достъпа и използването на ценни електронни документи в държавните архиви. Тя дава дефиниция на „ценен електронен документ“ като „електронен документ, преминал през експертна оценка въз основа на научнообосновани критерии и признат за такъв.“ Ценните електронни документи са част от Националния архивен фонд. Извън обхвата на предмета на наредбата остават ценните електронни документи,

които съдържат класифицирана информация по смисъла на Закона за защита на класифицираната информация, както и тези, които са дигитални копия на документи на хартиен носител.

Наредба за придобиване и отнемане на статут на държавен културен институт с национално значение, приета с ПМС № 96 от 02.06.2000 г., съгласно която се определят условията и редът за придобиване и отнемане на статут на държавен културен институт с национално значение. Такъв статут се предоставя на културен институт, който осъществява общонационални и представителни функции по създаването, трайното опазване и разпространяването на културни ценности.

Наредба за обхвата, структурата, съдържанието и методологията за изработване на плановете за опазване и управление на единичните или груповите недвижими културни ценности, приета с ПМС № 45 от 25.02.2011 г., съгласно която дейностите за опазване и устойчиво развитие на недвижимата културна ценност в нейните граници и охранителна зона, определени с акта за предоставяне на статут, при прилагане принципите на интегрираната консервация, са предмет на плана за опазване и управление.

Наредба № Н-3 от 26 януари 2012 г. в сила от 07.02.2012 г., урежда създаването, съдържанието, поддържането, съхраняването и използването на Националния документален архив (НДА) на Националния институт за недвижимото културно наследство (НИНКН) и научния архив на музеите. С наредбата се гарантира, че всяка дейност по опазване и представяне на културните ценности се документира. Тя определя дейностите на НДА като структурно звено на НИНКН, а именно: подбор, комплектуване, обработване, съхраняване на документи и предоставяне за публично използване. Споменатите дейности кореспондират с идентифицираните вече приоритетни дейности за архивите в Република България съгласно Закона за Националния архивен фонд. С наредбата се определя основната функция на НДА на НИНКН по осигуряване с документална информация на дейностите, свързани с опазване и управление на недвижимото културно наследство (чл. 6).

Наредба № Н-6 от 11 декември 2009 г. за формиране, управление и идентификация на музейните фондове определя условията и редът за формиране, управление и идентификация на музейните фондове. Наредбата дава определение на някои от основните дейности в областта на културното наследство, което заслужава нейното по-обстойно разглеждане в сравнение с останалите коментирани актове, в които не са засегнати релевантни дейности. Съгласно цитираният акт *идентификацията* на движима културна ценност, извършвана от музеите, е дейност, с която се определя: 1. дали дадена вещ съответства на критериите за културна ценност съгласно чл. 7 от ЗКН; 2. класификацията на културната ценност според принадлежността и към

определен исторически период съгласно чл. 52 от ЗКН и според научната и културната област, към която се отнася, съгласно чл. 53 от същия закон; 3. класификацията на културна ценност, която отговаря на критериите за национално богатство съгласно чл. 54 от ЗКН (чл. 6а, ал. 2). Тази дейност може да се осъществява единствено от музейни експерти в съответната област и то съвместно в комисия от най-малко трима души (чл. 6б, ал. 1), които изготвят експертно становище за резултатите от идентификацията (чл. 6г, ал. 1). Музейни специалисти са необходими и за извършване на дейностите по чл. 10, ал. 2 от фондвата комисия, която се създава във всеки музей за подпомагане дейността на директора. Впрочем, след промените в наредбата от 09.10.2020 г., фондвата комисия също може да извършва процедура по идентификация (чл. 10, ал. 6).

С наредбата се очертава съдържанието на друга основна дейност, а именно *регистрацията* на движимите културни ценности в музея, която включва: 1. първична обработка, при която се съставя документация по издирването, събирането и постъпването в музея на движими вещи, които могат да се определят или са определени чрез идентификация като движими културни ценности, и се издава акт за тяхното приемане; 2. инвентриране, при което след идентификация движимите културни ценности се завеждат в инвентарните книги на музея (чл. 7). Наредбата определя *инвентрирането* в музейните фондове като основна форма на регистрацията на движимите културни ценности в музея (чл. 11, ал. 1).

Изследването на движими културни ценности като основна дейност в областта на културното наследство се извършва чрез *научна обработка*, с която се разкрива историческото, природното и художественото съдържание на движимите културни ценности за научни, образователни и възпитателни цели. Тя включва научна паспортизация и електронна обработка на информацията за движимите културни ценности и музейните фондове (чл. 25).

За проверка на наличността на движимите културни ценности/предмети и други материали от значение за изследователската, експозиционната и образователната дейност на музея, за проследяване състоянието им, както и това на инвентарните книги, музеите извършват *инвентаризации* (чл. 29, ал. 1).

Наредба № 1 от 16 февруари 2021 г. за реда за извършване на идентификация на движимите културни ценности и за водене на регистри на движимите културни ценности определя *идентификацията* като основна дейност в областта на културното наследство, като: 1. дали дадена вещ съответства на критериите за движима културна ценност; 2. класификацията на движимите културните ценности според принадлежността им към определен исторически период съгласно чл. 52 от ЗКН и според научната и културната област, към която се отнасят съгласно чл. 53 от ЗКН; 3. класификаци-

ята на природните образци съгласно чл. 53, т. 5 от ЗКН; 4. класификацията на движимите културни ценности и на природните образци, които отговарят на критериите за национално богатство при предоставянето на статут на национално богатство при условията и по реда на ЗКН. Прави впечатление, че определението за идентификация в коментирания акт е по-широкообхватно от това, коментирано вече в Наредба № Н-6 от 11 декември 2009 г. за формиране, управление и идентификация на музейните фондове.

Наредба № 1 от 8 май 2013 г. за реда за водене на регистъра на нематериалното културно наследство на Република България в сила от 18.05.2013 г. определя съдържанието на идентифицирането на обектите на недвижимото културно наследство, като състоящо се от три дейности – 1. издирване, 2. изучаване и 3. издаване на предварителна оценка за установяване на признаци на изследвания обект като НКЦ.

Наредба № Н-00-0001 от 14 февруари 2011 г. за извършване на теренни археологически проучвания определя дейностите по извършване на *теренни археологически проучвания като научноизследователска дейност*, която се провежда само с разрешение, издадено по реда на чл. 148, ал. 1-3 ЗКН. Съгласно чл. 4, ал. 1 от Наредбата тези дейности включват следните етапи: 1. *обработване и анализ на откритите археологически структури и материали и на придобитата информация;* 2. *интерпретиране на резултатите;* 3. *публикуване на резултатите от проучването;* 4. *популяризиране на проучването.* Цитираният акт определя следните дейности като основни видове теренни археологически проучвания: 1. *Издирване* на археологически обекти, представляващо проучване, в което чрез негеструктивни методи, включително геофизични измервания, въздушно лазерно сканиране, мултиспектрална аерофотография, се разпознават археологически ценности (чл. 7, ал. 1); 2. *Археологическото наблюдение*, което определя като установяване на наличието на археологически структури на дадено място и което може да се извършва само от археолог (чл. 11); 3. *Извършване на археологически разкопки*, представляващо проучване, при което се прилагат геструктивни методи на изследване (чл. 13, ал. 1). От значение за разглежданата в настоящият труд тема има легалната дефиниция на „професионален опит като археолог“, очертана в §1., т. 4 от ДР на споменатата наредба.

Наредба № Н-3 от 6 април 2011 г. за условията и реда за създаване и поддържане на публичен регистър на лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация. Съгласно чл. 2, ал. 1 от Наредбата *консервацията и реставрацията* на материални културни ценности е системен процес от дейности, които целят предотвратяване на разрушаването, стабилизация на състоянието им, както и улесняване на тяхното възприемане и оценка при максимално запазване на автентичността им.

Наредба № Н-2 от 6 април 2011 г. за създаване, поддържане и предоставяне на информацията от автоматизирана информационна система „Археологическа карта на България“, съгласно която информацията от базата данни се ползва само за дейности, свързани с проучването, опазването и популяризирането на археологическото наследство.

Наредба № Н-4 от 14 юни 2007 г. за провеждане на конкурсите за директори на държавните културни институти, с която се определя редът за провеждане на конкурс за заемане на длъжностите „директор“ на държавен културен институт, „директор“ на държавен културен институт с национално значение и „директор на български културен институт в чужбина“. Разпоредбите на подзаконовия нормативен акт са относими и към институциите на културното наследство.

Наредба № Н-4 от 8 октомври 2013 г. за условията и реда за представяне на културните ценности. Този подзаконов нормативен акт дава понятие за *представянето* на културните ценности като дейност по разкриване на културната и научната им стойност пред обществото (чл. 1, ал. 2), която се осъществява чрез експониране, обозначаване, осигуряване на достъп и популяризиране с използване на съпътстващи дейности, материали и други средства (чл. 2, ал. 1). От своя страна *експонирането* е форма за тематично представяне на ДКЦ в определено експозиционно пространство заедно с визуални и текстови материали и други средства (чл. 6, ал. 1). В същият акт може да се намери определение и за *популяризиране* на културните ценности, представена като дейност, свързана със създаването и разпространението на информация за тяхната културна и научна стойност и обществена значимост и за дейностите по опазването им.

Наредба № Н-00-0005 от 8 юни 2010 г. за условията и реда за възпроизвеждане на културни ценности в копия, реплики и предмети с търговско предназначение определя условията и редът за: 1. възпроизвеждане на културна ценност в копие, реплика и предмет с търговско предназначение; 2. създаването, разпространението и използването на изображение на културна ценност или на елементи от нея във фотографско, компютърно, видео- и друго изображение с търговска цел, включително използването на изображението или на части от него при производство на стоки, етикети и дизайнерски решения или за реклама. Изброените дейности спадат към групата на дейностите по социализация на културното наследство. Цитираната наредба определя и реда, по който се изработват копия и реплики на културни ценности със световно и национално значение или национално богатство. Това става само с разрешение на министъра на културата, като за издаването на такова разрешение е необходимо мотивирано становище от Специализиран експертен съвет.

Наредба № 1 от 8 май 2019 г. за реда за обявяване и публикуване на информацията по чл. 7а, ал. 3, 4 и 7 и по чл. 7б, ал. 1 и 2 от Закона за задължителното депозиране на печатни и други произведения и за обявяване на разпространителите и доставчиците на медийни услуги определя реда за: 1. обявяване на информация за доставчиците на медийни услуги и разпространителите на периодични печатни произведения; и 2. публикуване на информацията по чл.7а, ал. 3, 4 и 7 и по чл. 7б, ал.1 и 2 от Закона за задължителното депозиране на печатни и други произведения и за обявяване на разпространителите и доставчиците на медийни услуги. Тези дейности се извършват, съответно осигуряват, от Министерството на културата, което също така създава и поддържа публичен регистър.

Наредба № 2 от 25 февруари 2014 г. за реда за издаване на разрешения за износ, временен износ и временно изнасяне на подвижни културни ценности и на сертификата по чл. 128, ал. 3 от Закона за културното наследство за изнасяне и временно изнасяне, която е издадена от министъра на културата и министъра на финансите, определя реда за издаване на разрешенията за: а) износ и временен износ на подвижни културни ценности по реда на Регламент (ЕО) № 116/2009 на Съвета от 18 декември 2008 г.; б) временен износ на ДКЦ със статут „национално богатство“ или регистрирани в основен фонд на музей в случаите, когато не попадат в Приложение I на Регламент (ЕО) № 116/2009 за трети страни; в) временно изнасяне на ДКЦ със статут „национално богатство“ или регистрирани в основен фонд на музей от територията на Република България към други държави членки на Европейския съюз.

За изнасяне и временно изнасяне на ДКЦ от територията на Република България към други държави-членки на Европейския съюз е необходимо издаването на сертификат по чл. 128, ал. 3 от Закона за културното наследство. Коментиранията наредба разглежда условия и реда за издаването на този сертификат.

Коментиранията подзаконовни нормативни актове дават една по-детайлна регламентация на дейностите, осъществявани в областта на културното наследство, спрямо тази в законовата уредба. Това е логично обосновано от ролята на подзаконовите нормативни актове, които са издавани по прилагането на актове от по-висок ранг в йерархията на нормативните актове с цел да ги доразвият и конкретизират. Разгледаните наредби на Министерски съвет и на министъра на културата дават ясни дефиниции на някои от основните дейности по опазване, социализация и управление на културното наследство. Правилното определяне на дейностите води до възможност за по-качественото категоризиране и класифициране на длъжностите на специалистите в областта на културното наследство, а това от своя страна води и до правилно композиране и конкретизиране на задълженията им, описани в длъжностните характеристики, чието значение ще бъде разгледано в следващата част.

2.4. АДМИНИСТРАТИВНИ ДОКУМЕНТИ

Национален класификатор на професиите и длъжностите (НКПД) е приет със заповед № РД 01-931 от 27.12.2010 г. на министъра на труда и социалната политика на основание чл. 66, ал. 4 от Кодекса на труда. Съгласно методическите бележки към Класификатора той осигурява прякото прилагане на Международната стандартна класификация на професиите (International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08) в практиката на Република България. При дефинирането на обхвата на позициите са отразени изискванията на европейското и националното законодателство, както и специфични национални особености, свързани с образователната система и системата за обучение на възрастни, организацията на производството, труда и управлението, заплащането на труда, социалното осигуряване и други. НКПД-2011 определя професионалната и длъжностна структура на работната сила в Република България и има за цел да осигури получаването на съвместима и сравнима информация на европейско и международно ниво за професионалната структура.

Списъкът на длъжностите в НКПД-2011 дефинира длъжностната структура на работната сила в Република България. Методологичните бележки, представляващи неразделна част от НКПД, дефинират основните понятия и правилата за класифициране, подпомагащи еднозначното прилагане на класификацията. Съгласно Класификатора „длъжност“ е съвкупност от функции и задачи, които едно лице изпълнява на работното си място, включително в качеството му на работодател или самонает. Класификаторът определя какво е и понятието „професия“. Тя е съвкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство. Легално определение за „професия“ може да се намери и в Допълнителните разпоредби към Закона за професионалното образование и обучение. Съгласно §1., т. 2 от ДР към ЗПОО „професия“ е вид трудова дейност, за която се организира професионално образование и професионално обучение. Дефиницията в ЗПОО, е регламентирана за целите на уреждане на обществените отношения в областта на професионалното образование и обучение, докато тази в НКПД е ориентирана към практическата ѝ функция в областта на трудовата заетост.

Класификатор на длъжностите в администрацията – съгласно чл. 2, ал. 2 от Закона за държавния служител длъжностите, които се заемат от държавни служители, се определят в Класификатора на длъжностите в администрацията, който се приема от Министерския съвет и се обнародва в „Държавен вестник“. Класификаторът е приет с ПМС №129 от 26.06.2012 г. и с него се определят видовете длъжности и основните им функции; правилата за изготвяне, утвърждаване и изменение на длъжностното разписание; прави-

лата за създаване на административни звена; нормативите за численост на администрацията. Държавните служители и лицата, работещи по трудово правоотношение, заемат длъжности, чиито наименования се определят в Класификатора на длъжностите в администрацията. Този акт е от значение за настоящата разработка, тъй като част от длъжностите и длъжностните характеристики, които ще бъдат разгледани на специалисти в областта на културното наследство, се заемат именно от държавни служители.

Класификаторът на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане – утвърден е със заповед № РД09-302 от 25.03.2021 г. на министъра на културата в изпълнение на чл. 37, ал. 2 от Закона за културното наследство и се прилага единствено за длъжностите, които се заемат в музеите. Те могат да бъдат диференцирани по следния начин: 1. ръководни длъжности; 2. експертни длъжности; 3. длъжност в научна група на музей; 4. приложни специалисти; 5. помощни длъжности.

Устройствени правилници на институциите в областта на културното наследство, наричани също така и правилници за управлението и дейността, са вътрешни административни актове, които уреждат вида и функциите на органите на управление на съответната институция, очертават основните ѝ дейности и средствата за реализирането им. Много често в тези правилници се регламентират някои основни (обикновено, но не само, ръководни) длъжности, изискванията за професионална квалификация за заемането им, както и основни функции и задължения.

Длъжностна характеристика – засега в действащото законодателство няма легално определение за „длъжностна характеристика“. Кодексът на труда (КТ) регламентира съдържанието на трудовия договор, който съгласно чл. 66, ал. 1, т. 2 от КТ съдържа данни за „характера на работата“. На практика тези данни не се описват в самия трудов договор, а в отделен документ, наречен длъжностна характеристика. Предназначението ѝ е да запознае работника или служителя със същността на работата и по-конкретно неговите трудови функции, права и задължения. Ефективността на трудовия процес предполага длъжностната характеристика за определена длъжност да бъде така разработена, че да се допълва (без да се припокрива) по съдържание с функциите на други длъжности в предприятието, да бъде обвързана с функционалните характеристики на отделните структурни звена и най-вече – трудовете задължения да бъдат селектирани с оглед най-ефикасното използване на работната сила, като се избягва запълването на характеристиката с дейности, които не са пряко свързани с основната трудова функция за длъжността или за изпълнението на която не се изисква образованието, с оглед на което се наема служителя. В длъжностната характеристика обичайно се описват минималните изисквания за

заемане на длъжността (образование, квалификация, притежавани умения, опит в конкретната професионална сфера, и т.н.).

Разгледаните подзаконовни нормативни актове детайлизират основните дейности в областта на културното наследство, които са по-слабо очертани в законодателната уредба. В някои от тези актове могат да се намерят и конкретни наименования на длъжностите, заемани от специалистите в коментираната област. По-конкретно обаче те са развити в устройствените правилници на съответните институции, където са определени основните им функции и изисквания за заемането им. Най-загълбочена информация и най-ясна представа за дейностите, които извършват специалистите в областта на културното наследство, може да се извлече от длъжностните им характеристики. Освен конкретните трудови функции на специалистите, от длъжностните характеристики може да се получи информация и за професионалната подготовка, която се очаква да имат, поне при първоначално заемане на съответната длъжност. Дефинирането на дейностите в областта на културното наследство и съпоставянето им с идентифицираните трудови задължения на специалистите ще ни помогне да добием една по-ясна представа дали всички нормативно регламентирани дейности са обезпечени със съответните специалисти, както и обратното – дали съществуват трудови функции или дори длъжности, които практиката налага с оглед обезпечаване на конкретна дейност в областта на културното наследство, но последната не е изрично регламентирана в нормативната уредба.

Анализът на подзаконовите нормативни актове и административните документи на национално равнище с които се конкретизира професионалната подготовка на специалисти в областта на културното наследство е показателен за разширяването на кръга от дейности, които се извършват в наблюдаваната система, които заедно с идентифицираните дейности в частта на политическите документи и законовите нормативни актове са добра основа за идентифициране и класифициране на професии и длъжности в областта на културното наследство.

3. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И КЛАСИФИЦИРАНЕ НА ПРОФЕСИИ И ДЪЛЖНОСТИ, СВЪРЗАНИ С КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО НА ОСНОВАТА НА АНАЛИЗА НА ПРОУЧЕНИТЕ ДОКУМЕНТИ И ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Направеният анализ на законовите и подзаконовите нормативни актове в областта на културното наследство и туризма, както и идентифицираните дейности, позволяват да се обособят както наличните професии и длъжности в коментираната област, така и дефицитите свързани с „обгрижването“ на културното наследство. В това отношение трябва да се има в предвид, че *професията* е „свкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство“. Те са свързани със знанията и уменията, необходими за извършването на конкретен вид трудова дейност, включена в съответната професия, което обикновено се дефинира като специалност. За разлика от тях, *професионалната квалификация* измерва „степенна на владене на знанията, уменията и професионално значимите качества, придобити чрез обучение или трудов опит“ (съгласно НКПЦ) (още по темата Колева-Звънчарова 2020, с. 116-127), отнесена към *професионалната компетентност* като „доказана способност за използване на професионални знания, професионални умения и личностни качества, необходими за упражняване на професия, в съответствие с Националната квалификационна рамка“ (пар. 1а, т. 3 от Допълнителните разпоредби на Закона за професионалното образование и обучение, обн., ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г.).

В тази част изследването има за цел да разгледа каква е *професионалната подготовка* на специалистите в областта на културното наследство през призмата на изискванията на законодателя, регламентирана в закони и подзаконови нормативни актове, както и ролята на работодателите, намерила израз във вътрешните актове (устройствени и други вътрешни правилници, вътрешни правила за работната заплата, колективен трудов договор) на организацията, наемащи специалисти в областта на културното наследство. Ще бъдат разглеждани изискванията към различните категории длъжности – минимално необходимо образование за заемане на длъжността, минимални изисквания и допълнителни и специфични изисквания, професионален опит и други.

Паралелно с анализа върху професионалната подготовка ще бъде разгледан и въпросът за *кариерното развитие* на специалистите в областта на културното наследство. Понятията „кариера“ и „кариерно развитие“ нямат легална дефиниция. В теорията няма възприето единно схващане какво представлява

кариерното развитие. При дефинирането на понятията „кариера“ и „кариерно развитие“ се очертават две основни схващания. Едното е свързано с развитието на работната сила, както и с търсенето на работа. Другото схващане поставя акцент върху кариерното и човешко развитие, което означава наблягане на израстването и цялостното развитие на личността във връзка с работата и други житейски роли през целия живот (Шарланова 2013, с. 71). Второто разбиране за „кариера“ приема това, че тъй като светът на труда се е променил и продължава да се променя хората не трябва да бъдат пасивни в процеса на живота / кариерата. По-скоро те трябва да бъдат проактивни мениджъри на живота / кариерата си, за да отговорят на своите променящи се потребности и промените в характера и структурата на платената заетост (с. 72). В тази част на изследването ще се разгледа кариерното развитие съгласно първото, по-тясното, традиционно схващане. Традиционната дефиниция за кариерно развитие акцентира върху подготовката на човека за света на труда.

На пръв поглед се обхваща развитието на цялостната личност, но в действителност се акцентира върху придобиването на трудови умения и опит, необходими на човека, за да си осигури работа. Главната цел на този подход е насочена към подобряване на заетостта и получаване на добра работа (с. 76). Поради тази причина ще бъдат разгледани възможностите за обучения, придобиване на нова професионална квалификация (преквалификация), развитието на професионални знания и умения, които законодателят е предвидил специално за специалистите в областта на културното наследство, както и възможностите за професионално развитие, които работодателите са предвидили в своите вътрешни актове. Накрая ще бъде разгледани различните форми на поощрения и *стимулиране* на специалистите в областта на културното наследство, които също оказват влияние върху желанието на работещите да повишат своите знания и умения като част от пътя им към своето кариерно развитие.

Преди *идентифицирането на длъжностите в областта на културното наследство*, следва да се разгледа правно-нормативната уредба, която създава рамката за определяне на конкретните длъжности. Преди всичко тази рамка е зададена с Националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД), приета със заповед № РД 01-931 от 27.12. 2010 г. на Министъра на труда и социалната политика на основание чл. 66, ал. 4 от Кодекса на труда, която по-горе вече беше разгледана. Както беше отбелязано НКПД определя „длъжност“ като съвкупност от функции и задачи, които едно лице изпълнява на работното си място, включително в качеството му на работодател или самонаем. Легална дефиниция за „длъжност“ може да бъде намерена и в Допълнителните разпоредби към Наредба № 3 от 25.01.2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина, издадена от министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика, обн., ДВ,

бр. 14 от 12.02.2008 г., където съгласно §1., т. 3. „длъжност“ е съвкупност от функции и задачи и други изисквания към лицето, като знания и умения за конкретен вид трудова дейност, изпълнявани на работното място. Наредбата е приета преди утвърждаването на Класификатора и не е променяна от 2008 г. Не е ясно какви са мотивите на законодателят да не унифицира понятието в двата акта или може би е пропуск, но предвид, че целта на Класификатора е да определи професионалната и длъжностна структура на работната сила в Република България в съзвучие с европейското законодателство и практики, следва да възприемем за меродавно именно понятието за „длъжност“ в НКПД. Като допълнителен аргумент за това е и, че Класификаторът многократно е изменян през годините, т.е. осъвременяван и допълван в зависимост от развитието на обществените отношения, свързани с предоставянето на работна сила, а Наредбата не е изменяна нито веднъж от приемането ѝ.

Предвид че по-году ще бъдат разглеждани минималните изисквания за заемане на длъжностите в областта на културното наследство, е необходимо да посочим, че в Класификатора е определено понятието образователно и квалификационно ниво“, като в него са регламентирани и различните нива. Съгласно т. 9.5. от Методическите бележки към НКПД „образователно и квалификационното ниво е съвкупност от знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност, съобразени с българското законодателство“. За нуждите на Класификацията са определени десет образователни и квалификационни нива – от 0 до 9, като 0 е ниво без изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище, а 9 е най-високото ниво и предвижда длъжността да се заема чрез избор, като следва да се има предвид, че съгласно чл. 83, ал. 1 от Кодекса на труда длъжностите, които се заемат въз основа на избор, се установяват в закон, в акт на Министерския съвет или в устав.

Освен длъжностите, изброени в Класификатора, всеки работодател може да предвиди в длъжностното си разписание длъжност, която не е изрично уредена. НКПД предвижда, че, когато въз основа на анализ на функциите и задачите една длъжност не може да бъде отнесена към конкретна единична група, тя да се класифицира към единична група „некласифицирани друкруге“.

НКПД диференцира длъжностите в 10 основни класа, сред които са ръководители, специалисти, техници и приложни специалисти; помощен и административен персонал; квалифицирани работници и сродни на тях, професии, неизискващи специална квалификация.

На следващо място трябва да се спомене и другият основен акт, с който се определят и класифицират длъжности в Република България. Това е *Класификаторът на длъжностите в администрацията*, приет с ПМС № 129 от 26.06.2012 г. Съгласно чл. 13, ал. 2 Закона за администрацията *диференцира длъжностите в администрацията според функциите, които се изпълняват, а именно: 1. ръководни; 2. експертни; 3. технически.* Законът за държавния служител и Класификаторът на

длъжностите в администрацията са от значение за разглежданата по-году материя, тъй като част от длъжностите и длъжностните характеристики, които ще бъдат разглеждани на специалисти в областта на културното наследство, се заемат именно от държавни служители. Такива например са експертите в Държавна агенция „Архиви“ – държавен експерт, главен експерт, старши експерт, както и инспекторите в Инспектората за опазване на културното наследство.

Освен Класификатора на професиите и длъжностите, който съгласно т. 4 от Методическите бележки към него се прилага от всички предприятия и организации и осигурява единство при управление на труда и трудовите отношения, и Класификаторът на длъжностите в администрацията, който се прилага спрямо държавните служители и лицата, работещи по трудово правоотношение в администрацията, следва да се спомене и *Класификаторът на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане (КОМДИТЗ)*. Той е утвърден със заповед № РД09-302 от 25.03.2021 г. на Министъра на културата в изпълнение на чл. 37, ал. 2 от Закона за културното наследство и представлява специален класификатор единствено за длъжностите, които се заемат в музеите, като ги диференцира, *както следва: 1. ръководни длъжности; 2. експертни длъжности; 3. длъжност в научна група на музей; 4. приложни специалисти; 5. помощни длъжности*. При по-подробен преглед на Класификатора прави впечатление, че освен познатите от НКПД квалификационни степени за някои от длъжностите в музеите минималното изискуемо образование е научна степен „доктор на науките“ или образователна и научна степен „доктор“ в съответното професионално направление, отговарящо на тематичния обхват на музея. Такива например са длъжностите „ръководител на научна група в музей/художествена галерия“ и „член на научна група в музей/художествена галерия“. В НКПД няма нито една длъжност, за която да се изисква научна степен като минимално образователно изискване за заемане на длъжността. Това, разбира се, не е пречка на работодателя да въведе такова изискване.

Въз основа на представените досега класификации могат да се определят следните основни групи длъжности в областта на културното наследство според функциите им: 1. Ръководни длъжности; 2. Експертни длъжности и специалисти в областта на културното наследство; 3. Помощни длъжности; 4. Помощно-административни длъжности; 5. Длъжности с контролни функции. Длъжностите от всяка една категория ще бъдат разглеждани в зависимост от това в коя от основните институции в областта на културното наследство попадат – музейно дело, библиотечно дело и архивно дело, като в таблицата по-году тези области са обозначени съответно с буквите „М“, „Б“ и „А“. *Класификацията на длъжностите в областта на културното наследство* е своеобразна (преработена) адаптация на основата на Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане, която е съобразена с по-общата (не-специал-

на по отношение на културното наследство) класификация в НКПД, както и с вече представените класификации. Класификацията на длъжностите в областта на културното наследство, която може да се извлече от разгледаните други класификации, може да бъде представена по следния начин:

Ръководни длъжности		
№	Длъжност	Област
1	Директор на държавен музей/художествена галерия, на регионален музей, на общински музей/художествена галерия, на частен музей и на музей със смесено участие, на български културен институт в чужбина	М
2	Заместник-директор на музей/художествена галерия	М
3	Завеждащ филиал на музей/художествена галерия	М
4	Ръководител на лаборатория или апелие за консервация и реставрация в музей/художествена галерия	М
5	Ръководител на звено (дирекция, отдел териториална структура) в музей/художествена галерия	М
6	Директор на Национална библиотека или на регионална/ общинска/ университетска библиотека	Б
7	Ръководителите на направления, отдели, сектори в библиотеките	Б
8	Председател на ДАА	А
Експертни длъжности и специалисти в областта на културното наследство		
№	Длъжност	Област
1	Главен уредник в музей/художествена галерия	М
2	Уредник в музей/художествена галерия	М
3	Главен реставратор в музей/художествена галерия	М
4	Консерватор/реставратор в музей/художествена галерия	М
5	Експерт, координатор, изложби и събития в музей/художествена галерия	М
6	Музеен педагог	М
7	Експерт връзки с обществеността в музей/художествена галерия, експерт маркетинг и реклама в музей/художествена галерия и експерт информационни технологии в музей/художествена галерия	М
8	Главен екскурзовод в музей/художествена галерия и екскурзовод в музей/художествена галерия	М
9	Архитект в музей/художествена галерия	М
10	Ръководител и член на научна група в музей/художествена галерия	М
11	Помощник-реставратор в музей/художествена галерия	М
12	Дизайнер в музей/художествена галерия	М
13	Препаратор в музей	М
14	Подиробач на камъни в музей	М
15	Археолог	М
16	Национални и регионални администратори на база данни АИС АКБ	М
17	Библиотекар	Б
18	Библиотекар-експерт	Б
19	Методист, библиотека	Б

Експертни длъжности и специалисти в областта на културното наследство		
№	Длъжност	Област
20	Библиотекар-специалист	Б
21	Библиограф	Б
22	Библиограф-експерт	Б
23	Главен библиограф	Б
24	Библиограф-информатор	Б
25	Документалист	б
26	Главен експерт	А
27	Старши експерт	А
28	Държавен експерт	А
Помощни длъжности в областта на културното наследство		
№	Длъжност	Област
1	Информатор в музей/ художествена галерия	М
2	Фондохранител в музей/ художествена галерия	М
3	Аниматор	М
4	Касиер и продавачи на билети	М
5	Организатор	М
6	Охрана	М
7	Картотекар	Б
8	Фондохранител	Б
9	Работник, библиотека	Б
10	Нототекар	Б
11	Фонотекар	Б
12	Фототекар	Б
13	Видеотекар	Б
14	Работник, археологически разкопки	А
Помощно-административни длъжности		
№	Длъжност	Област
1	Главен секретар в ДАА	А
2	Юриисконсулт	М, Б, А
3	Счетоводител	М, Б, А
4	Финансист	М, Б, А
5	Финансов контролър	М, Б, А
6	Специалист по обществените поръчки	М, Б, А
7	Системен администратор	М, Б, А
8	Мрежови администратор	М, Б, А
Длъжности с контролни функции		
№	Длъжност	Област
1	Главен инспектор в Инспектората за опазване на културното наследство	М, Б, А
2	Инспектор в Инспектората за опазване на културното наследство	М, Б, А

3.1. РЪКОВОДНИ ДЪЛЖНОСТИ

Съгласно Обяснителните бележки по обхвата и съдържанието на позициите в Националната класификация на професиите и длъжностите от 2011 г., ръководителите планират, управляват, координират и оценяват цялостната дейност на държавни органи и институции, предприятия и други организации или техните структурни единици; формулират и преразглеждат политики, закони, правила и нормативни актове.

Легална дефиниция за ръководна длъжност може да се намери в §1., т. 31 от ДР на Кодекса за социално осигуряване. Съгласно него ръководна е длъжността: а) заемана като член на управителен, контролен или ръководен орган на юридическо лице, определен по силата на закон, устав или в друг устройствен акт, както и като прокурор на такова лице; б) включваща изпълнение на функции по ръководство и/или контрол на структурно звено, имащо пряко отношение към осъществяване на основната дейност и функциите на една институция или към основния предмет на дейност на дадено дружество или лице, съгласно тяхната вътрешна структура.

Въз основа на изложеното при диференцирането на различните видове длъжности от групата на ръководните длъжности следва да се изключат ръководители/началници на отдели и сектори, освен ако съгласно нормативната уредба или устройствения правилник на институцията тези сектори или отдели представляват структурно звено по смисъла на §1., т. 31 от ДР на КСО.

3.1.1. Ръководни длъжности в музейното дело

Съгласно Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията за тяхното заемане към ръководните длъжности спадат: директор на държавен музей/художествена галерия; директор на регионален музей; директор на общински музей/художествена галерия; директор на частен музей и на музей със смесено участие; завеждащ филиал на музей/художествена галерия; заместник-директор на музей/художествена галерия; ръководител на лаборатория или ателие за консервация и реставрация в музей/художествена галерия; ръководител на звено (дирекция, отдел териториална структура) в музей/художествена галерия.

За всяка една от ръководните длъжности в музейното дело се изисква магистърска степен като минимално изискуемата образователно-квалификационна степен и задължителен стаж между 3 и 5 години в съответното професионално направление, отговарящо на тематичния обхват на музея/филиала/художествената галерия, както и придобитата специалност от съответното професионално направление. За ръководител на лаборатория или ателие за консервация и реставрация в музей/художествена галери е въведено специално изис-

кване – лицето трябва да бъде вписано в регистъра по чл. 164, ал. 1 от Закона за културното наследство, който ще бъде разгледан по-подробно в специален раздел за лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация. Прави впечатление, че за една от ръководните длъжности по Класификатора (ръководител на звено в музей/художествена галерия) няма други специфични изисквания, освен общите, свързани с притежаването на образователна и научна степен и професионален опит.

Директор на музей. Длъжностите на директор на държавен, регионален или общински музей и изискванията за заемането им са регламентирани в Закона за културното наследство (ЗКН). Съгласно чл. 28, ал. 5 от ЗКН всеки кандидат за директор на държавен, регионален или общински музей трябва да има висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност от съответното професионално направление, както и професионален опит в него, като за държавни и регионални музеи се изискват пет години професионален опит, а за общински музеи – три години. Директорите се назначават след конкурс. Когато става въпрос за конкурс за директор на държавен музей към Министерството на културата, той се провежда по реда, предвиден в наредбата по чл. 5, ал. 4 от Закона за закрила и развитие на културата, а за общинските и регионалните музеи – от комисия, назначена по реда на Кодекса на труда, в състава на която се включват трима представители на съответната община, трима директори на национални и/или регионални музеи и един представител на Министерството на културата (чл. 28, ал. 5 от ЗКН).

За пълнота на анализа следва да се посочи, че държавните, регионалните и общинските музеи са културни и научни институти, като чл. 4 от Закона за закрила и развитие на културата (ЗЗРК) определя *културните институти* като държавни или общински културни организации, които се създават със специален закон или с акт на орган на изпълнителната или местната власт, а държавните културни институти са юридически лица на бюджетна издръжка, които се създават, преобразуват и закриват от МС по предложение на министъра на културата или със закон (чл. 5 от ЗЗРК). Ако притежават характеристиките по чл. 7, ал. 1 от ЗЗРК, музеите могат да придобият статут на държавни културни институти с национално значение. Те изпълняват общонационални и представителни функции по създаване, трайно опазване и разпространение на културни и исторически ценности (чл. 7, ал. 1 от ЗЗРК).

Съгласно чл. 5, ал. 3 от ЗЗРК за заемане на директор на държавен културен институт се обявява конкурс, като задължително условие за участие в процедурата е представяне на концепция за развитието на института. Същото изискване е въведено от законодателя и за *директорите* на държавни културни институти с национално значение (чл. 7, ал. 4 и ал. 5 от ЗЗРК). Редът и конкретните условия, при които се провеждат конкурсите за заемане на длъж-

ностите директор на държавен културен институт, директор на държавен културен институт с национално значение и директор на български културен институт в чужбина, са регламентирани в Наредба № Н-4 от 14 юни 2007 г. за провеждане на конкурсите за директори на държавните културни институти.

Освен изброените вече изисквания съгласно Класификатора на музейните длъжности, за „директор“ на български културен институт в чужбина са въведени допълнителни такива, а именно: професионален опит в областта на международното културно сътрудничество, владеене на езика на страната домакин, както и владеенето на английски, френски или немски език, ако кандидатът претенжда такъв. Освен това кандидатът е длъжен да представи и свидетелство за управление на моторно превозно средство за категория В. *Българските културни институти в чужбина* са държавни културни институти и се ръководят методически и финансово от Министерството на културата. Те се създават и осъществяват дейността си в съответствие с двустранни международни спогодби (чл. 17, ал. 1 от ЗЗРК).

Гореизброените изисквания са минималните такива, които законодателят е предвидил. В своите вътрешни правилници музеите и институтите могат да предвиждат допълнителни условия за заемане на съответната длъжност. Така например съгласно чл.13, ал.1 от Правилника за устройството и дейността на Националния археологически институт с музей при БАН, приет от Общото събрание на учените (ОСУ) в НАИМ-БАН на 31.03.2016 г., *директор на НАИМ* може да бъде доктор на науките, хабилитиран учен с научна степен, член-кореспондент или академик, който се назначава на основна работа в НАИМ, а *заместник-директор* може да бъде хабилитиран учен на основна работа в НАИМ (чл.16, ал.2 от Правилника). Съгласно чл.5 от Правилника ръководни органи на НАИМ при БАН са ОСУ, Научен съвет (НС) и Директор. Общото събрание на учените включва всички лица с академична длъжност и/или научна степен на основна работа в НАИМ, а за членове на Научният съвет се избират доктори на науките, хабилитирани учени, член-кореспонденти (дописни членове) и академици (действителни членове).

От директор се ръководи и Националният институт за недвижимо културно наследство. Съгласно ЗКН – чл. 18, ал. 1 НИИНКН е държавен културен институт с национално значение и извършва дейност в областта на опазване на недвижимото културно наследство, включително и научноизследователска дейност по издирване и изучаване на недвижимото културно наследство. В изпълнение на чл. 20 от ЗКН с Постановление № 8 от 18.01.2012 г. на МС е приет Правилник за устройството и дейността на Националния институт за недвижимо културно наследство. В Правилника не са регламентирани условията за заемане на длъжността директор. Това означава, че конкурсите за директор на НИИНКН се провеждат по реда и при условията на Наредба № Н-4 от 14

юни 2007 г. за провеждане на конкурсите за директори на държавните културни институти, а изискванията към професионалната квалификация и опит са общите, предвидени за тази длъжност съгласно Класификатора на музейните длъжности.

Както казахме по-горе, някои музеи са въвели допълнителни изисквания за заемане на ръководните длъжности в тяхната структура, но има и такива, които следват стриктно въведените минимума съгласно Класификатора на музейните длъжности. В това отношение трябва да се посочи, че в рамките на изследването са разгледани вътрешните правилници и длъжностни характеристики на водещи културни институти, които са с различен предмет на дейност и профил. Основната цел е да се идентифицира актуалното състояние на изследваните проблеми на равнище „културна организация“. Критериите за подбор са свързани с избора на утвърдени културни институти в институционалната инфраструктура на културата, които са с различен предмет на дейност и профил с оглед на „обгрижването“ на различни видове културно наследство. Те са избрани в рамките на обичайната триада на институции на паметта, каквито са музеите, библиотеките и архивите.

Такава културна организация е *Регионален исторически музей – Русе*. Съгласно чл. 11, ал. 1 от Правилника за устройството и дейността на музея, той се ръководи от директор, който трябва да притежава висше образование с придобитата образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност от съответното професионално направление и 5 годишен професионален опит.

Има музеи, които в своите правилници не са описали изрично никакви изисквания по отношение на образованието и/или професионалния опит на кандидатите за ръководни длъжности. Така например *Правилникът за устройството и дейността на Регионален етнографски музей на открито (РЕМО) „Етър“ – град Габрово* предвижда, че директорът на музея се назначава след конкурс, условията за провеждането на който се съгласуват с Министерството на културата (чл. 12 от Правилника). В конкретния случай се визират допълнителните условия, тъй като директорът на музея при всички положения трябва да притежава минималната образователна степен и професионален опит, приети с Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията за тяхното заемане.

Други ръководни длъжности в музейното дело. Правилникът за устройството и дейността на НАИМ при БАН освен за лицата, заемащи длъжност или участващи в състава на орган на управление на НАИМ, въвежда изисквания и за заемане на други длъжности с ръководни функции в рамките на института. Така например съгласно чл.18, ал.1 от Правилника *ръководителя на секция или филиал в НАИМ* може да бъде доктор на науките или хабилитиран учен на основна работа в звеното, като тази длъжност е изборна, а изборът се осъществява от Научния съвет. Последният избира и *Ръководителя на отдела Фондове в НАИМ*,

като за тази длъжност може да бъде избран хабилитиран учен или учен на академична длъжност „главен асистент“ на основна работа в звеното, най-малко с петгодишен музеен опит (чл. 20а, ал. 1 от Правилника), както и *Ръководител на отдела експозиции в НАИМ*, който може да бъде само хабилитиран учен или учен с академична длъжност „главен асистент“ на основна работа в звеното, с най-малко петгодишен музеен опит (чл. 20б, ал. 1 от Правилника). Научният съвет избира и *ръководител на Лабораторията за анализи, консервация и реставрация*, който трябва да бъде специалист, *отговарящ на изискванията на чл. 164* от Закона за културното наследство и вписан в публичния регистър по чл. 165 от Закона за културното наследство.

В НАИМ при БАН функционира административен отдел, който подпомага директора на НАИМ в ръководството на административната дейност (чл.24а, ал.1 от Правилника). Съгласно ал. 2 директорът на НАИМ назначава *ръководителя на Административния отдел*, който е „специалист с подходящо висше образование“. Не става ясно какво се има предвид под „подходящо образование“. Дали се изисква образование, свързано с музейното дело, или дори по-конкретно – с тематичния обхват на музея, или пък се търси специалист в административните дейности.

3.1.2. Ръководни длъжности в библиотечното дело

Основният нормативен акт, в който са регламентирани ръководните длъжности в областта на библиотечното дело е Закона за обществените библиотеки. Съгласно чл. 19 от ЗОБ *Националната библиотека* се ръководи и представлява от директор, който трябва да е български гражданин с висше образование в образователно-квалификационна степен „магистър“ в професионалните области „Хуманитарни науки“ или „Социални, стопански и правни науки“, има 5 години професионален опит на ръководна длъжност в библиотека и е хабилитирано лице. Освен описание на условията, на които трябва да отговаря, законът предвижда и случаи на несъвместимост за заемане на длъжността директор на Национална библиотека, свързани с упражняването на търговска дейност. Освен това той не може да е управител, търговски пълномощник, търговски представител, прокурорист, търговски посредник, ликвидатор или синдик; или да е член на орган на управление или контрол на юридическо лице с нестопанска цел, търговско дружество или кооперация; или да упражнява свободна професия, с изключение на научна или преподавателска дейност или упражняване на авторски и сродни права. Директорът отговаря също за спазването на Стандарта на библиотечно-информационното обслужване в библиотеката, приет със заповед на министъра на културата. Съгласно Стандарта директорът на Националната библиотека промоцира културното наследство; предприема мерки, вкл. дигитализиране за запазване на културното наследство (консерви-

ране и реставриране; усъвършенстване на условията за правилно съхраняване; функциониране на дигитална библиотека и др.); под негово ръководство библиотеката трябва да осъществява международно сътрудничество.

Регионалните библиотеки се ръководят и представляват от *директор*, назначен от кмета на общината, на чиято територия е седалището, въз основа на конкурс съгласно Кодекса на труда. Директор на регионална библиотека трябва да има 5 години професионален опит в библиотека. Налице е сходство в изискуемия стаж между длъжностите директор на регионална библиотека и директор на регионален музей. По отношение на изискванията за образование прави впечатление, че ЗОБ е по-конкретен към директор на библиотека спрямо предвидените в Класификатора на основните музейни длъжности за директор на музей, като директор на библиотека може да бъде само лице, което е пригорило висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“, като законодателят е въвел и професионалното направление, в което трябва да е защитена ОКС, а именно ПН „Обществени комуникации и информационни науки“.

Съгласно чл. 34 от ЗОБ *общинската библиотека* се представлява и ръководи от *директор*, назначен от кмета на общината, въз основа на конкурс съгласно Кодекса на труда, който може да бъде лице с висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ в професионално направление „Обществени комуникации и информационни науки“ и с три години професионален опит в библиотека.

Освен национални, регионални и общински библиотеки по ЗОБ, законодателят е предвидил още един вид библиотеки – *университетските*. Законът за висшето образование е лаконичен по отношение на това какво представляват университетските библиотеки, как се управляват, какво е тяхното устройство. Съгласно чл. 17, ал. 2, т. 7 от ЗВО университетът е висше училище, което притежава библиотека и други средства за информационно обслужване на обучението и научните изследвания, а съгласно чл. 25, ал. 3 университетската библиотека представлява обслужващо звено към висшето училище. Законът не дава определение за „обслужващо звено“, нито на „основно звено“. В ал.2 изчерпателно изброява кои звена са „основни“, а в ал. 3 изброява примерно, но изчерпателно другите звена (обслужващи), сред които са и библиотеките. Така той е дал правомощията на висшите училища да определят структурата и функциите на органите за управление на обслужващите звена в своите вътрешни правилници (чл. 25, ал. 3 от ЗВО).

Най-голямата университетска библиотека в България е тази на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Съгласно чл. 73, ал. 1 от Правилника за устройството и дейността на СУ „Св. Климент Охридски“ (ПУДСУ) университетската библиотека е самостоятелно структурно звено, което обслужва

учебната, научната и културната дейност на Университета, осъществява научни изследвания в областта на библиотечното дело и библиографията и служи като национален депозиториум на учебна и научна литература. В изпълнение на чл. 8 от Правилника за устройството и дейността на СУ „Св. Климент Охридски“ Академическият съвет на 31 май 2017 г. приема правилник за организацията и дейността на библиотеката, който я определя като обслужващо звено (по ЗВО), което осигурява учебната и научната дейност на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (чл. 2) като изпълнява библиотечно-информационни, образователни и научноизследователски функции. Тя е част от националната библиотечна система (чл. 3). Органи на управление на Университетската библиотека на СУ са Библиотечен съвет и Директор (чл. 6), като директорът се избира с конкурс, утвърждава се от Академическия съвет и се назначава от Ректора на СУ (чл. 8, ал. 2).

Съгласно утвърдена от Ректора на СУ длъжностна характеристика на *директора на УБ* сред основните му задължения влиза ръководството на цялостната дейност на библиотеката и решаването на всички въпроси по управлението ѝ. Директорът разработва стратегическото планиране на дейността, организира и контролира дейността по библиотечно-информационното обслужване на преподавателите, студентите и служителите на Софийския университет, както и на външни потребители и отговаря за научната и издателската дейност на библиотеката. В длъжностната характеристика се вписва задължително код по НКПД съгласно изискванията на трудовото законодателство. Кодът за директор на УБ е 1120 и отговаря на клас по НКПД: ръководители, подклас и длъжност: Управляващи и изпълнителни директори. За разлика от изискванията по ЗОБ за придобита магистърска степен в ПН „Обществени комуникации и информационни науки“, директорът в УБ в СУ трябва да притежава висше образование, независимо от степенята и професионалното направление, но задължително трябва да притежава и библиотечна квалификация. Подобно на директорите на регионалните библиотеки Софийския университет изисква минимум 5 години професионален опит, но не опит в библиотека, а такъв на ръководна длъжност. Допълнителни изисквания към образователната подготовка за директор са владеенето на компютърна грамотност и ползване на чужди езици.

Ректорите на университетите, в които има разкрити университетски библиотеки, могат също да се причислят към ръководните длъжности в областта на библиотечното дело. Това е така, тъй като ректорът е орган на управление на висшето училище, представлява го пред трети лица и сключва договори с тях. Освен това специалистите в университетските библиотеки сключват трудови договори с ректора в качеството му на работодател.

Други ръководни длъжности в библиотеките. Сред ръководните длъжности в областта на библиотечното дело спадат и *ръководителите на направления, отдели, сектори в библиотеките.* Правилникът за организацията и дейността на Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“ (УБ) определя библиотеката като библиотечно-информационен комплекс, състоящ се от Централна библиотека и филиални библиотеки към факултети, катедри и специалности, като в централната библиотека са обособени направления и функционални отдели, ръководени от ръководител на направление и началник на отдел. Направленията са общо 3:

- Направление „Комплектуване и каталогизация“, което се състои от следните отдели: Комплектуване на библиотечни ресурси; Комплектуване на периодични ресурси и бази данни; Каталогизация.
- Направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“, което се състои от следните отдели: Организация и опазване на фондовете; Библиотечно-информационно обслужване; Регки и ценни издания; Дигитализация.
- Направление „Библиотечно-информационни технологии и мрежи“.

Предвид институцията, в която са разкрити длъжностите ръководител направление и началник отдел в УБ влизат в категорията на 1345 Ръководители в образованието съгласно НКПД. Съгласно Класификатора ръководителите в образованието планират, управляват, координират и оценяват образователния и административния аспект на образователните услуги в детски градини, училища, обслужващи звена, университети, колежи, факултети и катедри, както и в други образователни институции.

При преглед на актуални длъжностни характеристики на ръководител направление и началник на отдел в УБ на Софийския университет, утвърдени от Ректора, се открояват следните основни трудови функции и задължения:

Ръководител направление „Комплектуване и каталогизация“ ръководи, организира, контролира и отговаря за работата на направлението; отговаря за комплектуването на фондовете на Университетската библиотека, обусловено от профила на Софийския университет и структурата на библиотеката; отговаря за процеса на каталогизация на библиотечните ресурси; следи процеса на вторичния подбор и отговаря за годишната инвентаризация в системата на Университетската библиотека. Освен изброените задължения отговорност по длъжностна характеристика на ръководителя на направлението е да следи и отчита промените при въвеждането на нови специалности и магистърски програми в Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

Ръководител направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“ отговаря за: участието на библиотеката в националната и международните

системи за междубиблиотечно заемане; за организацията и поддържането на библиотечните фондове в централното книгохранилище и депозиториумите, и за стриктното спазване на режима на съхранение и ползване на старопечатните и редки и ценни издания; за библиотечно-информационното обслужване на читателите в Централната библиотека; за стриктното използване на интегрираната библиотечно-информационна система (ИБИС) Alerp в работата на направлението; за обучението на новопостъпващите в направлението специалисти и ефективното разпределение на дейностите. Той също така подготвя публикации в областта на библиотечно-информационните науки или в други области съобразно задачите на направлението.

Ръководител направление „Библиотечно-информационни технологии и мрежи“ отговаря за инсталирането, конфигурирането, актуализацията и правилното функциониране и ползване на интегрираната библиотечно-информационна система; отговаря за функционирането на уебсайта на Университетската библиотека; участва и координира различни проекти и програми, осъществявани от библиотеката.

За заемането на длъжността „ръководител направление“ Софийския университет изисква висше образование и библиотечна квалификация, както и минимум 5 години библиотечен трудов стаж. Владеенето на чужди езици, независимо от нивото и езика, е сред задължителните изисквания.

За заемане на длъжност *началник на отдел в УБ* Софийският университет изисква служителите да притежават висше образование и библиотечна квалификация, както и минимум трудов стаж: 3 години библиотечен стаж, освен за Началник отдел „Редки и ценни издания“. За тази длъжност се изисква минимум 5 години библиотечен стаж. Изключение прави и Началник отдел „Координация и връзки с обществеността“, за който не се иска специалност или стаж в областта на библиотечното дело. Изискването е лицето да има придобито висше образование, независимо в коя специалност и 3-годишен стаж без оглед на вида на изпълняваните преди това трудови функции или в каква организация е придобил стажа. Допълнителни изисквания за началник отдел в УБ са: компютърна грамотност и ползване на чужди езици.

Част от *основните задължения по трудова характеристика* на всеки един от началниците на отдели в Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“ са:

- да ръководи отдел, изпълняващ строго регламентирана дейност в рамките на дадено направление;
- да организира, отговаря и контролира цялостната дейност на отдела;
- да изучава и анализира опита и организацията на работа в сходни структурни звена на други библиотеки. Да подготвя предложения до ръководителя на направлението за оптимизиране на текущите дейности и повишаване на квалификацията на сътрудниците на отдела;

- да информира ръководителя на направлението при възникнали проблеми и съвместно да търсят решение;
- да подготвя ежемесечно статистика за дейността и да изготвя годишния отчет на отдела (с изключение на Началник отдел „Каталогизация“);
- да отговаря за стриктното използване на интегрираната библиотечно-информационна система Alerh в работата на отдела (с изключение на Началник отдел „Библиотечно-информационно обслужване“ и Началник отдел „Координация и връзки с обществеността“);
- да отговаря за обучението на новопостъпващите специалисти в отдела и за ефективното разпределение на дейностите (с изключение на Началник отдел „Координация и връзки с обществеността“);
- да изготвя публикации в областта на библиотекознанието (с изключение на Началник отдел „Координация и връзки с обществеността“).

При подробен преглед на актуални към 2024 г. длъжностни характеристики на началниците на отдели в УБ, могат да се открият специфичните им *трудови функции*, както следва:

Началник отдел „Комплектуване на библиотечни ресурси“ следи новостите в издателствата продукция в България и чужбина с цел попълване на фондовете на Университетската библиотека; поддържа връзка с отдел „Депозит“ в Националната библиотека „Св. св. Кирил и Методий“ и отговаря за получаването и първичната обработка на изданията, получени по Закона за задължителното депозирание на печатни и други произведения; поддържа връзка с Университетското издателство „Св. Климент Охридски“ и отговаря за получаването и първичната обработка на университетските издания; анализира профила на получаваната литература и отговаря за правилното ѝ разпределяне в структурата на Университетската библиотека; отговаря и контролира предаването на първично регистрираните документи в отдел „Каталогизация“; отговаря и координира дейностите по предаването на новополучената литература в мрежата на Университетската библиотека; отговаря за процеса на вторичен подбор и отчисления на фондовете.

Началник отдел „Комплектуване на периодични ресурси и бази данни“ подготвя и съгласува списъците за абонамент на български и чужди периодични издания и бази данни; стриктно следи получаваните периодични издания, своевременно изпраща рекламации до доставчиците и регистрира получените отговори; ежемесечно представя пред ръководството ползването на абонираните бази данни и изготвя годишен отчет; контролира дейността на библиотекаря, който отговаря за обработката на периодичните издания, получавани по Закона за задължителното депозирание на печатни и други произведения; контролира своевременно изготвяне на списъците с периодичните издания, подлежащи на подвързия.

Началник отдела „Каталогизация“ отчита и контролира стриктното изпълнение на нормите при обработката на библиотечните документи; осъществява текущ контрол върху създаването на библиографските записи; ръководи процесите по създаване и поддържане на електронния каталог на Университетската библиотека; контролира и координира дейностите по изграждането на контролните файлове; отговаря за стандартизиране на библиографските записи и качеството им; отговаря за каталогизацията на всички български и чужди книги, постъпили в Университетската библиотека; приема първично обработените библиографски документи със списък от отдел „Комплектуване на библиотечни ресурси“, разпределя ги между сътрудниците на отдела и отговаря за срока на каталогизиране.

Началник отдела „Библиотечно-информационно обслужване“ изучава и удовлетворява информационните потребности на научно-преподавателския състав, докторантите и студентите от Софийския университет. Ежемесечно отчита изготвените в отдела тематични, библиографски и наукометрични справки; организира и води обучения за информационна грамотност на потребителите, включващи работа с каталога на Университетската библиотека и базата данни; текущо обучава и консултира завеждащите филиални библиотеки за новостите в използването на базите данни; контролира изготвянето на наукометрични справки за преподавателите от СУ „Св. Климент Охридски“.

Началник отдела „Редки и ценни издания“ ръководи процесите по издирването на редките и ценни издания и формирането на колекции от тях; контролира стриктното спазване на организацията и режима на съхранение на специалните фондове в Университетската библиотека. Заедно с ръководителя на отдел „Координация и връзки с обществеността“ участва в подготовката на концепциите и организацията на изложбите в Университетската библиотека; изготвя предложения за попълването на фонда на отдела и координира дейността си с ръководителите на направления „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“ и „Комплектуване и каталогизация“, работи в тясна координация с ръководителя на направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“ и отдел „Дигитализация“.

Началник отдела „Координация и връзки с обществеността“ ръководи и координира подготовката на културни събития в библиотеката (чествания, изложби, премиери на книги и др.) и организира образователни инициативи, презентации и други; осъществява връзки с библиотеки, научни организации, национални и международни професионални асоциации и др.; сътрудничи с различни медии и популяризира дейността на библиотеката; контролира своевременното публикуване на информация за провеждането на събития на сайта на Университетската библиотека и социалните мрежи; контролира текущата поддръжка на структурата и съдържанието на сайта на Университетската библиотека.

Всички началници на отдели в УБ на СУ са на пряко подчинение на ръководителя на съответното направление, освен началника на отдел „Координация и връзки с обществеността“, който е пряко подчинен на директора на Библиотекама.

3.1.3. Ръководни длъжности в архивното дело

Съгласно чл. 11, ал. 1 от Закона за Националния архивен фонд държавната политика в областта на подбора, комплектуването, регистрирането, обработването, опазването, съхраняването и използването на документите от Националния архивен фонд, както и в областта на развитието и усъвършенстването на архивното дело, се провежда от Държавна агенция „Архиви“. Държавна агенция „Архиви“ функционира към Министерския съвет и е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище град София. Тя се ръководи и представлява от *председателя*, който се назначава с решение на МС (чл.12 от ЗНАФ). Председателят на Държавна агенция „Архиви“ осъществява общото ръководство, координация и контрол върху дейността по комплектуването, воденето на отчет и опазването на документите, които се съхраняват в архиви, част от Националния архивен фонд, независимо от мястото им на съхранение и организира работата с тях (чл.13 от ЗНАФ). Съгласно Устройствения правилник на Държавна агенция „Архиви“ в сила от 06.03.2010 г., приет с ПМС № 9 от 28.01.2010 г., председателят на Агенцията е второстепенен разпоредител с бюджет към Министерския съвет. Съгласно чл. 6, ал. 2 от Правилника председателят е еднoличен орган на изпълнителната власт със специална компетентност съгласно Закона за Националния архивен фонд, който ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на архивното дело в Република България. Той се назначава с решение на Министерския съвет (чл. 12, ал. 2 от ЗНАФ). За длъжността председател на НАФ не са регламентирани никакви изисквания както в ЗНАФ, така и в Устройствения правилник на ДАА.

3.2. ЕКСПЕРТНИ ДЪЛЖНОСТИ И СПЕЦИАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Съгласно НКПД специалистите обогатяват съществуващите практико-приложни знания умения в дадена област, прилагат научни или художествени методи, концепции, теории и системно изучават водещите постижения в тази област или са ангажирани с изпълнение на някаква комбинация от посочените дейности. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум шесто образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани в Методологичните бележки по прилагането на НКПД от 2011 г.

Целта на настоящия раздел е да се идентифицират кои са групите длъжности и на какъв принцип се прави категоризацията, както и да се открият основните длъжности на експертите и специалистите в областта на културното наследство. Специалистите притежават специализирани знания, които са от съществено значение за областите на дейност, техниките или управлението на съответната институция. Голяма част от длъжностите в този раздел не са уредени нормативно, както е случаят с ръководните длъжности. Някои могат да бъдат извлечени от устройствените правилници на музеите, библиотеките и архивите, други от Националния класификатор на професиите и длъжностите, а информацията за една част от тях ще бъде извлечена от длъжностните характеристики, актуални към датата на изработване на настоящия труд и предоставени за целите на изследването. В рамките на изследването ще бъдат идентифицирани максимален брой длъжности с цел да се картографира различните видове длъжности, техните основни трудови функции, както и условията за заемането им, без при извършването на тази дейност да се претендира за изчерпателност.

3.2.1. Експертни длъжности и специалисти в областта на музейното дело

Както споменахме по-горе със заповед на Министъра на културата е утвърден Класификаторът на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане (КОМДИТЗ). В него освен ръководни длъжности са определени и още 4 категории експертни длъжности: длъжност в научна група на музей, приложни специалисти, помощни длъжности, които, като изключим помощните длъжности, ще бъдат разгледани в настоящия раздел.

Експертни длъжности по Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане:

Главният уредник в музей или художествена галерия спада към категорията на експертните длъжности по Класификатора. Съгласно длъжностната му характеристика главният уредник в отдел „Бит и поминък“ в РЕМО „Етър“ подпомага Директора и Заместник-директора за осъществяване целите на музея; извършва събирателска, научно-изследователска и популяризаторска дейност, свързана с профила на музея; участва в разработване на експозиционни документи, урежда изложби и изготвя беседи за тях; участва в работата на музейните комисии в РЕМО „Етър“; изнася тематични и обзорни беседи в музея, участва в научни форуми и семинари в страната и чужбина. За заемане на тази длъжност се изисква образование по професионално направление „История и археология“ или „Етнология“, както и стаж по специалността – минимум 5 години, без да се уточнява каква е специалността. Сред допълнителните изисквания са да

притежава комуникативност и умения за работа в екип, знания и способност за фондова, научно-популяризаторска и организационна работа.

Уредник в музей/художествена галерия. За целите на близкото до практиката онагледяване, ще използваме отново представения вече пример с единствения у нас музей на открито – РЕМО „Етър“. Сред основните функции и задължения по длъжностна характеристика на *уредник на музей РЕМО „Етър“* са да познава в детайли фонда на отдела, в който работи, и да извършва системна събирателска и проучвателска дейност – работа на терен, архиви, библиотеки и други; издирва и предлага за откупки експонати за комплектуване на фонда; извършва инвентриране на музейни предмети, откупени или дарени, в инвентарните книги; участва в инвентаризация на фонда и инвентаризациите на експозициите; участва в подготовката на тематико-експозиционни планове за постоянни или временни експозиции; извършва научно-изследователска работа в съответствие с профила на отдела. Образованието, което се изисква за заемане на длъжността е висше по професионалните направления „История и археология“ или „Социология, антропология и науки за културата“. Предишен опит не се изисква.

Уредник – Медии, изложби, публики в Регионален исторически музей – Русе се заема от лице, което има висше образование в областите „История“, „Български език и история“, „Филология“, „Европеистика“, „Медия и реклама“, независимо дали е защитил бакалавърска или магистърска степен. Съгласно длъжностната му характеристика уредникът работи за популяризиране дейността и създаването на добър имидж на институцията; осъществяване на комуникация с музеи, външни лица, НПО и други официални институции; изготвяне на годишен събитен календар на музея и реализиране на отделните събития; организиране на музейни форуми, конференции, лекции, презентации; подпомагане осъществяването на събития в музея, иницирани и реализирани от външни лица и институции (представяне на книги, лекции, годишници, тържества, сватби и др.). За тази длъжност РИМ – Русе не изисква трудов стаж, но предвид това че функциите ѝ са свързани с комуникации, владеенето на чужд език е задължително.

Уредник в отдела „Най-нова история“ в Регионален исторически музей – Русе трябва да притежава висше образование в някоя от следните области: „История“, „Археология“, „Български език и История“, „Балканистика“, „Етнология“. На тази длъжност РИМ – Русе може да назначи и лице с образование по ботаника. Задължително изискване е притежаването на ОКС „магистър“. Сред допълнителните изисквания освен компютърна грамотност и чужд език от служителя се изисква да има научни публикации и опит в областта на нестопанските организации. В длъжностната характеристика не е посочено дали се изисква от лицето да е работило в такава организация или да има контакти и да си е сътрудничел с нестопански организации. Сред основните изпълнителски задъл-

жения на служителя са да издирва, събира и научно обработва материално и нематериално културно наследство, извършва фондова, научно-изследователска и културно-информационна дейност, отнасящи се към Русенския регион; да разработва структурни и тематико-експозиционни планове; да подготвя и изнася тематични беседи и лекции, да извършва екскурзоводска дейност; да съставя информации и да изготвя справки за дейността си.

Главен реставратор в музей/художествена галерия. Съгласно Класификатора на основните музейни длъжности главният реставратор трябва да притежава ОКС „магистър“ и да е вписан в регистъра по чл. 165, ал. 1 от Закона за културното наследство. Съгласно чл. 165, ал. 1 от ЗКН в Министерството на културата се създава и поддържа *публичен регистър на лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация* в съответната област при условия и по ред, определени с наредба на министъра на културата. Разпоредбата на чл. 163 от ЗКН дава определение за консервация и реставрация, които заедно с адаптацията на културни ценности е системен процес от дейности, които целят предотвратяване на разрушаването, стабилизация на състоянието им, както и улесняване на тяхното възприемане и оценка при максимално запазване на автентичността им. Всички дейности по консервация и реставрация, както и по адаптацията на НКЦ се осъществяват от лица или под непосредственото ръководство на лица, вписани в регистъра по чл. 165 (чл. 164, ал. 1 от ЗКН). За да бъдат вписани в регистъра трябва да притежават магистърска степен по: 1. специалност в областта на консервацията и реставрацията и имат три години професионален опит в тази област; 2. специалност „Архитектура“ със специализация по консервация и реставрация в областта на недвижимото културно наследство и три години професионален опит в тази област или специалност „Архитектура“ и 5 години професионален опит по консервация и реставрация в областта на недвижимото културно наследство; 3. друга специалност със специализация в съответната област на консервация и реставрация или с приложение в процеса на консервация и реставрация и имат най-малко 5 години професионален опит в същата област. Видно е от съдържанието на текста, че за да бъде вписано в регистъра, лицето трябва да отговаря на едно от трите изброени условия, поради което юридическият изказ предполага използването на думи, определящи алтернативност при изброяването. Макар и да е неprecизна, от съдържанието на разпоредбата се разбира, че не се изисква кумулативното наличие и на трите предпоставки за вписване в регистъра.

Съгласно чл. 4, ал. 1 от Наредба № Н-3 от 6.04.2011 г. за условията и реда за създаване и поддържане на публичен регистър на лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация, в сила от 19.04.2011 г., издадена от министъра на културата, освен изброените по-горе лица се вписват

и лицата, които не отговарят на изискванията на чл. 164, ал. 2 от ЗКН, но отговарят на изискванията на §118 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за културното наследство (ДВ, бр. 54 от 2011 г.). Това са лицата, които към влизането в сила на този закон имат най-малко 10 години професионален опит в областта на консервацията и реставрацията на културни ценности. Съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата дейностите по консервация и реставрация, както и адаптация на материални културни ценности, се осъществяват от лица или под непосредственото ръководство на лица, вписани в регистъра по чл. 165 от ЗКН.

В много от специализираните експертни комисии се предвижда задължително включването на едно или повече лица, вписани в регистъра по чл. 165 от ЗКН. Така например съгласно чл. 96 от ЗКН идентификацията на подвижни културни ценности е научно-изследователска дейност, чрез която се определя дали една вещ съответства на критериите за културна ценност, както и нейната класификация и категоризация по реда на ЗКН и се извършва от комисия, назначена от директора на музея. В комисията се включват трима музейни експерти, като при необходимост може да бъдат включвани и други експерти от съответната област, вписани в регистъра по ал. 4, както и лица, вписани в регистъра по чл. 165.

Също така съгласно чл. 11, ал. 1 от Наредбата за обхвата, структурата, съдържанието и методологията за изработване на плановете за опазване и управление на единичните или груповите недвижими културни ценности, в сила от 08.03.2011 г., приета с ПМС № 45 от 25.02.2011 г., проектите на плановете за опазване и управление се изготвят от екипи, в които задължително се включват специалисти в съответната област по консервация и реставрация на НКЦ, вписани в регистъра по чл. 165, ал. 1 ЗКН.

Идентификация на вещи като ДКЦ могат да извършват държавни и регионални музеи, общински и частни музеи, определени със заповед на министъра на културата и търговци, получили разрешение за извършване на търговска дейност по реда на ЗКН. Всички музеи, които искат да имат право да извършват идентифициране съгласно Наредба №1 от 16.02.2021 г. за реда за извършване на идентификация на подвижните културни ценности и за водене на регистри на подвижните културни ценности, издадена от министъра на културата, обн. ДВ. бр. 17 от 26.02.2021 г., трябва да имат назначен музейен служител, вписан в регистъра по чл. 165, ал. 1 от ЗКН, в съответната област на консервация и реставрация (чл. 3 от Наредбата). Вписването в регистъра се извършва след като лицата са доказали, че покриват гореизброените изисквания. С вписването им се гарантира, че те притежават онези специфични знания и умения, които ще обезпечат компетентното извършване на дейностите по консервация и реставрация.

Копия и реплики на културни ценности със световно и национално значение или национално богатство се изработват само с разрешение на министъра на културата, като съгласно Наредба № Н-00-0005 от 8.06.2010 г. за условията и реда за възпроизвеждане на културни ценности в копия, реплики и предмети с търговско предназначение, издадена от министъра на културата, лицето, което ще изработва копие/репликата или под чието ръководство ще бъде изработвана, трябва да бъде вписано в регистъра по чл.165 от ЗКН.

Консерватор/реставратор в музей/художествена галерия. Съгласно Класификатора на основните музейни длъжности консерватор/реставратор в музей/художествена галерия трябва да е специализирал в областта на консервацията и реставрацията или да има друга специалност със специализация в съответната област на консервацията и реставрацията или с приложение в процеса на консервация и реставрация. Освен тези изисквания Директорът на РЕМО „Етър“ изисква стаж по специалността – 5 години за заемане на длъжност „реставратор“. Съгласно утвърдената в музея длъжностна характеристика реставраторът трябва също да бъде вписан в регистъра по чл. 165 от ЗКН.

Основните задължения на реставратора в РЕМО „Етър“ са да отговаря за организацията и извършването на контрол върху работата в АКР; да познава теорията и практиката за реставрацията на музейните ценности; да извършва профилактични и други реставрационни работи върху материали от дърво, хартия, стъкло, тъкани, метал, камък и керамика; да участва в инвентаризации на музейните фондове и да предлага мерки за предотвратяване на естественото разрушение, стабилизиране на състоянието и максималното запазване на автентичността на движимите и недвижими културни ценности и движими вещи.

Реставратор на недвижимо културно наследство. Макар да не присъства в Класификатора на основните музейни длъжности и да не е обособена като трудова длъжност, поради нарастващата необходимост от специалисти по реставрация на недвижимо културно наследство, тази дейност се коментира като нова професия от 2024 г. Със заповед РД 09-2230/09.08.2024 г. на Министъра на образованието и науката е утвърден актуален Списък на професиите за професионално образование и обучение по чл.6, ал.1 от Закона за професионалното образование и обучение. В този списък в професионално направление „Архитектура и урбанизъм“ присъства новата професия.

Експерт, координатор, изложби и събития в музей/художествена галерия. За заемане на тази длъжност Класификаторът на основните музейни длъжности въвежда изискване за придобита образователно-квалификационна степен „бакалавър“ в специалност от съответното професионално направление, отговарящо на тематичния обхват на музея. Професионален опит не е необходим.

Музеен педагог. Съгласно длъжностната характеристика музейният педагог в РЕМО „Етър“ планира и осъществява интерактивни форми на работа с образо-

вателна насоченост към различни публики; разработва урочни форми с музейно съдържание, съобразени с учебните програми на МОН; подготвя помощни материали и пособия за образователна работа с деца, ученици и студенти; поддържа, развива и разширява контакти с училища, детски градини, читалища, неправителствени организации, културни институции и групи; изработва програми за по-дългосрочен престой в музея с образователна насоченост; участва в разработването и реализацията на събития в музея; организира възстановки, конкурси, демонстрации, фолклорни програми и групи, съобразно приетия ежегоден събитийен календар; участва в реализацията на рекламната стратегия на музея, като подготвя научно популярни и рекламни материали. Изискването за заемане на тази длъжност е лицето да има висше образование с хуманитарен профил и педагогическа квалификация (степен – „бакалавър“ или „магистър“).

Образованието, което трябва да има музеен педагог в РИМ – Русе, е „бакалавър“ в някоя от следните специалности: „История“, „Български език и История“, „Българска филология“. Точното наименование на длъжността е „*уредник, музеен педагог в РИМ – Русе*“, а основните задължения по длъжностна характеристика включват планиране и организиране на осъществяването на образователните програми в музея; планиране и осъществяване на интерактивни форми на работа с образователна насоченост (индивидуални и групови) с деца и възрастни, с цел обогатяване на техните знания за културното наследство; подготвяне на помощни материали и пособия за образователна работа; осъществяване на посредничество при взаимоотношенията с училищата и образователните институции.

Експерт връзки с обществеността в музей/художествена галерия, експерт маркетинг и реклама в музей/художествена галерия и експерт информационни технологии в музей/художествена галерия. Единственото изискване за заемане на тези три длъжности съгласно КОМДИТЗ е притежаването на образователно-квалификационна степен „бакалавър“. Важно е да се отбележи, че без значение остава специалността, в която е защитена бакалавърската степен. По-долу ще бъде разгледан проблемът, свързан с тези значително занижени изисквания за заемането на длъжностите, чиито основни функции са да осведомяват обществеността за трудностите и за постиженията на учреждението, в което работят.

Главен екскурзовод в музей/художествена галерия и екскурзовод в музей/художествена галерия. Освен бакалавърска степен, каквато се изисква за екскурзовод, за длъжността главен екскурзовод КОМДИТЗ въвежда изискване за минимум 2 години професионален опит като екскурзовод. Съгласно §1., т. 73. от Закона за туризма „екскурзовод“ е лице, вписано в Националния туристически регистър за упражняване на професията „екскурзовод“, което при реализиране на програмата за туристи ги запознава с природно-географските особености, обществено-икономическото развитие и културното наследство на страната.

Екскурзободът в Регионален исторически музей – Русе подготвя и изнася тематични беседи и лекции, извършва екскурзободска дейност; съставя информации и справки за дейността си; осъществява обслужването на груповите и индивидуалните посетители в музея; взема участие в разработката на проблеми, свързани с методиката и практиката на екскурзободната дейност, както и работата по образователни програми за различни възрастови и социални групи. Участва в цялостната културно-информационна дейност на музея. Екскурзободът в РИМ – Русе трябва да владее чужд език и да има опит в областта на нестопанските организации.

Архитектът в музей/художествена галерия трябва да притежава магистърска степен в специалност „архитектура“.

Длъжности на научната група на музея по Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане:

Ръководител и член на научна група в музей/художествена галерия. Съгласно Наредбата № Н-5 от 11.12.2009 г. за реда за създаване и дейност на научни групи към музеите, изградена от министъра на културата, *научната група е специализирано звено* в музея, което се състои от специалисти с научна степен и осъществява научноизследователска дейност съобразно тематичния обхват на музея и може да бъде създавана в държавен, регионален, общински, частен музей и в музей със смесено участие при осигуряване на необходимите щатни бройки. Научната група се състои най-малко от двама специалисти с научна степен (чл. 5 от Наредбата). За членове на научна група в музей могат да бъдат назначавани лица, придобили образователната и научна степен „доктор“ или научната степен „доктор на науките“, а за ръководител на научната група се определя хабилитирано лице, заемащо академична длъжност „професор“ или „доцент“, а когато това е невъзможно, се определя главен асистент. Ръководителят на научната група планира и организира дейността ѝ съгласувано с директора на музея и представя ежегоден отчет до директора на музея до изтичане на календарната година.

Приложни специалисти по Класификатора на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане:

Помощник-реставратор в музей/художествена галерия. Минималното образование, което се изисква за заемането на тази длъжност според Класификатора на основните музейни длъжности, е средно образование, без оглед на специалността. За заемането на тази длъжност в РЕМО „Епър“ образованието трябва да е, средно, като се изисква задължително и едногодишен стаж по специалността. Съгласно длъжностната му характеристика помощник-реставраторът участва в извършването на профилактични и други реставрационни работи върху материали от дърво, хартия, стъкло, тъкани, метал и керамика

под ръководството и по указание на ръководителя на отдела; участва в инвентаризации на музейните фондове и предлага мерките за предотвратяване на естественото разрушение, стабилизиране на състоянието и максималното запазване на автентичността на движимите културни ценности, както и на движими вещи; участва в периодичните профилактики на музейните материали в експозициите и фондохранилищата; участва в полева консервация на движими културни ценности.

Други приложни специалисти са дизайнер в музей/художествена галерия, препаратор в музей и полировач на камъни в музей.

Други специалисти в областта на музейното дело:

Лице, което извършва теренно археологическо проучване по чл. 150-151 от ЗКН. Издирването и изучаването на археологически обекти се извършва чрез теренни проучвания само с разрешение на министъра на културата или оправомощено от него длъжностно лице въз основа на експертно становище на Съвета за теренни проучвания (чл. 148, ал. 1 от ЗКН). Съветът се състои от председател, който е директорът на НАИМ при БАН, и членове, сред които представители на НАИМ при БАН, двама представители на висшите училища, в структурата на които има катедри по археология, и двама археолози от сръжжавните и общинските музеи в страната, за които законът изисква да са защитили хабилитационен труд в научна специалност „археология“. За извършване на теренни археологически проучвания лицата трябва да получат специално разрешение и да бъдат вписани в регистъра по чл. 150, ал. 1 от ЗКН. За да бъде вписано лицето трябва да: 1. притежава образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност „археология“ или „магистър“ по специалност „археометрия“, след придобита бакалавърска степен по „археология“, или 2. притежава научна степен по археология или заема академична длъжност по специалност „археология“; 3. има най-малко две години професионален опит като заместник-ръководител на теренно археологическо проучване; 4. е в договорни отношения с българска културна, научна или университетска институция, дейността на която е свързана с опазване на археологическото наследство; 5. представи писмена препоръка от хабилитирано лице по съответния профил в археологическата наука в случаите, когато заявителят не е хабилитирано лице и когато кандидатства за разрешение за теренно археологическо проучване за първи път.

Съгласно чл.176 от Наредба № Н-00-0001 от 14.02.2011 г. за извършване на теренни археологически проучвания в сила от 01.03.2011 г., издадена от министъра на културата, в регистъра могат да бъдат вписани и лица, които не отговарят на изискванията по чл. 150, ал. 1, т. 1-3 от ЗКН, но до влизане в сила на Закона за изменение и допълнение на Закона за културното наследство (ДВ, бр. 16 от 2016 г.) са получили разрешение за извършване на теренно археологическо проучване. Те трябва да притежават образователно-квалификационна

степен „магистър“ по специалност от професионално направление „История и археология“ със специализация или профил по археология, или да имат 10 години професионален опит като археолог, който може да бъде доказван, включително с 10 издадени разрешения за теренни археологически проучвания.

Лице, извършващо дейност по чл. 150-151 от ЗКН не е длъжност, но длъжностите, в чиито трудови характеристики е включена работа по осъществяване на теренно археологическо проучване, се заемат само от лица, които покриват горепосочените изисквания и са вписани в регистъра.

- *Археолог.* Съгласно НКПД археолозите спадат към единична група 2632 „Социолози, антрополози и сродни на тях специалисти“. Те изследват структурата на обществото, произхода, еволюцията и взаимозависимостта между човешката дейност и условията на околната среда. Те също така консултират заинтересованите страни относно практическото приложение на своите открития при формулирането на икономически и социални политики.

Наредба № Н-00-0001 от 14.02.2011 г. за извършване на теренни археологически проучвания, в сила от 01.03.2011 г., определя археологът като лице, което извършва археологическо наблюдение, т.е. наблюдава дейности, свързани с нарушаване на земната повърхност, с цел установяване на наличие или отсъствие на културен пласт и/или археологически структури (чл. 11, ал. 2 от Наредбата).

- *Националните и регионални администратори на база данни АИС „Археологическа карта на България“.* Информация за археологическите обекти в България може да бъде намерена в Автоматизираната информационна система „Археологическа карта на България“. Базата данни на АИС „Археологическа карта на България“ е създадена в Националния археологически институт с музей при Българската академия на науките и се ползва само за дейности, свързани с проучването, опазването и популяризирането на археологическото наследство. Съгласно Наредба № Н-2 от 6.04.2011 г. за създаване, поддържане и предоставяне на информацията от автоматизирана информационна система „Археологическа карта на България“, в сила от 19.04.2011 г. на Министъра на културата, управлението на база данни АИС „Археологическа карта на България“ се осъществява от *национални и регионални администратори*, които са археолози, притежаващи образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност от професионално направление „История и археология“. Съгласно чл. 10 и чл. 11 от Наредбата националните администратори трябва да имат най-малко пет години професионален опит в извършването на теренни проучвания, а регионалните администратори са с най-малко три години професионален опит в извършването на теренни проучвания.

Базата данни на АИС „Археологическа карта на България“ се създава чрез регистрационни карти за всеки археологически обект след извършено теренно археологическо проучване (чл. 7 от Наредбата) Тези *карти се изготвят от лица, които притежават образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност от професионално направление „История и археология“* и трябва да осъществяват дейности, свързани с опазване на археологическото наследство.

3.2.2. Експертни длъжности и специалисти в областта на библиотечното дело

В Националния класификатор на професиите и длъжностите може да се открие единична група 2622 „Библиотекари и сродни на тях специалисти“, в която неизчерпателно са изброени библиотечни специалисти: библиотекар; библиотекар-експерт; главен библиотекар; методист, библиотека; библиотекар-специалист; библиограф; библиограф-експерт; главен библиограф; библиограф-информатор; документалист. Те попадат в клас „Юристи и специалисти по обществени науки и култура“.

Законодателят определя основната експертна длъжност в областта на библиотечното дело – библиотекар. Качественото осъществяване на посочените дейности изисква добре подготвени специалисти. Лицата, които се назначават на длъжност „библиотекар“ в Националната библиотека трябва да имат: 1. висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ в професионално направление „Обществени комуникации и информационни науки“; 2. професионална квалификация, придобита във висше училище, обучението по която включва най-малко 50 на сто дисциплини от библиотечно-информационния цикъл. В определени случаи би могло да се разчита и на 3. лица със средно образование с професионална квалификация „библиотекар“ (чл. 21 във връзка с чл. 29 и 34, 38 и 39 от ЗОБ, обн., ДВ, бр. 42 от 5.06.2009 г.).

За заемането на *длъжност „библиотекар в читалищна библиотека“* не се изисква висше образование, а могат да се назначават лица, които притежават: 1. професионална квалификация, придобита във висше училище, обучението по която включва най-малко 50 на сто дисциплини от библиотечно-информационния цикъл; 2. средно образование с професионална квалификация „библиотекар“ (чл. 39 от ЗОБ).

Читалищната библиотека се ръководи от *главен библиотекар*, като той трябва да е лице с висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ в професионално направление „Обществени комуникации и информационни науки“ и с една година професионален опит в библиотека (чл. 38 от ЗОБ).

За *библиотекари в общинска библиотека* могат да се назначават лица, които притежават: 1. висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ в професионално направление „Обществени комуникации и информационни науки“; 2. професионална квалификация, придобита във висше училище, обучението по която включва най-малко 50 на сто дисциплини от библиотечно-информационния цикъл; 3. средно образование с професионална квалификация „библиотекар“ (чл. 35 от ЗОБ).

Библиотекар в УБ „Св. Климент Охридски“ е лице с висше образование и библиотечна квалификация. Съгласно длъжностната характеристика за тази позиция сред основните трудови задължения на библиотекаря е да изпълнява професионалните дейности, които са му възложени от главния библиотекар, завеждащия библиотеката, началника на отдела и ръководителя на направлението; да изпълнява работа по обезпечаването на библиотечните процеси в съответствие с профила и специфичната технология на съответната дейност; да сътрудничи за своевременното и професионално изпълнение на краткосрочните и дългосрочни задачи на отдела или филиалната библиотека; да прилага стриктно интегрираната библиотечно-информационна система Alerh при изпълнение на ежедневните си задължения; да изготвя библиографии и библиографски указатели за нуждите на отделни преподаватели, факултетите и Софийския университет.

Главен библиотекар в УБ „Св. Климент Охридски“ е лице с висше образование и библиотечна квалификация с минимум 2 години библиотечен стаж. Съгласно длъжностната му характеристика главният библиотекар отговаря за обособена самостоятелна дейност в рамките на гадено направление или отдел; участва непосредствено в текущия работен процес, като обезпечава неговото качество и ефективност; наблюдава и анализира показателите, свързани със спецификата на дейностите; информира прекия си ръководител при възникнал проблем и съвместно търсят решение; сътрудничи при воденето и поддържането на документацията и кореспонденцията на отдела. Прави впечатление, че описаните отговорности са по-скоро бланкетни, без да става ясно какви са реално дейностите, които главният библиотекар в СУ извършва.

По-году ще бъдат разгледани допълнително задълженията и отговорностите на специалистите в УБ „Св. Климент Охридски“, както следва:

Библиотечен редактор е пряко подчинен на началник отдел „Каталогизация“. Той ежедневно преглежда и редактира пълните библиографски записи, създадени в отдел „Каталогизация“, като проследява точността и достоверността на информацията, нанесена в полетата на запис в MARC 21 съобразно инструкциите за работа в отдела; проверява за фактологични грешки и методически несъответствия (при анализ на съдържанието на библиотечния ресурс и преценка на правилния избор на класификационния индекс и предметната рубрика)

и при откриване на такива връзки библиотечния ресурс на съставителя на сгрешеното описание за нанасяне на съответната корекция. Прави окончателна проверка на записи след нанесената поправка; систематизира сложни случаи в каталожното описание и ги представя за обсъждане; създава инструкции и методични материали в областта на библиографското описание. Дава предложения за оптимизиране и подобряване на работния процес в отдела. За заемането на тази длъжност се изисква висше образование и библиотечна квалификация, както и 5 години трудов стаж в отдел „Каталогизация“. Специфично умение, което трябва да притежава служителът е познаване на национални и международни нормативни документи в областта на библиографското описание, включващи международните принципи на каталогизация, действащи в момента, и международните стандарти, формати и правила за библиографско описание.

Библиограф-информатор е лице, което е пряко подчинено на началник отдела „Библиотечно-информационно обслужване“ и трябва да притежава висше образование и библиотечна квалификация. Съгласно длъжностната му характеристика библиограф-информаторът изпълнява професионалните дейности, които са му възложени от началника на отдела и ръководителя на направлението; изпълнява работа по обезпечаването на библиотечните процеси в съответствие с профила и специфичната технология на съответната дейност; участва непосредствено в текущия работен процес, като отговаря за неговото качество и ефективност; изучава и удовлетворява информационните потребности на научно-преподавателския състав, докторантите и студентите от Софийския университет; консултира и обучава потребителите за работа с електронните ресурси и каталози; изготвя тематични справки и наукометрични анализи за нуждите на отделни преподаватели, факултети и Софийския университет.

Съгласно чл. 12 от Правилника на УБ „Св. Климент Охридски“ към Библиотека могат да се създават научни групи. Те осъществяват научни и научно-приложни изследвания в областта на библиотекознанието, библиологията, библиографията и научната информация и са съветателен орган за координиране и управление на дейността на библиотеката. В състава на групата влизат хабилитираните лица и докторите, които работят в Университетската библиотека. Макар „член на научна група“ в УБ да не е длъжност по смисъла на Кодекса на труда, а е по-скоро допълнителна ангажираност на хабилитираните лица и докторите в УБ, то няма как те да не бъдат споменати тук поради важната им роля за развитието на библиотечното дело.

3.2.3. Експертни длъжности и специалисти в областта на архивното дело

НКПД не е предвидил специален подклас за специалистите на културата, а ги е включил в един общ подклас с юристите и другите специалисти по обществени науки (група 226 по НКПД). Националната класификация поставя в една единична група архивисти и уредници (2621), която се числи към група библиотекари, архивисти и уредници, като определя техните основни задачи, както следва: събират, оценяват и гарантират съхранението и опазването на съдържанието на архиви и артефакти от исторически, културен, административен и художествен интерес.

Освен примерните специалисти в областта на архивното дело, които могат да се извлекат от НКПД, към нашата класификация могат да добавят и различните експерти в Държавна агенция „Архиви“.

Старшият експерт в отдел „Държавен архив“ при Дирекция „Регионален държавен архив“ – Велико Търново участва в работата на отдела при подбор и комплектуването на документите от Националния архивен фонд при осъществяване на научно-методическото ръководство и контрол на организацията на работата с документите, тяхното опазване и използване в учрежденските архиви на държавните и общински институции от териториалния обхват на отдела. Сред основните му задачи е да съдейства за опазването, популяризирането и използването на архивните фондове и документи, съхранявани в отдела, да работи по въвеждането на данни в Информационната система на държавните архиви (ИСДА), дигитализацията на архивните документи и включването им в информационната система; да съдейства за опазването и използването на архивните фондове и документи, съхранявани в отдела и предоставянето им за ползване на читатели.

За заемането на длъжността се изисква минимално притежаването на образователна и квалификационна степен „бакалавър“, като професионалното направление, в което да е придобита, може да е филология, история и археология, администрация и управление, икономика, обществени комуникации и информационни науки. Въпреки, че старшият експерт може да е завършил образованието си в едно от изброените разнородни професионални направления, неговият минимален професионален опит трябва да е поне 1 година в областта на съхранението, опазването, създаването и работата с документи.

Интересното тук е, че в длъжностната характеристика на старшият експерт в отдел „Държавен архив“ при Дирекция „Регионален държавен архив“ – Велико Търново са предвидени множество компетентности, които служителят трябва да притежава. ДАА изисква той да притежава аналитична компетентност, т.е. да събира, обработва и анализира информация, както и да прилага ефективни решения; да бъде ориентиран към постигане на високи резултати в

съответствие с поставените цели и изисквания; да работи ефективно в екип; да притежава ефективна компетентност, както и да е способен ефективно да удовлетворява потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите и дейностите. Изисква се още дигитална компетентност, т.е. притежаването на знания и умения за обработване на информация, създаване на съдържание, дигитална комуникация, информационна сигурност. Същите компетентности Агенцията изисква и от лицата, заемащи длъжностите „гържавен експерт“ и „главен експерт“. Само от прочит на длъжностните характеристики и вътрешните правила на ДАА не става ясно дали широкият обем от необходими компетентности, много подробно разписани в длъжностните характеристики, е начин да се търсят не само добре квалифицирани служители, но и такива които ще изпълняват трудовете си задачи максимално ефективно, ще бъдат продуктивни и ще постигат високи трудови резултати, или пък са добре разписани шаблонни текстове, които се включват в длъжностните характеристики на всяка една длъжност в Агенцията.

Държавният експерт в отдела „Обработка на архивните фондове“ в Дирекция „Централен гържавен архив“ отговаря за нормативно-методическото осигуряване на политиката на ДАА и изготвя високо професионални експертни анализи, прогнози и становища за нейното осъществяване в областта на архивното дело по издирване, комплектуване и научно-техническо обработване на архивни фондове и документи от институционален произход от масив „К“ и от личен произход на дейци с национално значение от всички области на живота; научно-техническо обработване на архивни фондове и документи на БКП (масив „Б“); усъвършенстване на научно-справочния апарат и популяризиране на НАФ.

Държавният експерт трябва да е завършил образование в ОКС „магистър“ в някое от следните професионални направления: „История и археология“ (архивистика и документалистика), „Филология“, „Обществени комуникации и информационни науки“, „Администрация и управление“, „Теория на изкуствата“ и „Изобразително изкуство“.

Главният експерт в отдела „Комплектуване на архивни фондове и на документи от чужди архиви“ в Дирекция „Централен гържавен архив“ участва в дейностите на отдела за осъществяване на политика на ДАА по: организация на работата с документите, тяхното използване и съхраняване в гържавните органи на управление, дружествата с гържавен и частен капитал, обществените организации и политическите партии; попълването на НАФ с архивни фондове; разработване на експертни анализи и оценки, изготвяне на становища, участие в проекти на нормативни актове, разработване на методи и предоставяне на методически указания по прилагането на административни актове във връзка с дейността на администрацията, подготвяне на отговори на запитвания на физически и юридически лица.

Главният експерт в отдел „Комплектуване на архивни фондове и на документи от чужди архиви“ в ДАА трябва да притежава бакалавърска степен в едно от следните професионални направления: „История и археология (архивистика и документалистика)“, „Педагогика“, „Икономика“, „Обществени комуникации и информационни науки“, „Администрация и управление“, „Информатика и компютърни науки“ или „Общо инженерство“. Също така трябва да е притежава минимум 3 години професионален опит.

3.3. ПОМОЩНИ ДЪЛЖНОСТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Сред помощните длъжности в областта на културното наследство са технически персонал в галерии, музеи и библиотеки (код 3433 по НКПД). Съгласно Класификатора техническият персонал в галерии, музеи и библиотеки подготвя произведения на изкуството, експонати и артефакти за събиране, аранжиране и изграждане на галерийни изложби, помага на библиотекари в организацията и работата със системи за подреждане на записани материали и файлове. Техническият персонал в галерии, музеи и библиотеки изпълнява следните основни задачи: инсталира и подготвя предмети за излагане; подпомага инсталиране на изложбено оборудване и осветление; получава, експедира, опакова и разопакова експонати; поръчва нови библиотечни материали, поддържа библиотечна документация и системи за книгообмен; изработва каталози на печатни издания и записи; въвежда данни и редактира компютърни документи.

3.3.1. Помощни длъжности в музея

Към тази група, освен долуизброените, Национален класификатор на професиите и длъжностите слага помощник-реставратора. Ние обаче вече го класифицирахме в групата на приложните специалисти съгласно Класификатора на основните музейни длъжности, тъй като той се явява специален спрямо общия НКПД.

Информатор в музей/художествена галерия. Основната дейност на информатора в РЕМО „Епър“ е да дава компетентна информация за експозициите и изложбите в музея, както и да участва в организирането на изложби и събития в музея. За заемане на длъжността „информатор“ в РЕМО „Епър“ в длъжностната характеристика е предвидено притежаването на средно образование в езикова гимназия, средно със засилено изучаване на западен език. Съгласно НКПД информаторът на културна организация/културен институт спада към групата на „персонал, информиращ клиенти, неклассифицирани другаде“ (код по НКПД 4229).

Фондохранител в музей/художествена галерия. Въпреки че Класификацията на основните музейни длъжности изисква само средно образование, то за заемането на длъжността фондохранител в РИМ – Русе е необходимо висше образование в ОКС „бакалавър“ в една от следните специалности: „История“, „Археология“, „Етнология“, „Културология“, „Библиотечно-информационни технологии“. Фондохранителят отговаря за поверените му дъжжими културни ценности и материали от музея, библиотека и научно-спомагателен фонд и носи материалната отговорност за тях; води строга отчетност на поверените му културни ценности и ги съхранява при условия, осигуряващи предпазването им от повреди и кражби.

Аниматор. Макар да не са изрично уредени в Класификатора аниматорите са помощни спрямо музейната дейност длъжности. За заемането на тази длъжност не се изисква висше образование. Съгласно длъжностната му характеристика аниматорът в РЕМО „Етър“ трябва да притежава средно образование, завършено в езикова гимназия, както и да притежава комуникативност, умения в работата с детска и младежка публика, умения за работа в екип. Аниматорът извършва демонстрации и обучения по предварителна заявка; предоставя информация за обучителни и занимателни модули за работа; участва в организиране на кампании и образователни програми.

Други, такива например са касиери и продавачи на билети (код по НКПД 5230), както и организатор и охрана (код по НКПД 5414 3013).

3.3.2. Помощни длъжности в библиотечното дело

Освен техническия персонал в галерии, музеи и библиотеки (код 3433 по НКПД), споменат по-горе, към помощните длъжности в библиотечното дело спада и единична група „Помощен персонал в библиотеки“ (4411). Съгласно НКПД помощният персонал в библиотеки издава и получава библиотечни материали, сортира и разпределя книги, аудио и видео записи, периодични издания, списания, вестници и осигурява обща библиотечна информация за потребителите. Помощният персонал в библиотеки изпълнява следните основни задачи: издава и получава библиотечни книги и други материали; подрежда книги и други библиотечни материали; поддържа абонаменти за периодични издания; помага на потребителите при намиране на основни библиотечни материали и заема книги от други библиотеки; поддържа библиотечна документация, свързана с придобиване, издаване и връщане на книги и други материали.

Като примерни помощни длъжности в областта на библиотечното дело Класификаторът посочва картотекар; фондохранител в музей/художествена галерия; работник в библиотека; картотекар; номотекар; работник в библиотека; филмотекар; фототекар; видеотекар.

В УБ „Св. Климент Охридски“ към групата на помощните длъжности могат да се открият още:

Организатор дигитализация, който е пряко подчинен на ръководител направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“. Той сканира библиотечните ресурси и извършва последващата им техническа обработка; публикува дигиталните обекти с помощта на специализиран софтуер; изпълнява своите професионални дейности, възложени от ръководителя на направление то и главния библиотекар; участва непосредствено в извършване на копирни услуги за служебни нужди. Образованието, което трябва да притежава лицето е висше или средно.

Организатор книгохранилище е пряко подчинен на ръководител направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“. Той отговаря за изпълнението на професионалните дейности, които са му възложени от главния библиотекар и ръководителя на направление „Библиотечно-информационно обслужване и фондове“; сътрудничи на главния библиотекар за съвременното и професионално изпълнение на краткосрочните и дългосрочните задачи на направление то. Изисква се висше или средно образование.

3.3.3. Помощни длъжности в архивното дело

Сред помощните длъжности в архивното дело в Националния класификатор на професиите и длъжностите би могло да се открие и длъжността *„работник в археологически разкопки“*. Тези работници спадат към голямата единична група „Други неквалифицирани работници, некласифицирани другаде“. Те участват пряко в извършването на археологически дейности, без да се изисква специализирано образование от тях, но те работят под контрола на лица с такова образование.

3.4. ПОМОЩНО-АДМИНИСТРАТИВНИ ДЪЛЖНОСТИ

Това са онези длъжности, които не се занимават пряко или дори косвено с културна дейност, но без да ги има институциите, в които работят съответните специалисти в областта на културното наследство, не биха могли да функционират. За заемането им не се изисква специално образование или ако се изисква, то не е свързано с дейности по опазване на културното наследство.

Съгласно НКПД помощният административен персонал записва, организира, съхранява, изчислява и обработва информация, изпълнява различни административни задачи във връзка с парични операции, уреждане на пътувания, обслужване и информизиране на клиенти и уреждане на служебни срещи. Компетентното упражняване на повечето от професиите в този клас изисква минимум първо образователно и квалификационно ниво, съгласно нивата, описани

в Методологичните бележки по прилагането на НКПД от 2011 г. Помощният административен персонал изпълнява следните основни задачи: стенографира, работи с група офис техника; въвежда данни; изпълнява секретарски задължения; води различен вид документация; извършва помощна административна работа в библиотеки; урежда пътувания; предоставя информация по искане на клиенти и урежда служебни срещи; работи с телефонна централа.

Този клас включва следните подкласове: Общи административни служители и оператори на организационна техника; административен персонал по обслужване на клиенти; административен персонал, водещ счетоводни и стокови документи; и група помощен административен персонал.

В някои от правилниците на разгледаните вече институции са уредени част от съществените административно-помощни длъжности.

Така например структурата на Държавна агенция „Архиви“ включва главен секретар, финансов контролор, обща администрация, организирана в една дирекция, и специализирана администрация, организирана в главна дирекция и четири дирекции. (чл.5, ал.1 от Правилника на ДАА).

Съгласно чл.14, ал.1 от Устройствения правилник на държавна агенция „Архиви“ *главният секретар* осъществява административното ръководство на агенцията, като координира и контролира административните звена за точното спазване на нормативните актове и на законовите разпореджения на председателя. В Правилника са регламентирани основните функции на главния секретар на ДАА, а именно: 1. осигурява организационната връзка между политическия кабинет и административните звена в агенцията; 2. организира и контролира дейността на администрацията и взаимодействието между административните звена в агенцията; 3. отговаря за планирането и отчетността при изпълнението на годишните цели на администрацията; 4. изготвя предложения за структурата на отделните звена и длъжностното разписание и утвърждава длъжностните характеристики; 5. отговаря за организацията и подготовката по изготвянето на ежегодния доклад за дейността на агенцията и на Доклада за състоянието на администрацията по Закона за администрацията; 6. организира работата с предложенията и сигналите в съответствие с разпоредбите на глава осма от Административно-процесуалния кодекс; 7. предлага на председателя за утвърждаване вътрешни правила, процедури, правилници, стратегии, системи и групи вътрешни нормативни документи, включително системи от превантивни мерки за предотвратяване на корупционни практики в администрацията.

Към тази група спадат и всички групи длъжности, на които се назначават специалисти, подпомагащи правилното функциониране на дадена администрация. Това са *юрисконсулти, счетоводители, финансисти, други специалисти като специалисти по обществените поръчки, системни и преговорни администратори и т.н.* За

тях се изисква висше образование в конкретно професионално направление или специалност, които обаче не са в областта на културното наследство.

Финансовият контролор е на пряко подчинение на председателя и осъществява предварителен контрол за законосъобразност съгласно чл.13, ал.3, т.5 от Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор. Той осъществява своята дейност по ред, определен от председателя на агенцията, в съответствие с указанията на министъра на финансите (чл.17 от Правилника на ДАА).

Също така в Правилника за устройството и дейността на Националния институт за недвижимо културно наследство, приет с Постановление № 8 от 18.01.2012 г. на МС, се казва, че административното ръководство на Института се осъществява от главен секретар (чл. 9, ал. 1). Правилникът не определя какви са функциите или основните задължения на *главния секретар на НИИКН*, както например са определени в Правилника на ДАА. Директорът на Института в качеството му на работодател е този, който трябва да определи конкретните отговорности за главния секретар, като му ги вмени в длъжностната характеристика.

Счетоводителя – изискванията за заемане на тази длъжност, както и основните трудови функции на служителя не е необходимо да са съобразени със спецификата на съответната институция (музей, архив, библиотека). Така например съгласно длъжностната характеристика за счетоводител в РЕМО „Етър“ се изисква висше образование – икономическо или средно-икономическо и стаж по специалността като счетоводител.

Счетоводителят в библиотека, освен общите задължения, свързани с вътрешно-финансов контрол, има и други отговорности. Така например съгласно чл. 31, ал. 1 от Наредба № 3 от 18 ноември 2014 г. за съхраняването, ползването и разпореждането с документи от библиотечния фонд, издадена от Министъра на културата отчисляването на библиотечни документи се извършва от комисия, назначена със заповед на директора на библиотеката, съответно на ръководителя на организацията, към която функционира библиотеката, като в комисията задължително участват библиотекар и счетоводител. Библиотечни документи се отчисляват от фонда, когато са остарели по съдържание, налични много екземпляри от един библиотечен документ, неподходящи за профила на библиотеката, физически изхабени и т.н. (чл. 30 от Наредбата).

Системният администратор в Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“ проектира, изследва, усъвършенства, разработва концепции и оперативни методи за компютърната система и мрежи; въвежда и конфигурира нови версии на интегрираната библиотечно-информационна система към специфичните изисквания на Университетската библиотека; поддържа и осигурява оптимални условия за функционирането на интегрираната библиотечно-ин-

формационна система; създава архивни копия на библиотечната база данни и на софтуера според техническите изисквания за поддържане на интегрираната библиотечно-информационна система и при необходимост възстановява библиотечната база данни и софтуера от архивните файлове; поддържа надграждащите продукти на интегрираната библиотечно-информационна система и ги адаптира към специфичните изисквания на Университетската библиотека. Заемането на тази длъжност предполага висше образование без оглед на специалността, както и много добро владеене на английски език с оглед на работата с компютърни системи и мрежи.

Мрежовият администратор в Университетската библиотека на Софийския университет има следните основни трудови функции по длъжностна характеристика: проектира, изследва, усъвършенства, разработва концепции и оперативни методи за компютърната система и мрежи на Университетската библиотека; поддържа сървърите и комуникационните устройства на Университетската библиотека; подпомага отдел “Координация и връзки с обществеността“ при подготовката на материали; следи новостите в професионално и техническо отношение и прави предложения за прилагането им в работата на направление „Библиотечно-информационни технологии и мрежи“; оказва съдействие и консултира сътрудниците на Университетската библиотека по отношение на работата им с персоналните компютри, с други информационни носители, както и гостъпа им в Интернет. За заемането на тази длъжност се изисква завършено поне средно образование. Също така мрежовият администратор трябва да владее английски език и да притежава отлични компютърни познания, независимо как ги е придобил – чрез завършване на средно или висше специализирано образование, преминаването на курс, или дори чрез опит.

3.5. ДЛЪЖНОСТИ С КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

В общия случай във всяка организация ръководителите са тези, които възлагат, но и следят и контролират изпълнението на трудовете задачи. В областта на културното наследство има длъжности, чиято основна функция е осъществяването на контрол. Това са длъжностите на инспекторите в Инспектората за опазване на културното наследство. Съгласно чл.15, ал.2 от ЗКН Инспекторатът осъществява контрол за спазването на изискванията на този закон и на издадените въз основа на него актове, свързани с: 1. извършване на теренни и погводни археологически проучвания; 2. териториално-устройствена защита на недвижимите културни ценности; 3. опазване на движимите и недвижимите културни ценности в музеите; 4. извършване на консервация и реставрация на движимите и недвижимите културни ценности; 5. изпълнение на сключените концесионни договори; 6. опазване на книжовни и литературни

културни ценности, съхранявани в библиотечните и архивните колекции – ръкописи, архивни документи и старопечатни издания; 7. извършване на сделките с движимите културни ценности.

Длъжностите *инспектор* и *главен инспектор* в Инспектората за опазване на културното наследство се заемат с конкурс по реда на Закона за сържавния служител. За заемането на длъжността главен инспектор минимално е притежаването на висше образование в образователно-квалификационна степен „магистър“. Съгласно обявен от Инспектората конкурс⁶ за заемането на тази длъжност в края на 2023 г. образованието на главния инспектор трябва да бъде придобито в област на висше образование: „Технически науки“, „Хуманитарни науки“, професионално направление: „Архитектура, строителство и геодезия“, „История и археология“, специалност: „Архитектура“, „История“, „Археология“. Изисква се и минимален професионален опит за заемане на длъжността – 3 години или придобит ранг ãII младоши. Основните отговорности на главния инспектор са да осъществява контролни функции по прилагане на Закона за културното наследство по отношение на дейността на администрацията и на физическите и юридическите лица, във връзка с опазването на недвижимите културни ценности.

Съгласно чл. 16 от ЗКН *Инспекторатът се състои от централно управление и регионални инспекторати* по опазване на културното наследство, като структурата, функциите и числеността в централното управление и регионалните инспекторати се определят с Устройствения правилник на Министерството на културата. Устройственият правилник на Министерството на културата, приет с ПМС № 266 от 30.11.2017 г. и с последно изменение на 26.09.2023 г., предвижда 6 регионални инспектората, съответно в София, Пловдив, Бургас, Варна, Велико Търново и Враца (чл. 23, ал. 3 от Правилника). Минималните изисквания за заемането на длъжностите „инспектор“ в регионалните инспекторати се определят съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията (чл.16, ал.6 от ЗКН).

Изводи

При картографирането на длъжностите е необходимо, за да се установи дали за всяка една от основните дейности в областта на културното наследство има специалисти със съответния профил, които са и с необходимите знания и умения. Така например за *опазването на културното наследство*, разбирано като системен процес на издирване, изучаване, идентификация, документиране, регистрация, консервация, реставрация и адаптация, са необходими хора със специални познания във всяка една от изброените дейности, които са съотнесени към многообразието от наследства. Липсата на специалисти дори в една от

⁶ <https://mc.government.bg/contestsc.php?c=2953>

тези дейности, съобразени с особеностите на различните видове културно наследство би компроментирало способността ни да съхраним своята културна памет и идентичност.

Класифицирането на длъжностите цели да открие взаимовръзките между тях – как си взаимодействат, дали се допълват като функции, задачи и отговорности, или съответно ако не се допълват – да се установят причините за това; дали има ясно разделение между функциите на различните длъжности. Ефективността на трудовия процес изисква такова разпределение на трудовете задължения между различните длъжности, че те да са обвързани и взаимно да се допълват с тези на останалите длъжности в съответната институция.

Идентифицирането на длъжностите цели да се установят конкретните функции и отговорности на специалистите, като се оцени тяхната степен на съответствие между потребното и реално извършваното от тях. На тази основа в бъдеще би могло да се помисли как да бъдат изменени задълженията на специалистите, както и да бъдат изменени самите длъжности или да бъдат създадени нови такива, ако това е необходимо, за да се постигне максимално покритие между необходимите за опазване на културното наследство дейности и начина, по който се обучават специалистите в тази област, и съответно отговорностите, които им се възлагат. Задълженията на специалистите трябва да са насочени пряко към различните дейности в областта на културното наследство и по-конкретно и приоритетно към това да обезпечат изпълнението на специфична дейност в съответната организация. Нецелесъобразно е неоползотворяването на потенциала на специалистите чрез възлагане на различни допълнителни задължения в длъжностната характеристика, които нямат отношение към основните им трудови функции и/или към образованието с оглед на което са наети.

4. ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство може да се раздели на два основни етапа. Първият етап представлява образователната подготовка, осъществявана в средните и във висшите училища, която поставя солидна основа от знания преди започване на работа. Вторият етап се отнася до задълбочаването на професионалната подготовка, придобиването на допълнителни знания и умения след завършено висше образо-

вание, което често се осъществява паралелно с упражняването на професията. Подготовката в този втори етап има за цел да повиши качеството на работата на специалистите, като подобри техните знания и умения. Защо е необходимо да бъде разгледана подготовката на специалистите във втория етап? Причината затова е намерението на съответния специалист да повиши своята квалификация след като е започнал да работи, запознал се е със спецификите на дейността и има значително по-добра представа какво трябва да подобри в набора от знания и умения, които притежава, за да бъде по-ефективен на работното място. От група страна, едва след като е полагал труд някакъв период от време човек решава да специализира в по-тясна сфера, което предполага допълнително обучение и квалификация. В допълнение, съгласно чл. 228б в Кодекса на труда се създава задължение на работника или служителя да полага усилия, за да повишава своята квалификация. Това задължение предполага, че: 1. служителят има образование да изпълнява, работата, за която е нает; 2. вече работи по трудово правоотношение, предвид че това задължение е регламентирано за служителя в това му качество; 3. ще се подготви да изпълнява работа от същия характер, но с по-високи професионални изисквания.

Повишаването на квалификацията не е задължително свързано с придобиване на диплома или свидетелство за квалификация. Различните краткосрочни обучения, семинари, курсове, обмени и други също водят до обогатяване на знанията и уменията на специалистите, поради което „повишаване на квалификация“ в настоящия труд ще се разбира в широкия смисъл на думата, обхващащи всякакви форми на организирано обучение. Съгласно пар. 1, т. 5 от ЗПОО „Професионална квалификация“ е квалификация по професия или по част от професия, която включва съвкупността от професионални компетентности и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения. Квалификацията изразява равнището, степеня на знания и умения в рамките определена професия или специалност (Мръчков, Средкова, Василев 2016, с. 769). Тя може да се осъществи в различни форми: специализация, курсове, школи, семинари, делови игри, както и в други обучителни формати (с. 773).

Освен желанието на отделния индивид, други фактори също оказват влияние върху това специалистите да повишават своята професионална подготовка. Преди всичко е важно да има различни активности, в които лицата могат да вземат участие, резултатът на което да води до подобряване на професионалната им реализация. Такива са, както образованието в квалификационна или научна степен, така и различните форми на обучение, семинари, курсове, обмени и т.н. Наличието на множество такива активности предполага специалистите да имат избор и да подбират такива форми и с такъв тематичен обхват, каквито са най-подходящи за знанията и уменията, които искат да развият.

Друг съществен фактор, оказващ влияние върху това специалистите да насочат усилията си към подобряване на своята квалификация, е осигуряването на гаранции на правото им като граждани на Република България на образование (чл. 53 от Конституцията на РБ). Такива гаранции са предвидени в Кодекса на труда, където се регламентира минимално съдържание на договорите за квалификация и преквалификация, за стажуване, за обучение т.н., както и допълнителни платени или неплатени отпуски за служителите във връзка с образованието им, полагане на изпити, подготовка за тях и т.н., дори при липса на разрешение от страна на работодателя.

Още един фактор оказва съществено влияние върху инициативността и желанието на специалистите да подобрят своята квалификация, и това е ролята на работодателя. От него зависи дали ще насърчава своите служители да подобрят качеството на изпълняваната от тях работа чрез повишаване на знанията и уменията им. Един от ефективните методи е поощряването на служителите с по-висока квалификация, с допълнителни финансови стимули.

С оглед на представеното до този момент могат да се обобщят следните предпоставки за ефективно осъществяване на професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство: 1. обезпечаване на възможност за участие на специалистите в различни форми на обучение, семинари, курсове, обмени в България, регламентирани в нормативни актове и във вътрешни за съответната институция актове; 2. осигуряване на възможност за осъществяване на участия в обучение, семинари и др. в чужбина, както и обмен на чуждестранен опит; 3. гарантиране правото на специалистите да разширяват и засялбочават професионалната си подготовка по начините съгласно т. 1 и т. 2; 4. поощряване на специалистите, придобили допълнителни знания и умения.

Всяка една от предпоставките ще бъдат подробно разгледани по-долу.

4.1. УЧАСТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В РАЗЛИЧНИ ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ

Министерството на културата провежда политика за закрила и развитие на културата в съответствие с функциите и правомощията си, като съгласно чл.14 от ЗЗРК това се осъществява чрез осигуряване на условия за професионална подготовка и обучение на творци и специалисти в областта на културата и ръководството на средните училища по изкуство и култура; развитие на международното културно сътрудничество с държавни, общински, частни и международни организации; информационно осигуряване за участие в международни програми и фондове; подпомагане дейността на организационни структури,

създадени с цел осигуряване на заетост, професионална квалификация и насърчаване на самостоятелната дейност на работещите в областта на културата.

Отделните организации от двете страни също провеждат политики за защита и развитие на културата в сферата, в която функционират. Важна част от тези политики са съхранението на кадрите и осигуряване на възможности за тяхното развитие. Това на практика се случва чрез въвеждане на задължения за работодателя по пътя на колективното договаряне. Работодателят може също така сам да уреди възможности за насърчаване на служителите си към допълнително обучение, което става чрез вътрешните актове, издавани от него, най-често чрез вътрешните правила за работната заплата.

Колективното договаряне е една от възможностите, които трудовото ни законодателство предоставя, да се уреждат по-добри условия за работниците и служителите в областта на трудовите и осигурителните отношения. Съгласно чл.51б от Кодекса на труда колективен трудов договор може да се сключи по отрасли и по браншове. Такъв договор се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. В областта на културата на 02.08.2021 г. е подписан *Бранишови колективен трудов договор* между Министерство на културата, Българската асоциация на работодателите в областта на културата (БАРОК), Сдружение ръководители в областта на културата (СРОК) и представителите на национално представените синдикати КСФ „Култура“ към КНСБ, Национална Федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“. Договорът се прилага във всички музеи и художествени галерии на бюджетна издръжка в страната, Българската национална филмотека и Центъра за подводна археология. Кодексът на труда дава възможност чрез колективното договаряне да се уреждат само такива отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, като страните могат да въведат единствено по-благоприятни условия за работниците и служителите в съответния отрасъл, бранш или предприятие в сравнение с тези, регламентираните с нормативен акт.

Както споменахме по-горе, бранишовият колективен трудов договор в областта на културата урежда задължението на работодателите ежегодно да предвиждат средства в рамките на отпуснатия бюджет за повишаване на квалификацията на служителите. Тези средства се разходват за заплащане на такси за защита на докторски дисертации, хабилитации, специализации, компютърни и езикови курсове, карти за библиотеки, участия в конференции, семинари и други (чл. 18, ал. 2). В съзвучие с колективно уредените договорености Правилникът за устройството и дейността на Националния археологически институт с музей при БАН, приет от Общото събрание на учените (ОСУ) в НАИИМ-БАН на 31.03.2016 г., предвижда средствата от бюджета на БАН да се изразходват за 5 основни дейности на Института, една от които е за подготовка на кадри

(чл. 36, ал. 1, т. 3 от Правилника). Работодателят в Регионален етнографски музей на открито (РЕМО) „Етър“ – Габрово ежегодно осигурява необходимите условия и финансови средства, в рамките на отпускания бюджет, за повишаване на квалификацията на специалистите, компютърни и езикови курсове, участия в конференции, семинари и групи, като размерът на средствата се консултира със синдикалното ръководство (чл. 18, ал. 1 от КТД на РЕМО „Етър“). Работодателят осигурява също условия за защита на докторски дисертации и хабилитации (чл. 18, ал. 2). Това е гарантирано с подписания на 08.10.2021 г. Колективен трудов договор между РЕМО „Етър“ и представителите на синдикалните организации в музея. От публикуваните на Интернет-страницата кратки отчети за дейността на музея⁷ може да се проследи изпълнението на поетите ангажименти в цифри. Така съгласно Кратък отчет за дейността на регионален етнографски музей на открито „Етър“ през 2022 г. музеят има 22 участия в научни форуми и 28 участия в квалификационни форми и семинари. Осъществена е обмяна на опит с музеите в Пловдив и Хисаря. Музейни специалисти, работещи в РЕМО „Етър“, са посетили осем европейски държави за участие в конференции и изложения. През 2022 г. за първи път в музея е организирано обучение в тъкачество за музейни служители, а също така е проведен и регионален семинар за представяне на добри практики, свързана с музейна навигация. През 2023 г. е осъществена обмяна на опит с музеи в Румъния, Словакия, Словения, Унгария и България (Варна, Белослав, Златоград, Перперикон, Сливен, Бургас, Калофер). Организиран са обучения на част от музейния персонал в техники за шиене с гайтан, плъстене, гърнчарство, хлопкарство. Специалистите от музея са участвали в 27 научни форуми, квалификационни форми, семинари, колоквиуми и са посетили 5 европейски държави с цел участие в конференции и изложения. Отново през 2023 г. за първи път е проведен Международен научен форум „Традиционните занаяти: съвременни рефлексии“ с участие на специалисти от девет държави.

Страните по споменатия браншови КТД са предвидили редица мерки с цел запазване на специалистите, работещи в сферата на културата. Съгласно чл. 12 от браншовия КТД при закриване на музеи, съкращаване в цята или намаляване на обема на работа, работодателите се задължават, след предварително съгласуване със синдикалните организации, да предприемат съответните процедури по съкращения, като представят писмено аргументите си за: необходимостта от съкращения; принципите, критериите и механизмите за извършване на подбора на служителите; възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите. Отново във връзка с извършването на съкращения колективният договор предвижда да се формират комисии на съответното равнище с участието на работодателите и на национално представените син-

⁷ <https://etar.bg/dokumenti#otcheti-za-deynostta>

дикати, които да направят предложения във връзка със състоянието, щата, отговорностите и обема на извършваните дейности на съответния музей, с оглед запазване на възможностите за функциониране, като всяка институция в рамките на бранша се преценява от гледна точка на нейната специфика за функциониране в съответствие с изискванията на ЗЗРК и ЗКН (чл. 14). При съкращаване на щата страните се задължават да опазват висококвалифицираните специалисти, като се съкращават първо тези работници и служители, които нямат необходимата квалификация, правоспособност или тези с най-ниска такава (чл. 15). По този начин косвено специалистите биват стимулирани да повишават своята квалификация, тъй като при необходимост от извършване на съкращения в щатното разписание, работодателят ще запази онези от служителите, които са в състояние да вършат работата си по-ефективно и качествено.

В допълнение, съгласно браншовият КТД ръководствата на музеите се задължават да осигуряват необходимите условия и финансови средства, в рамките на отпуснатия им бюджет за повишаване на квалификацията на специалистите в поверените им институции (чл. 18, ал. 1).

Съгласно чл. 15 от Браншови колективен трудов договор от 12.01.2023 г., който се прилага за Националната библиотека и регионалните библиотеки на бюджетна издръжка в страната, ръководителите им се задължават да осигурят необходимите условия и финансови средства, при финансова възможност, за повишаване на квалификацията на специалистите в поверените им институции. Работодателите поемат задължението да представят на синдикатите годишен „План за квалификация“, като синдикатите поемат ангажимента да дадат писмено становище за залегналите в Плана квалификационни мероприятия. БКГД не урежда съдържанието на този план. Не е ясно какво ще включва той, нито на какъв принцип ще се актуализира ежегодно, ще бъде ли проследявано неговото изпълнение, ще бъде ли обезпечен финансово, по-какъв начин, и т.н.

За Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“, чието устройство и функции беше разгледано по-горе, се прилага колективния трудов договор, сключен между Ректора и представителите на синдикалните организации в Софийския университет. Съгласно последният приет такъв средствата, заделени във фонд „Социално-битово и културно обслужване“, се изразходват за обучения на преподаватели и служители в Университета, в т.ч. и работещите в библиотеката.

За постоянно повишаване на квалификацията на служителите си Държавна агенция „Архиви“ организира и провежда квалификационни курсове, семинари, конференции и други форми на обучение (чл. 16 от ЗНАФ). Законът предвижда още, че Агенцията организира и провежда курсове, семинари и други форми на обучение за работещите в учредженските архиви и за членовете на експертни-

те комисии в държавните и общинските институции, като им издава сертификати (чл. 17 от ЗНАФ). Съгласно чл. 22, ал. 1, т. 18 и т. 19 от Устройствения правилник на Държавна агенция „Архиви“ в сила от 06.03.2010 г., приет с ПМС № 9 от 28.01.2010 г. Главна дирекция „Архивна политика“ изготвя програми за професионалното развитие и усъвършенстването на кадрите в специализираната администрация по архивистика и документалистика, както и организира и участва в провеждането на курсове, семинари и други форми на обучение за работа с архивни документи. Освен това съгласно чл. 27, т. 17 от правилника ДАА осигурява условия за провеждане на стажове и практически занимания при обучението по архивистика.

С подписано споразумение от 11.07.2016 г. представителите на синдикалните организации в архивната система и Държавна агенция „Архиви“ постигат съгласие за необходимостта от непрекъснатото повишаване на квалификацията на специалистите, като съгласно чл. 33 работодателят ще осигурява необходимите условия и финансови средства в рамките на получените средства от бюджета за професионална квалификация и преквалификация на служителите. Средствата ще се използват за осигуряване участие на служители в курсове за обучение, квалификация и преквалификация по упражняваната или груга професия, респ. специалност, съобразно нуждите на архивната система, както и за организиране на семинари, обучения и курсове за всички длъжности и специалности периодично, съобразно изискванията за въвеждане на нови технологии и прилагането на новите нормативни документи, които се отнасят до архивната система. Съгласно споразумението работодателят поема ангажимента периодично да обявява на информационното табло и по служебната електронна поща за организираните форми на обучение.

Важно място в постигнатото със синдикалните организации споразумение заема запазването на специалистите в системата на архивното дело. Така например при съкращаване на щата страните се споразумяват работодателят да представя на синдикатите възможности за пренасочване на освободените служители в системата на държавните архиви с оглед съхраняване на специалистите (чл. 24). Споразумението предвижда също така, че при прекратяване на отношенията, работодателят трябва да дава предимство за оставане на работа на работници и служители с по-добър професионален опит (чл. 26). Именно професионалният опит, а не трудовият стаж е определящ, предвид че целта е опазването на служителите с натрупани знания и изградени умения в професионалната сфера. В този ред на мисли следва да изясним понятието „професионален опит“. Съгласно §1, т. 8 от Закона за признаване на професионалните квалификации, „професионален опит“ е времето, през което заявителят действително и законно е упражнявал съответната професия на пълно работно време или равностойно непълно работно време в държава членка. Някои

специалисти в областта на трудовото право свързват професионалния опит с притежаването на професионални умения, сръчности, бързина при качествено изпълнение на възложената работа (Мръчков, Средкова, Василев 2016, с. 297), както и с практическото можеене, което изпълнението на всяка работа изисква (с. 803).

4.2. ОБМЕН И ОБУЧЕНИЕ В ЧУЖБИНА

В интерес на всяка държава е да поддържа най-високо ниво на подготвеност на своите специалисти в областта на опазване на собственото си културно-но наследство, които да възприемат най-добрите методики на работа, да са способни да използват най-новите технологии и да усъвършенства своите умения. Поради тази причина между държавите се приемат програми за сътрудничество, които са насочени към взаимен обмен на познания, практики и специалисти. Българското правителство има сключени множество такива програми, като тук ще бъдат разгледани три от тях, които дават представа за вида и рамките на междудържавно сътрудничество.

С Решение № 548 на МС от 25.07.2014 г. е одобрена Програма за сътрудничество между правителството на Република България и правителството на Португалската република в областта на езика, образованието и науката, културата, спорта, младежта и общественото осведомяване за периода 2015 – 2018 г., издадена от Министерството на външните работи, обн., бр. 50 от 3.07.2015 г., в сила от 15.06.2015 г. Програмата е действаща и към момента по силата на чл. 35 от коментирания документ.

Въпросите, свързани с дейностите по консервация, реставрация и опазване на културно-историческото наследство, са важни и за двете страни, поради което те са предвидили обмен на специалисти в тази област. Страните се ангажират да съдействат за обмена на информация в областта на движимото и недвижимото културно-историческо наследство с оглед установяване на преки връзки между музеи и сродни институции в двете страни (чл. 25).

В областта на библиотечното дело страните поемат ангажмента да насърчават сътрудничеството между националните си библиотеки и поощряват развитието на националните си програми за подпомагане на литературна продукция във всяка от тях (чл. 15).

Страните чрез Министерството на културата на Република България и Главна дирекция „Книги, архиви и библиотеки“ (DGLAB) към Министерския съвет на Португалската република заявяват своя интерес за обмен на специалисти по архивиране и съхраняване на фотографии, музейно дело и фотографски издания (чл. 23).

Двете страни съдействат за своевременната размяна на информация и по-кани за международни фестивали, панаири, семинари и форуми от областта на културата и изкуствата, провеждащи се на територията на всяка от тях (чл. 14).

С решение № 377 от 28 юни 2019 г. на Министерския съвет е утвърдена Спогодба за сътрудничество в областта на културата между правителството на Република България и правителството на Република Азербайджан. Съгласно чл. 11 спогодбата се сключва за срок от 5 години, като действието ѝ се утвърждава автоматично за следващ петгодишен период. Съгласно Спогодбата договарящите се страни ще обменят опит и информация за съответните културни политики на своите държави (чл. 2). Страните се уговарят, че ще насърчават сътрудничеството между своите културни институции, разглеждат възможностите за сключване на договори между музеите, библиотеките и театрите в своите държави (чл. 3), както и че ще си сътрудничат в сферата на опазването, реставрацията, обновяването и консервацията на археологични паметници и обекти (чл. 6). Коментираният акт предвижда страните да си сътрудничат в областта на библиотекарството и издателската дейност (чл. 7). Те също така поемат ангажимента да насърчават обмена на студенти, изследователи и преподаватели в областта на образованието и обучението в областта на културата и изкуството и ще организират конференции, симпозиуми и колоквиуми (чл. 4).

С Решение № 859 на МС от 4.11.2005 г. е одобрена Програма за сътрудничество в областта на науката, образованието и културата между правителството на Република България и правителството на Република Словения за периода 2005 – 31 декември 2008 г. Нова програма след изтичането на посочения период не е подписвана, но съгласно чл. 48 от Програмата тя влиза в сила от датата на подписването ѝ и ще бъде валидна до подписването на нова програма, т.е. тя е действаща и към настоящия момент. Страните се съгласяват да насърчат обмена на информация и опит и целят чрез взаимно сътрудничество да се подпомагат в областта на науката, образованието и културата.

Двете държави се съгласяват да насърчават обмена на информация за своите национални квалификационни системи и национално квалификационно законодателство и при поискване ще обменят необходимите документи с оглед проучване на възможностите за взаимно признаване на квалификации за практикуване на регламентирани професии или професионални дейности за гражданите на договарящите се страни, които са придобили своите квалификации в една от договарящите се страни в съответствие с приложимото право. Тази постановка значително би улеснила лицата от едната държава по програмата, които искат да продължат образованието си в другата държава.

Обменът на опит и специалисти заема важно място в постигнатите в Програмата уговорки. Съгласно чл. 19 договарящите се страни ще насърчават сътрудничеството в областта на изобразителното изкуство и музейното дело и ще подпомагат участието на свои представители в прояви от тези области, както и обмена на специалисти, публикации и информационни материали. Специално внимание е отделено на проблемите, свързани с консервацията и реставрацията на културни паметници. Страните поемат ангажименти да обменят информация, свързани с тези проблеми (чл. 21), както и да обменят на реципрочна основа специалисти в областта на консервацията и възстановяването на писмени паметници (чл.27)

В областта на библиотечното дело се предвижда страните също да обменят специалисти (чл. 27), както и да насърчават сътрудничеството между националните и групи библиотеки за обмен на публикации (книзи, периодични издания и групи източници на информация) въз основа на двустранни споразумения (чл. 26).

Целта на програмата е страните да поощряват сътрудничеството за опазване и съхранение на културното им наследство, реставрация на културни и исторически паметници, обмен на технологии и специалисти, а също и сътрудничеството за предотвратяване на незаконната търговия с предмети на културата в съответствие с вътрешните им закони и разпоредби, както и с действащите международни актове (чл. 22).

4.3. ПРАВО НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ ДА РАЗВИВАТ ПРОФЕСИОНАЛНАТА СИ ПОДГОТОВКА

Кодексът на труда задължава работодателя да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие (чл. 228а, ал.1). Когато това задължение е регламентирано в нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор с цел ефективно изпълнение на задълженията в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, времето на обучение се отчита като работно време, а всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя (чл. 228а, ал. 2). При продължително отсъствие на работника или служителя от работа работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения (чл. 228а, ал. 3). Тези задължения на работодателят целят да удовлетворят правото на служителя

да изисква от работодателя осигуряването на условия за поддържане и повишаване на квалификацията. Въпреки това Кодексът не регламентира как ще се гарантира това негово право, тъй като не предвижда настъпването на негативни правни последици при неизпълнението му. Освен това уредбата в Кодекса на труда на задължението на работодателя е твърде общо формулирана и доколкото няма конкретни уговорки между страните (по силата на колективен или на индивидуален трудов договор), няма как да се търси отговорност за неизпълнение на задължение.

В случаите, в които работодателят организира или финансира обучението, служителът е длъжен да участва в него (чл. 228б). Макар да не е изрично посочено в Глава Единадесета от Кодекса на труда, ако служителът не изпълни това свое задължение, на общо основание (чл. 187, ал. 1, т. 7 и т. 10 от Кодекса на труда) работодателят има право да търси от него дисциплинарна отговорност. С други думи, за разлика от неизпълнението на задължението на работодателя по чл. 228а от КТ, при неизпълнение на задължението на служителя по чл. 228б от КТ за него могат да настъпят неблагоприятни правни последици.

Законодателят е предвидил различни форми и условия, при които служителът може да повиши своята квалификация, а работодателят е длъжен да осигури необходимите условия. По-долу накратко ще бъдат представени различните видове договори, отнасящи се до възможностите за повишаване на квалификацията на работниците и служителите, в т.ч. и на специалистите в областта на културното наследство, които работят по трудово правоотношение.

– *Договор за придобиване на квалификация* – съгласно чл. 229, ал.1 от Кодекса на труда работодателят може да сключи договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация. В този случай работодателят се задължава да осигурява на обучаващия се издръжка и други условия във връзка с обучението, а след завършване на обучението да приеме обучаващия се на работа по придобитата квалификация за уговорения от страните срок, който не може да бъде по-дълъг от 6 години (чл. 229, ал. 2 от КТ). Освен длъжимата от работодателя издръжка страните могат да уговорят и всякакви други негови задължения, свързани с обучението, като например условия за практическо обучение, съдействие при изработка на курсови или дипломни работи или проекти, практически консултации от квалифицирани работници или служители на работодателя и пр. (Мръчков, Средкова, Василев 2016, с. 779).

– *Трудов договор с условие за обучение по време на работа* – този вид договор е уреден в чл.230-233 от Кодекса на труда. С трудовия договор за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят – да я усвои, като времетраенето на обучението не може да

бъде повече от 6 месеца. След като завърши успешно служителят е длъжен да полага труд за такава работа, каквато работодателят му осигури съобразно придобитата квалификация за срок не по-дълъг от 3 години. Работодаелят е длъжен да осигури на служителя такава работа, като в случай на неизпълнение на това свое задължение той дължи на служителя брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 6 месеца, доколкото не е уговорено друго. Кодексът на труда предвижда плащане на обезщетение от служителя на работодателя, в случаите, в които служителя по неуважителни причини не довърши обучението си или не остане на работа до края на срока, за който страните са се уговорили (чл. 232, ал. 3 от КТ). Друга защита за служителя, която законодателят е предвидил, е гарантиране на минимално трудово възнаграждение на обучаващия се служител – не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

– *Договор за стажуване* – уредбата на договора за стажуване е в чл.233а – 233в от Кодекса на труда. Стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник, с цел усвояване на практически умения по придобитата професия или специалност. Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Целта на този договор е стажантът да придобие първоначални умения при постъпване на работа. Това и причината, поради която КТ изисква стажантът да е лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност. Договорът се сключва за работа на длъжност, която съответства на придобитата от лицето квалификация за срок от не по-малко от 6 и не повече от 12 месеца. Съгласно чл.233в работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

– *Договор за повишаване на квалификацията или за придобиване на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация)* – служителят и работодателят могат да сключат такъв вид договор съгласно чл.234 от Кодекса на труда, като част от съдържанието на договора включва клаузи относно времето, през което ще се извършва обучението за повишаване на квалификацията, съответно за преквалификация, т.е. дали ще се осъществява паралелно с полагането на труд по трудово правоотношение или за времето на обучението служителят ще отсъства от работа. Съгласно чл. 234, ал. 3, т. 1 от Кодекса на труда страните могат да уговорят задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години.

Няма пречка, на общо основание, реципрочно задължение да бъде уговорено и за работодателя – да осигури работа на служителя за определен период от време след придобита допълнителна или нова квалификация.

Следващата нормативно уредена гаранция за правото за работещите на трудов договор специалисти да повишават своята квалификация са регламентирани в Кодекса на труда различни видове отпуски за обучение, подготовка и полагане на изпит, които накратко ще бъдат разгледани по-долу:

- Творчески или служебен отпуск (чл. 161 от КТ) – може да бъде платен или неплатен при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.
- Платен отпуск за обучение (чл. 169, ал. 1 и ал. 2 от КТ) – за учене в средно или висше училище без откъсване от производството има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година. Служителят преценява дали ще ползва отпусъкът наведнъж или на части, но при всички случаи е необходимо съгласието на работодателя.
- Платен отпуск за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа, дипломна проект или дисертация (чл. 169, ал. 3 от КТ) – еднократно до 30 работни дни.
- За подготовка на дисертационен труд за получаване на образователната и научна степен „доктор“ (на зачислените в задочна докторантура или в докторантура на самостоятелна подготовка) – 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен „доктор на науките“ – 12 месеца (чл. 169, ал. 4 от КТ).
- За обучение във вечерни учебни заведения – със съгласието на работодателя, служителите се освобождават 1 час по-рано от работа всеки учебен ден, освен тези, които работят при намален работен ден от 7 или по-малко часа (чл. 169, ал. 3 от КТ).
- При кандидатстване в средно училище (6 работни дни) и при кандидатстване във висше училище или за докторантура (12 работни дни) (чл. 170 от КТ) – ако отпусъкът се ползва в пълен размер със съгласието на работодателя. За да гарантира правото на служителю на образование и да предотврати злоупотреби от страна на работодателя, който освен в предвидените от закона изключения, може да не разреши ползването на платен или неплатен отпуск, то законодателят регламентира право на служителю, в случай на липса на разрешение от работодателя, да ползва за целите на кандидатстване за обучение неплатен отпуск в размерите по

чл. 170, ал. 1, намалени наполовина, който при това се признава за трудов стаж.

- Отпуск за подготовка (чл. 171 от КТ) – този отпуск е неплатен, признава се за трудов стаж и се разрешава от работодателя в следните случаи и размери: за подготовка и явяване на изпит – до 20 работни дни за учебна година; за подготовка и явяване на приеман, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения – до 30 работни дни; за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения – до 4 месеца; за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка – до 4 месеца.

В случаите, в които работодателят не е дал съгласие, служителят, който учи в средно или във висше училище без откъсване от производството, има право на неплатен отпуск в размерите по чл. 171, ал. 1 от КТ, намалени наполовина.

- Отпуск за подготовка и явяване на изпит след завършване на обучението по силата на договор за обучение
- по чл. 230 от КТ – не по-малко от 5 работни дни платен отпуск, а при повторно явяване на изпит – неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж (чл. 231, ал. 3 от КТ).

4.4. ПООЩРЯВАНЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ, ПРИДОБИЛИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

Друг способ, с който държавата и отделните работодатели могат да подкрепят специалистите в професионалното им развитие, е като ги възнаграждат за усилията, които те са положили да повишат своята квалификация, да обогатят знанията си и/или да усъвършенстват уменията си. Това може да стане чрез някаква форма на похвала пред колектива или общността, но най-разпространен е методът на финансовото стимулиране.

Съгласно чл. 12, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата всички работодатели са длъжни да изплащат допълнителни месечни трудови възнаграждания на своите работници и служители за придобит трудов стаж и професионален опит. Възнаграждението се определя в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Съгласно чл. 12, ал. 6 от Наредбата минималният размер това възнаграждение се определя от Министерски съвет. С Постановление №147 от 29.06.2007 г. МС определя минимален размер на допълнителното трудово

възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит. По реда на колективното договаряне в КТД, както и по волята на работодателя във вътрешните правила за работната заплата, могат да се въведат по-високи размери от регламентираниите с коментираното ПМС. С Бранишови колективен трудов договор, подписан на 02.08.2021 г., Министерство на културата, Българската асоциация на работодателите в областта на културата (БАРОК), Сдружение ръководители в областта на културата /СРОК/ и представителите на национално представените синдикати КСФ „Култура“ към КНСБ, Национална Федерация „Култура“ към КТ „Подкрепа“, се споразумяват допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на специалистите в областта на музейното дело да не е по-малко от 1,1% за всяка година. Регионален етнографски музей на открито (РЕМО) „Етър“ – Габрово е предвидил още по-висок процент 1,2% от индивидуалната месечна работна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит. (чл. 25, ал. 1, т. 1 от КТД на РЕМО „Етър“). Същото е предвидено и в чл. 12, ал. 1, т. 1 от Вътрешните правила за работната заплата на Регионален етнографски музей на открито (РЕМО) „Етър“ – Габрово, утвърдени със заповед № 18 от 19.02.2021 г. от директора на музея.

Интересен е начина, по който, съгласно вътрешните правила за работната заплата на РЕМО – „Етър“, се формират основните работни заплати на служителите, които постъпват на работа за първи път в музея. При определянето ѝ се отчитат няколко фактора: сложността, отговорността и тежестта на труда, както и параметрите на работната среда (чл. 9, ал. 5 от ВПРЗ). Това, което прави впечатление е, че професионалната квалификация и опит не оказват влияние върху формирането на работната заплата на новопостъпилите.

По-горе споменахме каква е легалната дефиниция за професионален опит съгласно Закона за признаване на професионални квалификации. Необходимо е да се уточни също така, че относно професионалния опит на археолозите има специална уредба. Съгласно §1, т.4 от ДР на Наредба № Н-00-0001 от 14.02.2011 г. за извършване на теренни археологически проучвания. „Професионален опит като археолог“ е времето, през което лицето е извършвало дейности, свързани с археологическото културно наследство по трудов или граждански договор като археолог или по служебно правоотношение като археолог. Стажът се доказва с трудова, служебна, осигурителна книжка или копия на граждански договори.

Друг вид поощрение е *допълнително трудово възнаграждение за придобитата научна степен в областта, в която специалистът работи*. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата предвижда минимални размери допълнително месечно възнаграждение на служителите, придобили образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана

с изпълняваната работа на работника или служителя, а именно: петнадесет лева – за „доктор“ и петдесет лева – за „доктор на науките“ (чл. 11, ал. 1). Тези стойности не са се променяли от приемането на Наредбата през 2007 г. С Браншовия колективен трудов договор от 02.08.2021 г. се регламентира възможността служителите, които работят в музеи и художествени галерии на бюджетна издръжка в страната, Българската национална филмотека и Центъра за подводна археология, и са придобили ОНС „доктор“ или НС „доктор на науките“, свързана с изпълняваната от тях работа, да получават допълнително месечно възнаграждение в размер не по-малък от 250 лв. за доктор и 300 за доктор на науките (чл. 29, ал.1 от БКТД).

Работодателите в съответните институции са предвидили и различни видове допълнително материално стимулиране, като например това за постигнати на *добри професионални, творчески и финансови резултати* (чл. 27, ал. 1 от КТД от 08.10.2021 г. в Регионален етнографски музей на открито (РЕМО) „Емпър“ – Габрово).

Държавата също е предвидила поощряване за високи постижения в областта на културата. Така например в изпълнение на чл. 19 от ЗЗРК с ПМС от 28.07.2000 г. е учредена Държавната награда „Св. Паусий Хилендарски“⁸. Наградата се присъжда от министър-председателя на български творци и дейци на българската култура. Макар и косвено това също е начин за стимулиране на специалистите да подобряват своите знания и умения, защото това ще доведе до по-добри резултати от тяхната дейност. Друг такъв пример е регламентиран в Наредба № Н-5 от 27.06.2007 г. за условията и реда за провеждане на конкурси за предоставяне на средства от Национален фонд „Култура“, която предвижда стимулиране под формата на стипендии, награди и друг вид целево финансиране на културни организации, включително и организации с нестопанска цел, както и културни дейци за постигнати високи творчески резултати и принос в развитието и популяризирането на културата.

На браншово равнище в областта на библиотечното дело е подписан Браншови колективен трудов договор (БКТД) от 12.01.2023 г. Съгласно чл. 21 от БКТД в съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдените средства за заплати, страните се споразумяват размерът на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа да е 1,2% за всяка прослужена година, който се изчислява ежегодно. При сключването на КТД в отделна институция този процент може да бъде по-висок, ако има финансова възможност. Видно е, че размерът на възнаграждението е по-висок от установения за страната с Постановление № 147 на МС от 29.06.2007 г. Този БКТД се прилага от Националната библиотека и от всички регионални библиотеки.

⁸ <https://mc.government.bg/page.php?p=46&s=27&sp=13&t=544&z=0>

За Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“ се прилага колективния трудов договор, сключен между представителите на синдикалните организации и Ректора на Софийски университет. Съгласно КТД № 14 от 2024 г.⁹ възнаграждението за придобит трудов стаж и професионален опит е диференцирано, както следва: 1,2 на сто от основната заплата за всяка година трудов стаж, когато трудовият стаж в Университета е под 30 години; 1,3 на сто от основната заплата за всяка година трудов стаж, когато трудовият стаж в Университета е над 30 години и 0,6 на сто от основната работна заплата за работещите пенсионери.

В КТД 14/2024 г. на СУ е предвидено заплащането на допълнително трудово възнаграждение за наличие на научна степен на член на академичния и преподавателския състав, който изпълнява свързана с научната степен работа, като за „доктор“ възнаграждението е 400.00 лв., а за „доктор на науките“ – 650.00 лв. За сравнение, в регионалните библиотеки и в Националната библиотека браншовият КТД предвижда 100 лв. допълнително възнаграждение за „доктор“ и 150 лв. за „доктор на науките“.

В колективния трудов договор на Университета, който се прилага за всички библиотечни специалисти на трудов договор, освен ДМС за научна степен, е постигнато споразумение между страните да се изплаща възнаграждение и за допълнителна квалификация. Съгласно т. 30 от КТД 14/2024 за завършена дългосрочна специализация (не по-малко от 6 месеца, вкл. за периоди преди влизане в трудово-правни отношения със СУ „Св. Климент Охридски“), на академичния състав се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер 150 лв., при положение, че Университетът не е финансирал участието в специализацията или част от него (чрез командировка, стипендия, платен годишен отпуск, творчески отпуск за времето на провеждането ѝ). Същото възнаграждение получават и членовете на преподавателския състав за завършена дългосрочна следдипломна квалификация (не по-малко от 12 месеца), при положение, че Университетът не е платил таксата за обучението или част от нея.

Специалистите в Университетска библиотека, които заемат академични длъжности, но не са хабилитирани, могат да получават допълнително възнаграждение за поддържане и повишаване на професионалната, езиковата и информационната квалификация. Съгласно чл. 26, ал. 1 от Вътрешните правила за работната заплата на СУ те могат да получат допълнително възнаграждение в размер до 3 основни работни заплати за длъжност „асистент“ на учебна година за участие в международни научни, образователни и културни прояви; международни научни изследвания, проекти, експедиции; и за участие в конференции, симпозиуми, лекторати и специализации в чужбина.

⁹ https://www.uni-sofia.bg/index.php/bul/universitet_t/administrativna_struktura/v_treshni_aktove_na_su/choveshki_resursi

Специалистите в Държавна агенция „Архиви“ могат да бъдат стимулирани от служителите, заемащи ръководни длъжности. Това е уредено в чл.32, т.4 от Устройствен правилник на Държавна агенция „Архиви“ в сила от 06.03.2010 г., приет с ПМС № 9 от 28.01.2010 г. Така регламентирано това „стимулиране“ може да е, както за подобряване на уменията и знанията на специалистите, така може да е свързано и пряко с изпълняваната от тях работа. Правилникът предвижда, че за образцово изпълнение на задълженията си служителите в агенцията могат да бъдат награждавани с грамота и/или плакет (чл. 37). Страните по Споразумение между ДАА и синдикалните организации в архивната система от 11.07.2016 г. се съгласяват да се изплаща допълнително трудово *възнаграждение на служителите за постигнати трудови резултати*, като не се обвързват с конкретен размер или прагове, нито дори критерии, при изпълнението на които да се изплаща такова възнаграждение. Това е оставено изцяло на преценката на работодателя. Съгласно чл.43 възнаграждението за трудови резултати се изплаща за точно и в срок изпълнение на поставените задачи съгласно Вътрешните правила за работната заплата (чл.42, т.5 от Споразумението). Тази обща формулировка не дава отчетлива представа за какво се изплаща това възнаграждение, предвид че точното и навременно изпълнение на трудовите функции е задължение на всеки работник или служител съгласно чл.126, т.4 от Кодекса на труда. Във ВПРЗ този вид възнаграждение следва да се конкретизира с допълнителен критерий, по който да се прецени дали конкретния служител е допринесъл за работата на организацията в повече от това, което се изисква като минимум от него по закон. Независимо от това, видно е от цитираните текстове от Споразумението и от Правилника на ДАА, че служителите биват поощрявани да изпълняват ефективно своята работа, без да се стимулира пряко повишаването на тяхната квалификация. Може да се направи констатацията, че чрез възнаграждаване на постигнати трудови резултати специалистите косвено биват стимулирани да повишат своята професионална подготовка, предвид че това е една сериозна предпоставка за качествено изпълнение на трудовите функции и съответно за постигане на по-добри резултати в работата.

Възнаграждението за трудов стаж и професионален опит на специалистите в областта на архивното дело е в размер на 1% от индивидуалната месечна работна заплата на служителя (чл. 42, т. 6 от Споразумение между ДАА и синдикалните организации в архивната система от 11.07.2016 г.), т.е. предвиждат размер по-висок от установения с ПМС № 147 от 29.06.2007 г. Прави впечатление, че този процент е най-нисък в сравнение с този, който се изплаща на специалистите в музеите и в библиотеките.

5. ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТЕРЕННИ ПРОУЧВАНИЯ, ОСЪЩЕСТВЕНИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА „SKILLFOSTER (HERITAGE MATTERS: FOSTERING CULTURAL AWARENESS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432“¹⁰

В допълнение на документалното проучване на политически документи и законодателството във връзка с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство, в периода април-август 2024 г. е планирано и проведено изследване с цел е да се проучи мнението на заетите в различни културни институти, публичния, неправителствения и образователния сектор относно професионално развитие в областта на културното наследство.

Методическият инструментариум включва онлайн анкетно проучване с разработен въпросник, адаптиран към съответната целева група, теренно проучване със същия въпросник, но с възможност за провеждане на полуструктурирано интервю с по-голяма задълбоченост на свободните отговори, както и работа във фокус-група и дискусия на резултати от анкетата.

¹⁰ С лобезното съдействие на проф. Мариана Асенова в тази част от доклада бяха подбрани, обработени и представени обобщени резултати от изработените в рамките на проекта „SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432“ доклади и по-конкретно: „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ на проф. Соня Милева, проф. Мариана Асенова и проф. Вера Николова и „Нагласи и очаквания на заинтересованите страни в областта на културното наследство. Идентифициране и анализ на съществуващи практики за професионално развитие, както и на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“ на доц. Христо Беров и Ани Истамкова. Те представят „гласа“ на практиката, който е своеобразен контрапункт на идентифицираните и анализирани политически намерения и правни норми в настоящия доклад, чиято относимост към професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство изразява преди всичко гледната точка на политиците и законодателите, но не и позициите на работещите в институциите на паметта и заинтересованите страни в областта на културното наследство. Необходимостта от повече диалогичност и представителност на изследваните проблеми и предлаганите решения мотивира авторите на различните доклади да изградят пресечени точки между тях, които да интегрират изследователските резултати с оглед постигането на по-пълна и балансирана „картина“ на протичащите процеси, свързани с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство.

Тематичният обхват на въпросите в анкетната карта покрива няколко проблемни области, предмет на проучването, сред които по-важни са: факторите за изграждане на добри специалисти в областта на културното наследство, необходими знания и умения, вкл. за използване на дигиталните технологии, професионалното обучение и развитие в областта на културното наследство - степен на подготовка, ниво на образование и нагласи за включване в подходящи обучения и др.

Конкретните целеви групи на онлайн проучването са две:

1.) Представители на GLAM сектора - галерии (2), библиотеки (6), музеи (11) и Държавна агенция "Архиви" (GLAM) – общо 71 респонденти;

2.) Представители на публичния, неправителствения и образователния сектор, в т.ч. министерства и сържавни ведомства - Министерство на туризма, Министерство на културата, Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), Президентство и други публични институции (9), висши училища и професионални гимназии (14), професионални и браншови организации от неправителствения сектор (5) и други заинтересовани страни (5) – общо 33 респонденти.

Теренното проучване (общо 28 респонденти) в Пловдив и прилежащия район (Казанлък, Хисаря, Асеновград) е осъществено с представители на институции, които са пряко свързани с работа с културното наследство или неговото използване и популяризиране. Най-внушителна е групата на представителите на музеи и галерии (15), следвана от висши училища (3), а останалите са единични представители на занаятчии, сдружения, читалище, архив, туристически информационен център и др.

По-важните резултати от проучването, обобщени в няколко направления, включват:

5.1. ОЦЕНКА НА НАСТОЯЩИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ НА ЗАЕТИТЕ И ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ТЕЗИ, КОИТО ЩЕ БЪДАТ НЕОБХОДИМИ В БЪДЕЩЕ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ВЪВ ВРЪЗКА С НОВИТЕ ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ.

За преобладаващата част от участвалите в проучването знанията и уменията при постъпването им на работа са били подходящи, напълно или частично достатъчни – 82% при GLAM сектора и 67% при представителите на публичния, неправителствения и образователния сектор, като и при двете групи респонденти с около 2/3 превет имат тези, които оценяват знанията и уменията си като частично достатъчни.

Оценката на представителите на GLAM сектора е, че им е необходимо допълнително практическо обучение (78%), обмен на практики със сходни институции (75%) и обучение на работното място (63%). Над 90% от тях открояват необходимостта и от обучение във връзка с въздействието на дигиталните технологии върху работата с културно наследство за всички експерти в сектора. В допълнение, посочените от тях конкретни знания и умения за професионалното им развитие включват въвеждането на професионалните стандарти, които се използват в сферата и най-добрите практики за тяхното приложение, допълнителни знания по история, езикови познания, знания и умения за консервация и реставрация, за експониране на културното наследство, за създаване на мета данни и работа с информационни масиви. Прави впечатление и посочената необходимост от развитие на някои личностни умения – комуникативност, способност за работа в екип, презентационни умения и работа на терен с респонденти.

Представителите на публичния, неправителствения и образователния сектор също извеждат на преден план необходимостта от практическо обучение (66,7%), както и обмен на практики с групи сходни институции (48,5%), участия в научни форуми (36,4%) и теория (30,3%). И за участниците в теренното проучване практическото обучение трябва да бъде водещо в подготовката за професионална реализация (82,1%), но 78,6% изтъкват също важната роля на обучението на работното място/менторство. Посочените от тази група респонденти конкретни знания и умения, които се открояват като необходими, включват добри практики в областта на мениджмънта и маркетинга на културното наследство, както и повече информация за съвременни форми на комерсиализация, знания и умения за разработване на дигитални инструменти за представяне и популяризиране на културното наследство, но също комуникационни и презентационни умения, владеенето на чужди езици, умения за работа не само с публика, но и на терен с носителите на традицията, екипност в

работата, но и с дигитални инструменти и непрекъснато осъвременяване и надграждане в синхрон с концепцията за учене през целия живот (LLL).

Необходимите познания във връзка с дигитализацията са три вида - технически, практически и езикови. Според респондентите е необходимо да се създаде система и да се осигури финансиране за регулярно обучение на кадровия състав за работа със съвременна компютърна и сканираща техника и нейното програмно осигуряване. Необходимо е също непрекъснато да се осъвременяват познанията за възможностите за използване на новите технологии за представяне (мултимедия и художествено оформление) и популяризиране на обектите, тяхната интерпретация и социализацията на културното наследство. Специфични дигитални умения са нужни за създаване на платформи с включена геолокация на културно-историческото наследство, виртуална и добавена реалност, изкуствен интелект, 3D принтиране на сувенири и/или за set/costume възстановки.

5.2. ОЦЕНКА НА ФАКТОРИТЕ, КОИТО ДОПРИНАСЯТ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ДОБРИ СПЕЦИАЛИСТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО.

Според респондентите от GLAM сектора най-важни за изграждане на добри специалисти са личната мотивация и желанието за развитие; не толкова заплащането, колкото готовността на работодателя да осигури възможности за професионално развитие и съществуването на национална стратегия и политики за културата.

Представителите на публичния, неправителствения и образователния сектор степенуват по значимост личната мотивация и наличието на национална стратегия и политики в областта на културата. С по-малка степен на значимост се откроява готовността на работодателя да осигури възможности за професионално развитие и колегиалната подкрепа, а възнаграждението е последно по реда на значимост.

5.3. ОЦЕНКА НА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО И ФАКТОРИТЕ, ОТ КОИТО ЗАВИСИ РЕШЕНИЕТО ИМ.

Като основно предизвикателство пред професионалното си развитие респондентите от GLAM сектора открояват недостигът на финансово обезпечение на сектора, както и липсата на специализирани курсове за обучение. Аналогична е оценката и на участниците в теренното проучване. Същевременно, личи противоречие спрямо посочените отговори по отношение на фактори-

те, от които зависи решението на посочените проблеми, в които водещите позиции са за държавната политика (81,7%) и финансирането (80,3%), а личната мотивация и инициатива (64,8%) и мениджърските умения на работодателя (66,2%) остават на следващи позиции.

Според участниците от публичния, неправителствения и образователния сектор основните предизвикателства през професионалното обучение също са липсата на лична мотивация и финансово обезпечение в сектора, следвани от липсата на специализирани курсове за обучение. Висока е оценката, макар и със средна значимост, на липсата на възможности за международни командировки и участие в научни конференции. Решението на посочените предизвикателства може да се търси чрез адекватна държавна политика (84,8%), финансиране (72,7%) и лична мотивация и инициатива (69,7%).

5.4. НАГЛАСИ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ В ОБУЧИТЕЛНИ ПРОГРАМИ ИЛИ ИНИЦИАТИВИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Преобладаващата част от GLAM респондентите биха се включили в обучения - краткосрочни тематични обучения (62,4%), дистанционни (57,7%) и най-важното финансово осигурени (63,4%). Провеждането на обучения за награждане на знанията и усилване на уменията се свързва най-често с повече възможности за професионална реализация и повишаване на конкурентоспособността (78,9%) и, разбира се, на заплащането (52,1%) и възможностите за кариерно развитие. Въпреки осъзнатата необходимост от награждащи професионални обучения за кариерно развитие на специалистите в областта на културното наследство, прави впечатление, че тяхната информираност за организирани такива обучения под формата на магистърски програми, следдипломни квалификации и други подходящи форми не надхвърля 50%, което означава че съществува разминаване в полезното взаимодействие между културните и образователните институции, като 25,4 % дори ясно заявяват, че няма достъпна публично достъпна информация.

И за половината от представителите на публичния, неправителствения и образователния сектор няма достъпна публична информация за възможностите за организирани обучения (51,5%), като участниците в теренното проучване са доста по-добре информирани - само 17,9% от отговорилите смятат, че липсва информация. Най-много от респондентите са запознати с възможности за обучение в магистърски програми (48,5%), като делът на запознатите сред респондентите при теренното проучване достига 82%. По отношение на готовността за включване в обучителни програми и други инициативи за професионално развитие се открояват предпочитанията за краткосрочни тематични

обучения (63,6%), следвани от дистанционно обучение (42,4%) без трайно отглеждане от работното място и при осигурено финансиране. Много малък е дялът на респондентите, декларирали готовност за финансиране на обучение с лични средства (6,1%). Според респондентите от тази група надграждането на знанията и усилването на уменията разкрива нови възможности за професионална реализация и повишаване на конкурентоспособността (84,8%), вкл. за карьерно развитие (48,5%), респективно - за повишаване на заплащането на труда (27,3%).

5.5. ОЦЕНКА НА ЛИЧНАТА/ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА ОТГОВОРНОСТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ

Професионалното развитие, според по-голямата част от GLAM респондентите е лична отговорност (77,5%), но немалък е процентът и на тези, които смятат, че се случва естествено като част от професионалната практика (54,9%), че е отговорност на културните институции (54,9%) или на образователните институции (33,8%). Професионалното обучение и професионалното развитие са факторите (основен - 52,1%; само един от факторите - 57,7%), които определят качеството и резултатите от опазването, интерпретирането и управлението на културното наследство, както и качествено изпълнение на професионалните задължения на зетите (52%).

Участниците от публичния, неправителствения и образователния сектор смятат, че професионалното развитие в областта на културното наследство е лична отговорност (69,7%), част от професионалната практика (54,5%), отговорност на културните институции (33,3%) и на последно място са поставени образователните институции (27,3%), което разкрива схващането, че културните институции имат по-голяма влияние и отговорност за професионалното развитие и реализация, отколкото институциите в образованието. За 63,6% професионалното обучение и професионалното развитие са само един от факторите, определящи качеството на резултатите от опазването на културното наследство, а за 60,6% са основен фактор за качествено извършване на изпълняваните дейности.

5.6. ОЦЕНКА НА НЕОБХОДИМАТА СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО И НУЖДТА ОТ СТИМУЛИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Анкетираните от GLAM сектора смятат, че знанията и уменията за упражняване на тяхната професия е необходимо да се формират в магистърска (73,2%) или бакалавърска програма (53,5%), както и от професионални обу-

чения (45,1%). На по-заген план остават следдипломната квалификация, ОНС „доктор“, самостоятелно обучение и др. Водещият фактор, според анкетиранияте, за тяхната професионална успеваемост е личната мотивация и едва след това се нареждат фактори като работната среда, заплатата и т.н. В 91,5% от случаите действително възлаганите задачи напълно или в по-голямата си част съответстват на задълженията, разписани в длъжностната характеристика.

Участниците от публичния, неправителствения и образователния сектор са с разслоени виждания относно това къде трябва да бъдат формирани знанията и уменията, свързани с културното наследство. Все пак водещо е мнението, че обучението следва да се извършва в програми за ОКС „магистър“ (60,6%), следвано от програми за ОКС „бакалавър“ и ОНС „доктор“ с по 45,5%. Значителна роля трябва да играят и професионалните обучения (54,5%), които са водещата образователна форма, посочена от участниците в теренното проучване. Общата оценка е, че е необходимо най-високо ниво на подготовка (висше образование и ОНС „доктор“) за качествено изпълнение на дейностите в областта на културното наследство.

Повече от половината от всички респонденти посочват, че работодателите не предлагат никакви стимули за повишаване на квалификацията. В останалите случаи работодателите се ориентират към предоставяне на възможности за повишаване в длъжност или изплащат допълнително възнаграждение за придобитата по-висока квалификация. В отделни случаи се толерира участието в семинари и конференции.

Резултатите от проучването дават основание да се направи заключение, че за да се постигне успех в областта на професионалното развитие в областта на културното наследство, е необходимо активно участие на всички заинтересовани страни: държавни институции, културни институции, университети, професионални организации и представители на бизнеса. Професионалното развитие е непрекъснат процес, който изисква постоянни усилия и адаптация към променящите се условия. За да се постигнат трайни резултати, е необходимо да се създаде дългосрочна стратегия за развитие на човешките ресурси в областта на културното наследство.

В обобщение може да се формулират следните препоръки за професионално развитие в областта на културното наследство:

Структуриране на професионалните полета:

- **Ясна класификация:** Трябва да се създаде подробна класификация на професиите в сферата на културното наследство, като се отчитат спецификите на различните дейности (консервация, реставрация, управление на колекции, дигитализация, културен мениджмънт, управление и организация на събития и др.).

- **Национални квалификационни рамки:** Въвеждането на национални квалификационни рамки ще позволи да се определят ясно необходимите знания, умения и компетенции за всяка професия, като се съобразят с европейските стандарти. Това ще улесни мобилността на специалистите и ще гарантира качеството на образованието и обучението.

Повишаване на квалификацията и обучението:

- **Картографиране на културните ценности:** Създаването на подробни каталози и бази данни за културните материални и нематериални ценности ще позволи да се идентифицират специфичните потребности от знания и умения на специалистите в различни региони и области.
- **Регистър на реставрационни и консервационни намеси:** Въвеждането на такъв регистър ще служи като ценен източник на информация и ще позволи на специалистите да се обучават на базата на реални проекти.
- **Валидиране на придобити в практиката умения:** Трябва да се създадат механизми, чрез които придобити в практиката умения и компетенции да бъдат официално признати и валидирани. Това ще стимулира непрекъснатото обучение и ще позволи на специалистите да надграждат своите знания и умения.
- **Развитие на хоризонтални умения:** Особено важно е да се развиват дигитални и медийни умения, както и умения за работа в екип, комуникация и управление на проекти. Тези умения са от съществено значение за успешното функциониране в съвременната динамична среда.

Привличане и задържане на млади специалисти:

- **Повишаване на мотивацията:** Необходимо е да се създадат стимули за младите специалисти, като например стипендии, грантове и възможности за кариерно развитие.
- **Създаване на атрактивна работна среда:** Културните институции трябва да предлагат динамична и стимулираща работна среда, която да привлича и задържа младите таланти.
- **Менторство и наставничество:** Опитните специалисти трябва да поемат ролята на ментори и наставници на младите колеги, като им предоставят подкрепа и насоки за развитие.

Сътрудничество и партньорства:

Междуинституционално сътрудничество: Музеите, библиотеките, архивите и други културни институции трябва да си сътрудничат за разработване на общи образователни програми и проекти.

- **Партньорства с университети и други образователни институции:** Сътрудничеството с университети и други образователни институции ще позволи да се създадат съвременни учебни програми, които отговарят на нуждите на пазара на труда.

- **Партньорства с бизнеса:** Сътрудничеството с бизнеса може да доведе до създаването на нови възможности за финансиране на образователни програми и проекти, както и до нови работни места за специалистите в областта на културното наследство.

6. УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ И ИНСТРУМЕНТИ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

В доклада за състоянието на Съюза през 2022 г., председателят на Европейската комисия – Урсула фон дер Лайен, предложи 2023 г. да бъде обявена за Европейска година на уменията. Аргументите ѝ са свързани с констатацията, че „повече от три четвърти от дружествата в ЕС съобщават за трудности при намирането на работници с необходимите умения, а последните данни на Евростат сочат, че само 37% от възрастните редовно преминават обучения. Индексът за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото показва, че 4 от всеки 10 възрастни и всяко трето лице, което работи в Европа, не притежават основни цифрови умения. Освен това още през 2021 г. 28 професии в сектори, вариращи от строителство и здравеопазване до инженерство и ИТ, са изпитвали недостиг на кадри, което показва нарастващо търсене както на високкоквалифицирани, така и на нискоквалифицирани работници“. В отговор на идентифицираните предизвикателства ЕК предлага „да се насърчи ученето през целия живот“ при което „най-малко 60 % от възрастните следва да участват в обучение всяка година“¹¹, както и да се подпомогне в рамките на Европейската година на уменията конкурентоспособността, участието и талантите чрез инвестиции в обучение и повишаване на квалификацията, активизиране на повече хора на пазара на труда и привличане на лица от трети държави, разполагащи с уменията, необходими на ЕС. Същевременно актуалните данни на Евростат за 2023 г. сочат, че по отношение на ученето през целия живот на възрастните хора (25–64 г.) България заема едно от последните места в ЕС, като „селят на хората, участвали в някаква форма на образование и обучение в страната, дори намалява спрямо проучването от преходната година. Той достига 1.4% и вече е почти десет пъти по-нисък от

¹¹ Повече информация по темата за Европейската година на уменията би могла да бъде открити на следния адрес: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/ip_22_6086

средния за ЕС и над двойно по-нисък от този в следващата най-зле представяща се държава – Гърция с 3.4%.¹²

Какво от предлаганите мерки има отношение към професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство?

Прави впечатление, че мерките на Европейската комисия са насочени преди всичко към постигането на социални цели. Същевременно трябва да се има предвид, че в областта на културното наследство повечето от уменията са отгледани и култивирани в следствие на дългогодишна практика и опит, които много трудно могат да се придобият дори с поредица от преквалификации. Поради тази причина краткото наименование на проекта е „Skill Foster“. От друга страна – непрекъснатата промяна на обществените отношения е безспорен факт, който изисква не просто и само да се отгледат и култивират търсените умения като се предвиди и необходимото време за осъществяването на подобни намерения, а преди всичко да се идентифицират усилващи умения и инструменти, които подобряват професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство и осигуряват тяхното кариерно развитие в отговор на съвременните предизвикателства. Усилването на уменията трябва да гарантира и устойчивото развитие на системата на културното наследство.¹³

Анализът на политическите документи и законодателството свързано с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство, осъществен в рамките на проект „SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HE-D-000153432“, показва постепенно изместване на извършваните дейности от опазване към споделено управление, което включва различни заинтересовани страни, обществена образованост и професионално образование и обучение.¹⁴ Конкретните измерения са свързани

¹² Повече информация по темата (Славова 2024).

¹³ Усилващите умения изискват непрекъснати усилия, които поставят професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство на качествено различно равнище спрямо актуалното състояние на системата в отговор на съвременните предизвикателствата и новите реалности. По този начин се осигурява кариерно развитие на специалистите като същевременно се гарантира и устойчиво развитие на системата на културното наследство. Усилването на уменията е дългосрочен процес, който трябва да промени както вътрешната, така и външната среда на системата на културното наследство.

¹⁴ В това отношение трябва да се разграничи образованието и в частност обществената образованост в областта на културното наследство като общо и родово понятие, което е вътрешно „мотивирано“ от интереса на конкретния индивид, общност или общество (включително като само-образование) от „външния“ случай на институционално организираното обучение с което се повишава (например) професионалната квалификация на съответния специалист по специално изработена обучителна програма. Успешната професионална подготовка е следствие от пресичането на личната мотивация на съответния специалист

преди всичко с промяна на качеството на извършваните дейности в частта на управлението, образованието и интерпретацията на културното наследство, основани на професионални компетентности и квалификации, които изискват нови професионални профили, подготовка и инструменти, както и формиране на усилващи умения в отговор на съвременните предизвикателства.

6.1. УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ

Направеният анализ позволява да се обособят следните *усилващи умения*:

- Изследователска компетентност за идентифициране и анализ на дефицитите и проблемите, както и на силните и слабите страни на системата на културното наследство с оглед предлагането и реализирането на управленски решения.
- Информирано управление на протичащите процеси, свързани с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство.
- Дигитална компетентност за работа с база данни и информационни търсещи системи в областта на културното наследство с оглед на многократно отправените препоръки в различни политически документи и правни актове относно неговото „вписване“ в дигиталната епоха.
- Изработване на дигитални регистри и по-конкретно на база данни с източници на информация относно професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство, както и на видео наръчник за работа със съответната база данни.
- Критично мислене относно съвременни предизвикателства свързани с идентифициране на културни ценности в различни видове наследства, оценка на въздействието и интерпретация на културното наследство
- Извършване на оценки на въздействието върху културното наследство като инструмент на управлението с оглед предотвратяването на негативни интервенции и последици по отношението на неговото опазване.
- Интерпретиране на културното наследство с оглед разкриване на неговото значение за различни общности, социални групи и заинтересовани лица.

с потребностите и очакванията на конкретната институция на паметта, отнесени към стратегическата визия и цели на политиката в областта на културата и в частност на културното наследство.

6.2. УСИЛВАЩИ ИНСТРУМЕНТИ

Усиляващите инструменти, които биха могли да подпомогнат професионалното развитие на специалистите в областта на културното наследство могат да бъдат представени по следния начин:

- Законови гаранции свързани с осигуряването на „условия за обучение за професионално и служебно развитие на държавния служител“ „за сметка на съответната администрация“ (чл.35, ал.1 и 2 от Закона за държавния служител, (обн. ДВ. бр. 67 от 27.07.1999 г.).
- Договори за придобиване/повишаване на квалификацията и за преквалификация, регламентирани в Кодекса на труда и свързаните с тях отпуски (за учене, за полагане на изпити и т.н.), които по нормативен път гарантират възможност на специалистите да придобият нови знания и умения.
- Допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат за по-висока квалификация и за натрупан професионален опит – тези инструменти могат да бъдат уредени и на вътрешно за съответната организация ниво в правилниците за вътрешен трудов ред и в колективния трудов договор.
- Договори и програми за междуправителствено сътрудничество за обмен на знания, опит и специалисти в областта на културното наследство.

6.3. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Преструктуриране на институциите в областта на културното наследство с оглед оптимално използване на интелектуалния потенциал и формираните умения на специалистите.

- Преосмисляне на длъжностите в институциите в областта на културното наследство, идентифициране на задълженията по длъжностна характеристика на специалистите и модифицирането им така, че да се запазят, съответно допълнят, съществените за основната им дейност трудови функции.
- Преосмисляне ролята и значението на работодателя при формирането на допълнителни компетенции на специалистите, които са негов служители, както и идентифициране на необходимите за осъществяването на тази дейност инструменти.
- Конкретизиране на изискванията за заемане на съответните длъжности от специалистите в областта на културното наследство с оглед търсене и намиране на най-подготвените за съответната дейност експерти.

Какво би могло да се направи в рамките на проекта „SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432“?

- Изследване и анализ на актуалното състояние на професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство и по-конкретно изработването на три доклада – „Усилващи умения. Анализ на политическите документи и законодателството свързано с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство“, „Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство“, както и доклад с анализ на нагласите и очакванията на заинтересованите страни относно професионална подготовка на специалистите в областта на културното наследство.
- Реализиране на специализирани обучения по отношение на идентифицираните „тесни“ места в системата на културното наследство, както и получаване на обратна връзка относно полезността на обучението.
- Обратна връзка относно позициите на заинтересованите страни от професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство.
- Организиране на фокус групи за идентифициране на нагласите и очакванията на заинтересованите страни от професионална подготовка на специалистите в областта на културното наследство.

Анализът на политическите документи и законодателството свързано с професионалната подготовка и кариерното развитие на специалистите в областта на културното наследство позволява също така да се направи извода, че е необходимо допълнително изследване с оглед обособяването и изработването на качествено нови компетентностни профили като начин да се усили професионалната компетентност и трансграничната мобилност на специалистите в коментираната област. Работата по разработването на компетентностни профили в рамките на Европейската класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO) би повишила както прозрачността на професионалните квалификации, така и би „еманицирала“ професиите, свързани с културното наследство като дейности, които предполагат професионална подготовка и предлагат кариерно развитие.

ЛИТЕРАТУРА

- Бек, У.** (2013). *Рисковото общество: по пътя към една друга модерност*. София: Крутика и хуманизъм.
- Кабаков, И.** (2022). Културата като ключова компетентност. В: *Формиране на компетентности в съвременната образователна среда. Сборник с доклади от международна научна конференция, проведена в рамките на Климентовите дни на Ама Матер, София, 2021*. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, с. 37-51. ISBN: 978-954-075499-4.
- Кабаков, И. Русев, К.** (2008). Международноправна защита на културното наследство: инфраструктури и процеси. В: *Международноправна защита на културното наследство*. София: Министерство на културата, с. 11-24.
- Колева-Звънчарова, М.** (2020). Професии и длъжности в областта на културното наследство. В: *Законодателство и професионално развитие в областта на културното наследство. Историческа реконструкция и актуално състояние в Република България (съст. Иван Кабаков)*. С., Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, с.116-127.
- Маринов, В. Асенова, М. Николова, В.** (2020). Квалификация на заетите в туристическите атракции, основани на културно-историческото наследство – състояние и проблеми. В: *Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Геолого-географски факултет, Книга 2 – География*, Т. 113, с. 361-387.
- Милева, С., Асенова, М., Николова, В.** Институционални практики и политики за формиране на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство. Достъп на: <https://up4heritage.com/>
- Беров, Х, Истамкова, А.** Нагласи и очаквания на заинтересованите страни в областта на културното наследство. Идентифициране и анализ на съществуващи практики за професионално развитие, както и на усилващи умения и компетентности в областта на културното наследство. Достъп на: Архив на проекта
- Мръчков, В. Средков, К. Василев, А.** (2016). Коментар на Кодекса на труда. София: Сибл.
- Славова, Зорница** (2024). България копае дълго за ученето през целия живот. В: *Economic.bg* [онлайн], публ. 06.10.2024 09.30. [Прегледан на 13.11.2024]. Достъп на: <https://www.economic.bg/bg/a/view/bylgarija-kopae-dynoto-za-ucheneto-prez-celija-jivot>.
- Шарланова, Валентина** (2013). Съвременни схващания за кариерата и кариерното развитие. *Педагогически форум* [онлайн], № 4, с. 71-78. [Прегледан на 13.11.2024]. Достъп на: <https://www.dipkusz-forum.net/article/73G/svremenni-shvashaniya-za-karierata-i-kariernoto-razvitiie>.

СПИСЪК НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ И НОРМАТИВНИТЕ АКТОВЕ, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

- Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (обн. ДВ, бр. 80 от 2.10.1992 г.)
- Европейската културна конвенция (обн. ДВ, бр. 85 от 15.10.1991 г.)
- Европейската конвенция за опазване на археологическото наследство (обн. ДВ, бр. 70 от 10.08.2004 г.)
- Европейската конвенция за ландшафта (обн. ДВ, бр. 22 от 15.03.2005 г.)
- Заклчения на Съвета относно управлението на културата (ОВ С 393, 19.12.2012 г.)
- Заклчения на Съвета относно основано на участието управление на културното наследство (ОВ С 463, 23.12.2014 г.)
- Заклчения на Съвета от относно културното наследство като стратегически ресурс за устойчива Европа (ОВ С 183, 21.05.2014 г.)
- Заклчения на Съвета относно насърчаването на достъпа до култура чрез цифрови средства с акцент върху привличането на публика (ОВ С 425, 12.12.2017 г.)
- Заклчения на Съвета относно извеждането на преден план на културното наследство в политиките на ЕС (ОВ С 196, 8.6.2018 г.)
- Заклчения на Съвета относно управлението на риска в областта на културното наследство (ОВ С 186, 5.6.2020 г.)
- Програма за сътрудничество между правителството на Република България и правителството на Португалската република в областта на езика, образованието и науката, културата, спорта, младежта и общественото осведомяване за периода 2015 – 2018 г., издадена от Министерството на външните работи (обн., бр. 50 от 3.07.2015 г.)
- Спогодба за сътрудничество в областта на културата между правителството на Република България и правителството на Република Азербайджан, издадена от Министерството на културата (обн., ДВ, бр. 70 от 7.08.2020 г.)
- Програма за сътрудничество в областта на науката, образованието и културата между правителството на Република България и правителството на Република Словения за периода 2005 – 31 декември 2008 г., издадена от Министерството на външните работи, (обн., ДВ, бр. 50 от 20.06.2006 г.)
- Закон за администрацията (обн. ДВ, бр.130 от 5.11.1998 г.)
- Закон за висшето образование (обн. ДВ, бр.112 от 27.12.1995 г.)
- Закон за държавния служител (обн. ДВ, бр.67 от 27.07.1999 г.)
- Закон за закрила и развитие на културата (обн., ДВ, бр. 50 от 1.06.1999 г.)
- Закон за културното наследство (обн., ДВ, бр. 19 от 13.03.2009 г.)

Закон за народните читалища (обн., ДВ, бр. 89 от 22.10.1996 г.)

Закон за Националния архивен фонд (обн., ДВ, бр. 57 от 13.06.2007 г.)

Закон за независимите оценители (обн., ДВ, бр. 98 от 14.11.2008 г.)

Закон за признаване на професионални квалификации (обн., ДВ, бр.13 от 8.02.2008 г.)

Закон за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.)

Закон за предучилищното и училищното образование (обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г.)

Закон за обществените библиотеки (обн., ДВ, бр. 42 от 5.06.2009 г.)

Закон за развитието на академичния състав в Република България (обн., ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г.)

Закон за туризма (обн., ДВ., бр. 30 от 26.03.2013 г.)

Класификатор на длъжностите в администрацията, приет с Постановление № 47 на МС от 1.03.2004 г. (обн., ДВ, бр. 18 от 5.03.2004 г.)

Класификатор на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане, утвърден със заповед № РД09-302/25.03.2021 г. от министъра на културата

Кодекс на труда (обн. ДВ. бр. 26 от 1.04.1986 г.)

Кодекс за социално осигуряване (обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г.)

Конвенцията за защита на архитектурното наследство на Европа (обн. ДВ, бр. 42 от 28.05.1991 г.)

Конвенцията за опазване и насърчаване на многообразието от форми на културно изразяване (приета 2005 г., обн. ДВ, бр. 33 от 20.04.2007 г.)

Конвенцията за опазване на световното културно и природно наследство (приета 1972 г., обн. ДВ, бр. 44 от 27.05.2005 г.)

Конвенцията за защита на културните ценности в случай на въоръжен конфликт (приета 1954 г., обн. ДВ, бр. 24 от 24.03.1959 г.)

Конвенцията относно мерките за забрана и предотвратяване на незаконен внос, износ и прехвърляне на правото на собственост на културни ценности (приета 1970 г., обн. ДВ, бр. 44 от 27.05.2005 г.)

Конвенцията за опазване на подвижното културно наследство (приета 2001 г.)

Конвенцията за опазване на нематериалното културно наследство (приета 2003 г., обн. ДВ. бр. 61 от 28.06.2006 г.).

Конституция на Република България, (обн., ДВ, бр. 56 от 13.06.1991 г.).

Стандарт на библиотечно-информационното обслужване в библиотеката

Наредба № 1 от 16 февруари 2021 г. за реда за извършване на идентификация на сгъваемите културни ценности и за водене на регистри на сгъваемите културни ценности, издадена от министъра на културата (обн., ДВ, бр. 17 от 26.02.2021 г.)

Наредба № 3 от 18 ноември 2014 г. за съхраняването, ползването и разпореждането с документи от библиотечния фонд, издадена от министъра на културата (обн., ДВ, бр. 98 от 28.11.2014 г.)

Наредба № 3 от 25.01.2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина, издадена от министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика (обн., ДВ, бр. 14 от 12.02.2008 г.)

Наредба № 4 от 12 юни 2015 г. за условията и реда за осъществяване на дейностите по консервация и реставрация на подвижни културни ценности (обн., ДВ, бр. 46 от 23.06.2015 г.).

Наредба № 4 от 21 декември 2016 г. за обхвата и съдържанието на документи за извършване на консервационно-реставрационни дейности на недвижими културни ценности (обн., ДВ, бр. 105 от 30.12.2016 г.).

Наредба № Н-00-0001 от 14 февруари 2011 г. за извършване на теренни археологически проучвания, издадена от министъра на културата (обн., ДВ, бр. 18 от 1.03.2011 г.)

Наредба № Н-00-0005 от 8 юни 2010 г. за условията и реда за възпроизвеждане на културни ценности в копия реплики и предмети с търговско предназначение (обн., ДВ, бр. 46 от 18.06.2010 г.).

Наредба № Н-2 от 6 април 2011 г. за създаване, поддържане и предоставяне на информацията от автоматизирана информационна система „археологическа карта на България“, издадена от министъра на културата (обн., ДВ, бр. 32 от 19.04.2011 г.)

Наредба № Н-3 от 3 декември 2009 г. за реда за извършване на идентификация и за водене на регистъра на подвижните културни ценности (обн., ДВ, бр. 101 от 18.12.2009 г.).

Наредба № Н-3 от 6 април 2011 г. за условията и реда за създаване и поддържане на публичен регистър на лицата, които имат право да извършват дейности по консервация и реставрация, издадена от министъра на културата (обн., ДВ, бр. 32 от 19.04.2011 г.)

Наредба № Н-4 от 14 юни 2007 г. за провеждане на конкурсите на държавни културни институти (обн. ДВ, бр. 50 от 20.06.2007 г.).

Наредба № Н-4 от 8 октомври 2013 г. за условията и реда за представяне на културните ценности (обн., ДВ, бр. 28 от 28.03.2014 г.).

Наредба № Н-6 от 11 декември 2009 г. за формиране и управление на музейните фондове (обн., ДВ, бр. 2 от 8.01.2010 г.).

Наредба № Н-9 от 27 април 2012 г. за реда за създаването и управлението на обществени колекции (обн., ДВ, бр. 39 от 22.05.2012 г.).

Наредба за изменение и допълнение на Наредба № Н-5 от 11 декември 2009 г. за реда за създаване на научни групи към музеите (обн., ДВ, бр. 2 от 2010 г., изм., ДВ, бр. 32 от 2010 г., изм., ДВ, бр. 5 от 2012 г.).

Наредба за обхвата, структурата, съдържанието и методологията за изработване на плановете за опазване и управление на единичните или груповите недвижими културни ценности, приета с ПМС № 45 от 25.02.2011 г. (обн., ДВ, бр. 19 от 8.03.2011 г.)

Национална класификация на професиите и длъжностите (2011)

Национална стратегия за развитието на културата (проект) от 30.11.2011 г.

Устройствен правилник на Министерство на културата (обн., ДВ, бр. 98 от 8.12.2017г.)

План за интегрирано развитие на община Велико Търново / 2021 – 2027 г.

- Постановление на Министерски съвет № 352 от 31 декември 2018 г. за приемане на актуализиран Списък със защитените от държавата специалности от професии за учебната 2019/2020 г. и на актуализиран Списък със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, за учебната 2019/2020 г. (обн., ДВ, бр. 3 от 8.01.2019 г.).
- Правилника за устройството и дейността на Националния археологически институт с музей при БАН, приет от Общото събрание на учениците (ОСУ) в НАИМ-БАН на 31.03.2016г
- Правилник за устройството и дейността на Националния институт за недвижимо културно наследство, приет с ПМС № 8 от 18.01.2012 г. (обн., ДВ, бр. 8 от 27.01.2012 г.)
- Устройствения правилник на Държавна агенция „Архиви“, приет с ПМС № 9 от 28.01.2010 г. (обн., ДВ, бр. 10 от 5.02.2010 г.)
- Правилник за устройството и дейността на Регионален исторически музей – Русе
- Правилник за устройството и дейността на Регионален етнографски музей на открито „Етър“ – град Габрово
- Правилник за устройството и дейността на СУ “Св. Климент Охридски“, приет на 30 юни 2003 г., в сила от 15 юли 2003 г. от Общото събрание на СУ “Св. Климент Охридски“.
- Правилник за организацията и дейността на Университетска библиотека „Св. Климент Охридски“, приет от Академическия съвет на 31 май 2017г.
- Препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот (ОВ С 189, 22.05.2018 г.)
- Рамкова конвенция на Съвета на Европа за значението на културното наследство за обществото (2008)
- Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. За интегриран подход към културното наследство на Европа.
- Стратегия за културното наследство в Европа през 21 век, приета на 22.02.2017 г.
- Стратегия за развитие на българската култура 2019-2029 г.
- Стратегия за развитие на културата в община Габрово / 2014 – 2024 г.
- Стратегия за развитие на културата в община Велико Търново / 2020-2030 г.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ДАА – Държавна агенция „Архиви“

ЗА – Закон за администрацията

ЗВО – Закон за висшето образование

ЗДС – Закон за държавния служител

ЗКН – Закон за културното наследство

ЗНАФ – Закон за националния архивен фонд

ЗОБ – Закон за обществените библиотеки

ЗПОО – Закон за професионалното образование и обучение

ЗРРК – Закон за закрила и развитие на културата

ЗТ – Закон за туризма

КДА – Класификатор на длъжностите в администрацията

КОМДИТЗ – Класификатор на основните музейни длъжности и изискванията към тяхното заемане

КСО – Кодекс за социално осигуряване

КТ – Кодекс на труда

НКПД – Национален класификатор на професиите и длъжностите

FOSTERING SKILLS. ANALYSIS OF POLICY DOCUMENTS AND LEGISLATION ON THE PROFESSIONAL TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS¹

prof. Ivan Kabakov, DSc / Maria Kovacheva

The topic of professional training and career development of cultural heritage specialists is relatively underrepresented in EU and Bulgarian policy documents and legislation. This is because politicians and legislators primarily focus on safeguarding and utilizing cultural heritage while paying much less attention to its socialization and management. Education, and in particular professional education and training, remains the functional area of cultural heritage least represented in policy documents and legislation. In recent years, however, the education system model has been shifting from merely transmitting and reproducing knowledge to incorporating competence-based approaches and methods that emphasize practical application. In this context, the debate in the field of cultural heritage focuses not on *whether* to protect cultural property carrying memory, but on *how* to do so more effectively. It also seeks to identify and highlight the significance of heritage for different communities, social groups and stakeholders. In other words, this shift ‘rejuvenates’ the education and the interpretation of cultural heritage. At the same time, it reintroduces the issues of professional training and career development for cultural

¹ The study includes summarized results of field research conducted in 2024, presented in the reports ‘Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage’ by Prof. Sonia Mileva, Prof. Mariana Assenova and Prof. Vera Nikolova and ‘Attitudes and Expectations of Stakeholders in the Field of Cultural Heritage. Identification and Analysis of Existing Professional Development Practices and Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage’ by Assoc. Prof. Hristo Berov and Ani Istatkova, carried out within the project ‘SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432.’ The reports are part of the research activities conducted by the University Centre for Professional Development in Cultural Heritage, a partner in the project. For more information, visit: <https://up4heritage.com/>

heritage specialists —this time in relation to defining key competences and professional qualifications in the development of new competence profiles and fostering skills to address contemporary challenges. The competence-based approach and its application in the field of cultural heritage require flexibility and versatility, resulting from a qualitatively different professional training that creatively addresses issues related to the safeguarding, socialization, management and use of heritage diversity.

However, the extent to which these issues are included in EU and Bulgarian policy documents and legislation, as well as how they are interpreted and ‘appropriated’ by the cultural heritage sector, are key topics of our research as we seek answers to the questions raised.

1. POLICY DOCUMENTS AND LEGAL ACTS OF SUPRANATIONAL ORGANIZATIONS

1.1. UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO)

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) is the most influential intergovernmental organization in the field of cultural heritage, founded in November 1945 by 44 countries. The Republic of Bulgaria has been an official member of the international organization since 17 May 1956 and a member of the Executive Board of UNESCO since 2007. Since ‘wars begin first in the minds of men, and only then on the battlefields,’ a strategic goal of the organization, featured in its constitution, is ‘the achievement of international peace and the common welfare of mankind through the development of educational, scientific and cultural relations between all peoples’ (Kabakov, Rusev 2008, p. 20). In recent decades, however, a qualitatively new concept of international legal protection of cultural heritage has been introduced and put into practice, integrating its safeguarding and socialization as essential aspects of preserving and promoting cultural diversity in modern societies.

As a result of UNESCO’s activities in the field of cultural heritage, attitudes toward cultural property have changed. It is ‘no longer seen merely as a commodity—subject to civil or commercial transactions—but as something far more significant: an indispensable tool for preserving cultural identity and fostering a tolerant atmosphere for intercultural dialogue’ (Kabakov, Rusev, 2008, p. 21). Globalization processes present numerous risks, problems and challenges, but they also offer significant development prospects, many

of which are outlined in policy documents, particularly in the conventions of the international organization. It could be argued that UNESCO has ‘guided’ cultural heritage through the challenges and difficulties of the 20th century, preparing it to confront the issues of the 21st century. In this respect, the following should be referred to: Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions (adopted in 2005, published in the State Gazette, issue 33, April 20, 2007), Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage (adopted in 1972, published in the State Gazette, issue 44, May 27, 2005), Convention for the Protection of Cultural Property in the Event of Armed Conflict (adopted in 1954, published in the State Gazette, issue 24, March 24, 1959), Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property (adopted in 1970, published in the State Gazette, issue 44, May 27, 2005), Convention on the Protection of the Underwater Cultural Heritage (adopted in 2001) and Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage (adopted in 2003, published in the State Gazette, issue 61, June 28, 2006).

The diversified activities of UNESCO presented here reflect the expansion of the field of cultural heritage to include new types, expressions and media. These activities encompass nearly all key aspects, such as safeguarding, socialization, management, use, research and education, which can also be considered functions (or purposes) of the cultural heritage system. In addition to these principal activities and functions, which can also be identified as functional areas, UNESCO policy documents and conventions also include specific activities, such as: protecting and promoting the diversity of cultural expressions (Art. 6), distributing and having access to the cultural diversity (Art. 7), information sharing (Art. 9), education and public awareness (Art. 10 of the Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions), identification, protection, conservation, presentation and transmission (Art. 4), preservation and restoration (Art. 14), studies and training of specialists (Art. 22), keeping the public informed by educational and information programs (Art. 27 of the Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage), as well as the provision of technical assistance in their implementation. Special attention should be given to impact assessment to minimize the negative effects of various projects and interventions on World Cultural Heritage sites. The significance of this activity was reaffirmed in 2017 by the Council of Europe in the European Cultural Heritage Strategy for the 21st Century. For example, Recommendation D4—Produce Heritage Impact Studies for Rehabilitation, Construction, Planning and Infrastructure Projects—addresses the identified challenges and is included under the ‘Territorial and Economic Development’ component. Its course of action is based on implementing the ‘integrated conservation’ principle, primarily in the field of spatial planning. However, the legislation of the Republic of Bulgaria does not mandate the use of impact assessments in the field of cultural heritage. The legal framework, particularly the Cultural Heritage Act (published in the State Gazette, issue 19, March 13, 2009), has not

yet established the conditions and procedures for conducting these assessments, nor the requirements for those preparing them.

UNESCO's efforts to combat the illicit import and export of cultural property include new activities, such as drafting regulations, establishing a national inventory, organizing the supervision of archaeological excavations, ensuring the preservation in situ of cultural property, taking educational measures (Art. 5 of the Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property). These efforts have expanded to cover the protection, conservation, presentation and management of underwater cultural heritage, along with the research and education necessary for their implementation (Art. 22 of the Convention on the Protection of the Underwater Cultural Heritage).

The 2003 Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage marks a new beginning by defining the scope of the term 'safeguarding' as comprising measures aimed at ensuring the viability of intangible cultural heritage, including 'the identification, documentation, research, preservation, protection, promotion, enhancement, transmission, particularly through formal and non-formal education' (Art. 2, item 3). In addition, the following activities should also be pointed out: fostering scientific, technical and artistic studies (Art. 13(c)), establishing documentation institutions for the intangible cultural heritage and ensuring access to them (Art. 13(d)), participation of communities, groups and individuals, including in management (Art. 15), provision of assistance, consultation and experience in safeguarding the intangible cultural heritage at different levels (Art. 19 of the Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage).

It is noteworthy that UNESCO encourages the cooperation of public authorities in the training of specialists. However, in practice, it limits itself to formulating recommendations, such as the establishment of the World Observatory on the Social Status of the Artist (2002), intended as a database to facilitate collaboration and legislative solutions at the national level. When discussing activities related to cultural heritage education, it is important to note that they primarily aim to educate the public, as stated in the Preamble of the Convention on the Protection of the Underwater Cultural Heritage. They also seek to foster an appreciation of the value of cultural property (Art. 10 of the Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property) and to raise societal awareness (Art. 14(a) of the Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage). Relatively less covered activities include research and specialist training (Art. 22 of the Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage), the establishment of institutions for training in intangible cultural heritage management (Art. 13(d)) and the development of 'specific educational and training programs within the communities and groups concerned' (Art. 14(a) of the Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage).

1.2. COUNCIL OF EUROPE

Another key organization within the supranational integration community is the Council of Europe, which spans the territory of Europe. Established by the Treaty of London on 5 May 1949 with 10 founding states, the organization has included Bulgaria as a Member State since 1992. The Council of Europe's most significant legal act is the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (published in the State Gazette, issue 80, October 2, 1992; amended in issue 137, November 20, 1998). Also noteworthy is the European Court of Human Rights, based in Strasbourg, which is responsible for ensuring the observance of human rights and fundamental freedoms.

'The upholding of principles and the pursuit of ideals that constitute a common heritage' is a strategic priority of the organization, as stated in Article 1(a) of the Statute of the Council of Europe, which should serve as a 'factor for achieving social and economic progress' (Kabakov, Rusev 2008, p. 17). When discussing Europe's 'common heritage'—rooted in a shared past—it is important to highlight the existence of the European Heritage Strategy for the 21st Century, introduced in 2017. Unlike legal acts, this strategy does not create binding legal obligations but instead provides a strategic vision and objectives, including the professional training of specialists as key actors in the cultural heritage system.² For these reasons, this policy document demands special attention.

The European Heritage Strategy for the 21st Century, adopted on 22 February 2017, builds on the achievements of UNESCO and the European Union by engaging various stakeholders in shaping its strategic vision and objectives. The strategy is based on three priority components—social; territorial and economic development; and knowledge and education—that interact across four areas of convergence. These areas are as follows: 1. the social component and the territorial and economic development component; 2. the territorial and economic development component and the knowledge and education

² It is important to consider the report 'Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage' by Prof. Sonia Mileva, Prof. Mariana Assenova and Prof. Vera Nikolova, conducted as part of the project 'SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432.' According to this report, 47% of respondents felt that their knowledge was adequate but only partially sufficient. However, in contrast to the responses from the online survey, 21% of respondents working in field sites and institutions felt that their initial knowledge was fully sufficient for their specific tasks, while another 21% were uncertain about the adequacy of their knowledge as it was found to be completely insufficient (pp. 19-20). Another interesting perspective on the formation of initial knowledge and skills among cultural heritage specialists is presented in the report 'Attitudes and Expectations of Stakeholders in the Field of Cultural Heritage. Identification and Analysis of Existing Professional Development Practices and Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage' by Assoc. Prof. Hristo Berov and Ani Istatkova, also conducted within the same project. According to this report, respondents believed that the knowledge and skills required to practice their profession should be developed through a master's program (73.2%), a bachelor's program (53.5%) or professional training (45.1%).

component; 3. the knowledge and education component and the social component; and 4. the interaction between all three components. Each component is presented with identified challenges and corresponding recommendations, enabling countries to adopt tailored approaches based on their priorities, resources and capabilities. Additionally, the strategy examines how these components interact in the implementation of the European Heritage Strategy for the 21st Century.

Most recommendations related to the professional training of specialists in the cultural heritage system fall under the knowledge and education component. An exception is *Recommendation D3: Valorization of heritage professions and their representatives, which addresses challenges identified in the territorial and economic development component*. This recommendation aims to raise public awareness of the importance of cultural heritage activities by fostering dialogue between specialists and visitors as a means of transmitting knowledge and elevating lesser-known professions in society. It responds to the aggressively promoted concept of ‘professions of the future,’ acknowledging that many cultural heritage professions are not competitive in terms of profitability and attractiveness. However, these professions remain essential for preserving cultural property that embody historical memory. If their social significance is overlooked, we risk becoming a society without memory or cultural heritage—one lacking values and points of reference that distinguish it from other contemporary societies striving to preserve cultural diversity and heritage.³ In other words, professions related to cultural heritage activities should be recognized as: 1. State-protected professions; or 2. Professions facing an expected shortage of specialists in the labour market (§1(a), items 10 & 11 of the VETA Supplementary Provisions). This classification would ensure an appropriate response to contemporary challenges.

Recommendation S1: The broader inclusion of heritage education in curricula, presented under the knowledge and education component, is aimed at the future ‘consumers’ of cultural heritage from their earliest childhood. The goal is to develop knowledge and skills for identifying, analyzing and evaluating cultural property that embodies memory. Understanding cultural heritage in its context and dynamics should foster both self-awareness and an appreciation of cultural diversity. Heritage education can be integrated into the formal curriculum or delivered separately—for example, through the active involvement of parents or nonprofit organizations. However, it should always be led by well-trained specialists who take into account the age-specific characteristics of learners.

³ A similar risk is highlighted in the report ‘Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage.’ In this case, the concern relates to ‘the declining interest among young people in working in memory institutions—particularly museums—as well as the limited number of available positions and the required experience, especially for managerial roles’ (p. 8). At the same time, the report notes that ‘the largest percentage of respondents said they viewed their work as a vocation, with 20 responses (38.5%), and as a lifelong profession, with 14 responses (26.9%). This demonstrates dedication and a special commitment to the field they have chosen’ (p. 12).

Recommendation S4: Ensuring optimal training for both specialists and non-specialists involved in other heritage-related sectors follows from the previous recommendation. It acknowledges the need to extend training beyond specialists to include non-experts who participate in heritage-related activities. These individuals require appropriate training to support the safeguarding and responsible use of cultural heritage.

Recommendation S5: Diversifying the training systems for specialists in the field of cultural heritage acknowledges the need for continuous professional development. Training should emphasize lifelong learning, flexibility and adaptability to new challenges, including periodic retraining.⁴ The diversity of heritage in the modern world and the challenges it faces require specialists with a common professional foundation that must evolve to meet new realities. This includes dual training and the continuous updating of knowledge and skills. Achieving this goal necessitates diversifying training systems by involving various stakeholders—such as vocational training centers, non-profit organizations, schools and universities—and incorporating different forms of training, including specialized courses, dual training and in-house practical training within cultural institutions.

Recommendation S7: Ensuring the transmission of knowledge and skills in heritage professions is crucial for the development of the heritage system, its preservation and its passing on to future generations. To achieve this, well-trained specialists are necessary to ensure staff continuity and to preserve the value of cultural heritage as a potential driver for societal development.

Recommendation S8: Ensuring the knowledge of specialists working in the field of cultural heritage raises the stakes compared to previous recommendations. Given the disappearance of various crafts and the closure of businesses, there is a need for measures to preserve competence in heritage interventions by developing a system of qualifications and certificates to guarantee high-quality professional training.

Recommendation S9: Developing study and research programs that align with the needs of the sector and sharing their results take into account the ongoing changes in cultural heritage and the need for its exploration. Research topics evolve in response to new realities and challenges, as well as the specific characteristics of different types of heritage, sciences and research organizations. The results of this research must be disseminated, shared and analyzed to ensure the sustainable transmission of cultural heritage to future generations.

⁴ In this regard, the report ‘Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage’ highlights that expectations for retraining are primarily associated with ‘practical training (66.7%), exchange of practices with other similar institutions (48.5%), participation in scientific forums (36.4%) and theoretical training (30.3%)’ (p. 20). According to 46.4% of respondents, the main challenges in professional training stem from ‘the lack of specialized courses and insufficient funding’ (p. 29), while 82% of interviewees emphasize the leading role of ‘government policy regarding cultural heritage’ in shaping professional training (p. 31).

Recommendation S11: Heritage research is conceived as a source of knowledge, inspiration and creativity in the final recommendation of The European Heritage Strategy for the 21st Century. Its goal is to ensure that heritage is not limited to nostalgic aspects, but is transformed into an inexhaustible source of knowledge, skills, experience and inspiration, driven by innovation across all eras and reflecting the creativity inspired by the diversity of heritages.

The priority components and interactions, along with identified challenges and corresponding recommendations, should strengthen the involvement of public authorities and communities in heritage management, ensuring employment, sustainability and development through tourism, research and the training of heritage specialists. The European Heritage Strategy for the 21st Century provides a unique response to new realities, addressing contemporary challenges, deficiencies and problems, while emphasizing the need for qualitatively new training and development for cultural heritage specialists.

The legal protection of cultural heritage is a strategic priority for the Council of Europe, as evidenced by more than 50 legal acts—conventions, recommendations and resolutions—that address various topics and activities, from the protection of different types of Europe’s common heritage to highlighting its significance for society. The following acts are of particular importance: European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (published in the State Gazette, issue 80, October 2, 1992), European Cultural Convention (published in the State Gazette, issue 85, October 15, 1991), Convention for the Protection of the Architectural Heritage of Europe (published in the State Gazette, issue 42, May 28, 1991), European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage (published in the State Gazette, issue 70, August 10, 2004), European Landscape Convention (published in the State Gazette, issue 22, March 15, 2005) and Council of Europe Framework Convention on the Value of Cultural Heritage for Society. These legal acts regulate activities such as: preservation and study of archaeological heritage (Art. 1 and Art. 4), maintenance of inventories (Art. 2), planning and carrying out environmental impact assessments accounting for the impact on archaeological heritage and opening of archaeological sites to the public (Art. 5), promoting public access (Art. 9) and pooling information on illicit excavations (Art. 10 of the European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage). The activities presented are further supplemented by: the identification of sites for conservation (Art. 1 and Art. 14), legal protection (Art. 3), financial support (Art. 6), the promotion of environmental enhancement (Art. 7), support for scientific research to identify, analyze, reduce or eradicate harmful effects (Art. 8), the protection, restoration, development and promotion of architectural heritage (Art. 10), its management and development (Art. 14), raising public awareness of the value of conserving architectural heritage (Art. 15) and information exchange (Art. 17 of the Convention for the Protection of the Architectural Heritage of Europe). The European Landscape Convention further specializes these activities, framing them as landscape protection, management and planning (Art. 1). It also in-

roduces new activities, such as landscape integration into the regional and town planning policies (Art. 5), as well as landscape promotion, identification and assessment (Art. 6).

Although not ratified by the Republic of Bulgaria, the Council of Europe Framework Convention on the Value of Cultural Heritage for Society, adopted in 2005, reshapes the concept of protecting and managing cultural property as a carrier of memory. It does so by involving both ‘heritage communities’ (Art. 2(b)) and stakeholders in the implementation of key activities (Art. 11 & Art. 12). This shift also influences the approach to heritage-related activities, prioritizing the promotion of a shared understanding of Europe’s common heritage (Art. 3). The Convention emphasizes recognizing the public interest in cultural heritage, enhancing its value through identification, study, interpretation, protection, conservation and presentation (Art. 5), while also facilitating access to sites and information (Art. 14). Additionally, it encourages the use of materials, techniques and skills based on tradition, while exploring their potential for contemporary applications (Art. 9). The Convention also highlights the need to utilize the economic potential of cultural heritage, advocating for its consideration in economic strategies while respecting its specific character and interests (Art. 10). Furthermore, it promotes drafting and implementing cooperation strategies, exchanging, developing, codifying and assuring the dissemination of good practices and, last but not least, informing the public about the aims of the legal act (Art. 17 of the Council of Europe Framework Convention on the Value of Cultural Heritage for Society).

Relatively few of the listed activities focus on the professional training of specialists in the cultural heritage system. An exception is the European Heritage Strategy for the 21st Century, which, as a policy document, offers development perspectives based on professional training. However, most of the Council of Europe’s legal texts provide only general encouragement, such as promoting ‘training in the various occupations and craft trades involved in the conservation of the architectural heritage’ (Art. 16) or facilitating the exchange of specialists, including trainers (Art. 19 of the Convention for the Protection of the Architectural Heritage of Europe). Similarly, the European Landscape Convention mentions training and qualifications in the field of landscape (Art. 6). The Council of Europe Framework Convention on the Value of Cultural Heritage for Society is a notable exception, as it lists in detail activities related to ‘high-quality work through systems of professional qualifications and accreditation for individuals, businesses and institutions’ (Art. 9). This work is achieved through ‘inclusion of the cultural heritage dimension at all levels of education, not necessarily as a subject of study in its own right, but as a fertile source for studies in other subjects,’ strengthening ‘the link between cultural heritage education and vocational training’ and encouraging ‘interdisciplinary research on cultural heritage, heritage communities, the environment and their inter-relationship’ (Art. 13). Continuous professional training and the exchange of knowledge and skills, both within and outside the educational system (Art. 13), also receive attention. However, in their entirety, the Council of Europe’s legal acts largely adhere to the tradition of merely ‘encouraging’ initiatives and actions related to professional training in the cultural heritage system—initiatives that, in most cases, remain only ‘good intentions.’

1.3. EUROPEAN UNION

The European Union was a relatively latecomer compared to the other organizations mentioned in the field of cultural heritage. However, it has gradually evolved into a supra-national integration community with priorities in cultural heritage, focusing on Europe's cultural identity, cultural diversity and intercultural dialogue. While the European Union has limited competence in cultural matters, it primarily adopts recommendations, decisions, resolutions and conclusions. These do not have direct legal effect in the Member States but serve as guidance for shaping common policies, objectives and initiatives.

Under Article 167 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), 'The Union shall contribute to the flowering of the cultures of the Member States, while respecting their national and regional diversity and at the same time bringing the common cultural heritage to the fore.' Actions related to common cultural heritage 'of European significance' shall be aimed at 'encouraging cooperation between Member States' and, if necessary, supporting and supplementing their action in specific areas. However, this does not preclude a legal response to criminal infringements and trafficking of cultural property as an EU priority in the field of culture and cultural heritage.

The following documents are of particular interest: Council Conclusions on Cultural Governance (OJ C 393, 19.12.2012), Council Conclusions on Participatory Governance of Cultural Heritage (OJ C 463, 23.12.2014), Council Conclusions on Cultural Heritage as a Strategic Resource for a Sustainable Europe (OJ C 183, 21.05.2014), Council Conclusions on Access to Culture via Digital Means with a Focus on Audience Development (OJ C 425, 12.12.2017), Council Conclusions on the Need to Bring Cultural Heritage to the Fore Across Policies in the EU (OJ C 196, 8.6.2018), Council Conclusions on Risk Management in the Area of Cultural Heritage (OJ C 186, 5.6.2020) and Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions—*Towards an Integrated Approach to Cultural Heritage for Europe*. The evolving scope of the term 'cultural heritage,' along with its related activities and professions, can be traced through these documents. Notably, early efforts to categorize different types of heritage have gradually been replaced or supplemented by conceptual approaches that focus on its origins, development and social significance (OJ C 183, 21.05.2014, p. 36). As a result, cultural heritage is increasingly recognized as a strategic resource for Europe's sustainable future, necessitating its prioritization in EU policies (OJ C 196, 8.6.2018, p. 20) due to its intrinsic value and non-renewable nature.

The Council Conclusions on Cultural Governance grant autonomy to cultural governance by emphasizing the 'horizontal nature' of cultural policy, which requires 'transversal co-operation across sectors and between the different levels of governance.' They also propose a definition of *cultural governance* as 'a method for delivering cultural policies as well as a tool for deepening the integration of culture into the public policy agenda by coordinating cultural policies with other sectorial policies' (OJ C 393,

19.12.2012, p. 8). While the concept of ‘cultural governance’ appears in the legal acts and policy documents of previously mentioned organizations, it is the central focus of these Conclusions. As a result, new approaches and activities have been identified, such as adopting ‘an evidence-based approach to cultural policy-making at a national, regional and local level’ and promoting a participatory approach to policy development (OJ C 393, 19.12.2012, pp. 8-9). Other **Council Conclusions on Participatory Governance of Cultural Heritage** broaden the scope of proposed activities. These include improving accessibility, participation, effectiveness and coherence in cultural governance; enhancing synergies between different stakeholders for the protection, development and transmission of cultural heritage to future generations; strengthening democratic participation, sustainability and social cohesion; stakeholder participation in decision-making, planning, implementation, monitoring and evaluation of cultural heritage policies and programs; raising awareness of cultural heritage values; developing multi-level and participatory management frameworks; developing synergies between sustainable tourism strategies and the local cultural and creative sector; making appropriate use of EU and national funding; increasing access to and participation in cultural heritage management by all social groups through the use of digital means; and promoting the development of a cultural heritage network (OJ C 463, 23.12.2014, pp. 1-3). The EU’s interest is gradually shifting from the governance to *the use of cultural heritage*. A typical example is **the Council Conclusions on Cultural Heritage as a Strategic Resource for a Sustainable Europe**, which provide for activities external to the system. These include the reduction of social disparities, social inclusion, cultural and social participation, and the promotion of intergenerational dialogue; the use of cultural heritage as an educational tool for formal, non-formal and informal education and lifelong learning; and its role in inclusive local and regional development, with significant spill-over effects, in particular through the enhancement of sustainable cultural tourism. Activities that embed cultural heritage in society, such as heritage education, raising public awareness of the potential of cultural heritage for sustainable development and promoting public participation, are also envisaged. In addition, activities that make cultural heritage a strategic resource are identified, such as funding, developing and disseminating digital cultural content; promoting public access to these digital resources and services; fostering partnerships between cultural heritage and other policy areas and between the public and private sectors, including at different levels of governance (OJ C 183, 14.6.2014, pp. 36-37).

The conceptual nature of **the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions—Towards an Integrated Approach to Europe’s Cultural Heritage** (COM (2014) 477 final)—complements and elaborates on the actions of the presented Conclusions by proposing that the use of an integrated approach should not be limited to just the governance of cultural heritage. This policy document envisages activities such as the preservation, conservation, restoration, valorization, funding, man-

agement and digitization of cultural heritage, where digitized materials can also be used to enhance the visitor experience and improve public access to different forms of cultural and linguistic expression. In addition, the policy document presents qualitatively new activities, such as offering stories and narratives based on cultural heritage, in which the personal stories of community members are intertwined with the interpretation of historical events; the use of cultural heritage for the implementation of public diplomacy; and the development of new models of multi-stakeholder governance.

Reaching out to visitors and the public by enhancing experiences and improving public access, as outlined in the above document, is further expanded and developed in **the Council Conclusions on Access to Culture via Digital Means with a Focus on Audience Development**. These Conclusions foresee activities such as attracting audiences, improving access to cultural heritage, raising awareness of innovative and alternative funding models, enhancing audience capacity, digitizing cultural content and developing and using new technologies and tools in the implementation of this process (OJ C 425, 12.12.2017, pp. 4-5).

The Council Conclusions on the Need to Bring Cultural Heritage to the Fore Across Policies in the EU, adopted in the framework of the Bulgarian Presidency of the Council of the EU, are a logical consequence of the documents presented so far, as their focus is on the elaboration and concretization of Article 167 of the TFEU, particularly the part stating that the Union brings the common cultural heritage ‘of European significance’ to the fore in the context of ‘relevant EU policies.’ This is done in order to ‘promote awareness among stakeholders of the mutual benefits of its mainstreaming into other sectorial policies’ as well as to ‘maximize its social and economic benefits’ (OJ C 196, 8.6.2018, p. 20) and to improve the funding of cultural heritage. New actions in the document include ‘the exploration of the shared past of European peoples and nations,’ with a focus on the heritage that binds us together rather than the totality of their heritage, building a shared and comprehensive strategic vision for cultural heritage, developing evidence-based policies and their planning, implementation and evaluation, and developing ‘international principles for conservation, safeguarding and management of cultural heritage’ (OJ C 196, 8.6.2018, pp. 20-22).

As modern societies are considered ‘risk societies’ (Bek, 2013), **the Council Conclusions on Risk Management in the Area of Cultural Heritage** address activities such as identifying and managing risks in the field of cultural heritage; implementing risk management plans; taking measures to identify, prevent, mitigate and adapt to negative impacts; integrating risk management into spatial planning and territorial development; incorporating risk management in education, particularly in vocational training and life-long learning; developing risk management methodologies, risk monitoring and assessment; and identifying and implementing synergies for the sustainable preservation and protection of cultural property as a carrier of memory (OJ C 186, 5.6.2020, pp. 1-2).

In the context of the evolving education system, **the Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning** (OJ C 189, 22.05.2018) warrants special attention, particularly its identification of eight key competences, one of which is cultural competence.⁵ The transversal nature of the competence in cultural awareness and expression, which intersects with and complements other key competences, provides a strong foundation for developing professional expertise in the field of cultural heritage. In this regard, it is essential to consider that ‘competence in cultural awareness and expression involves understanding, and having respect for, how ideas and meaning are creatively expressed and communicated in different cultures and through a range of arts and other cultural forms. It involves being engaged in understanding, developing and expressing one’s own ideas and sense of place or role in society in a variety of ways and contexts’ (OJ C 189, 4.6.2018, p. 11).

Taken together, EU legal acts and policy documents greatly expand and elaborate on the range of activities in the field of cultural heritage. The professional training of specialists in this sector, however, remains relatively underrepresented. Nevertheless, its importance for the development of both the cultural heritage system and society is gradually being recognized.

2. POLICY DOCUMENTS AND LEGAL ACTS AT THE NATIONAL LEVEL

2.1. STRATEGIES AND DRAFT STRATEGIES IN THE FIELD OF CULTURE AND CULTURAL HERITAGE AT THE NATIONAL AND MUNICIPAL LEVEL

Strategic documents in the field of culture primarily include draft national strategies, municipal cultural strategies and integrated municipal development plans. These documents typically feature a section on cultural heritage, often framed within the context of tourism development. An analysis of the legislation reveals that the current approach is based on the development of a National Strategy for the Development of Culture, which must be complemented by municipal strategies, as well as specialized programs

⁵ More on this topic: **Kabakov, I.** (2022). Kulturata kato klyuchova kompetentnost. V: *Formirane na kompetentnosti v savremennata obrazovatelna sreda. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchna konferentsia, provedena v ramkite na Klimentovite dni na Alma Mater*, Sofia, 2021. Sofia: Universitetsko izdatelstvo ‘Sv. Kliment Ohridski, s. 37-51. ISBN: 978-954-075499-4 [in Bulgarian].

and action plans. The success of various strategies depends on the prior development of evaluation indicators. In this regard, it is important to highlight that Article 2(a), paragraph 2 (new – SG 54/2011) of the Culture Protection and Development Act implies the creation of a comprehensive cultural strategy. Specifically, it states: ‘The national strategy referred to in paragraph 1 shall also include strategic objectives for the management and protection of cultural heritage within the meaning of Article 12, paragraph 2 of the Cultural Heritage Act.’

The Draft National Strategy for the Development of Culture (30 November 2011) outlines several strategic objectives related to education, particularly vocational education in the field of cultural heritage as a key sector within the cultural system. For example, *Strategic Objective 1: Preserving and Promoting Cultural Diversity and Intercultural Dialogue / Operational Objective 3: Education in the Field of Cultural Heritage as an Opportunity to Build and Defend National and Regional Identities* emphasizes the need for public education to support identity formation as part of cultural diversity. *Strategic Objective 2: Preserving and Socializing Cultural Heritage and Unlocking Its Potential as a Factor for Sustainable Development / Operational Objective 2: Improving Bulgarian Museums as Key Actors in the Preservation and Presentation of Movable Cultural Property (MCP), Integrating Them into the European and World Heritage System and Turning Them into a Factor for Economic Growth* focuses on strengthening the administrative capacity of museums, creating conditions for specialized training and introducing European management and development models. Similarly, *Strategic Objective 2: Preserving and Socializing Cultural Heritage and Unlocking Its Potential as a Factor for Sustainable Development / Operational Objective 4: Socialization of Cultural Heritage* aims to develop thematic educational modules tailored to specific museum work environments.

Professional Education in the Field of Culture and Arts is also included in the table of action areas in **the Draft Strategy for the Development of Bulgarian Culture 2019–2029** (p. 18). Beyond merely reiterating the field, the strategic document outlines specific activities under Section 3.1: Priorities and Strategic Objectives in the Field of Cultural Heritage summarized as follows:

‘Strategic Objectives:

1. Application of contemporary models for conservation and management of the immovable cultural heritage, in line with European practices and ensuring preventive protection. [...]
 - Establishment of specialized structures with qualified conservation experts within local administrations; [...]
 - Strengthening institutional and management capacity to ensure effective conservation of immovable World Heritage properties [...]
3. Fostering education, research and capacity building (institutional, administrative, executive and expert) in the field of cultural heritage through a state financial mechanism.

- Integrating the topic of ‘immovable cultural heritage’ into the curricula of all levels of secondary and higher education;
- Developing materials and programs for supplementary activities in primary and secondary schools;
- Introducing postgraduate training and thematic scientific forums;
- Promoting skills development, training and knowledge transfer in traditional crafts and contemporary heritage professions, in cooperation with the Ministry of Education and Science;
- Establishing a training system focused on skills-building and knowledge transfer in both traditional crafts and modern heritage professions. This system would also support the permanent deployment of necessary construction and craft personnel for the maintenance and restoration of the country’s immovable cultural property. [...]

4. Promotion of immovable cultural heritage at the national and international level, developing partnerships, communication and the exchange of information and best practices related to immovable cultural heritage. [...]

- Enhancing the expert capacity of museums (p. 60). [...]
- Strengthening the capacity of regional and municipal administrations to protect the cultural heritage within their territory and establishing specialized structures at the local level (p. 56).
- Capacity building for professions and crafts related to cultural heritage (p. 58).
- Introducing foundational curricula on cultural heritage conservation in university courses for related professions.
- Creating opportunities for improving the qualifications of specialists engaged in the conservation and presentation of cultural property. [...]
- Developing administrative and creative capacity while enhancing the professional qualifications of museum specialists’ (p. 61).

Strategic documents at the municipal level generally do not address vocational education and training in the field of cultural heritage. In most cases, they simply reiterate the objectives and activities outlined in national strategies rather than developing and specifying them further. However, some municipal strategic documents include sections related to public education in cultural heritage. For example, **the Strategy for the Development of Culture in Gabrovo Municipality (2014–2024)** includes horizontal policies in the Architecture and Cultural Heritage sector, some of which relate to education. These policies aim to ‘build knowledge on issues of architecture, urban environment and cultural heritage’ through ‘children’s programs, courses for adolescents, non-formal education and independent extracurricular training in urban activism for young people’ (p. 29). Additionally, the municipal strategy proposes general training programs for cultural managers (p. 43). Similarly, **the Integrated Development Plan of Veliko Tarnovo**

Municipality (2021–2027) and the Strategy for the Development of Culture in Veliko Tarnovo Municipality (2020–2030) provide detailed descriptions of cultural sites, infrastructure, corridors and routes, emphasizing their importance for tourism and regional branding. However, these documents do not outline objectives or activities related to the professional training of cultural heritage specialists. The only relevant mention is that ‘museum specialists in Veliko Tarnovo Province are among the most involved in the country in servicing visitors’ (p. 32 of the Municipal Strategy for Cultural Development). It is evident that municipal strategic documents do not directly address professional education and training in cultural heritage. Instead, they seem to rely on central executive authorities to organize and implement professional training and career development for cultural heritage specialists, as well as to regulate this process through legislative normative acts. This assumption is supported by the fact that even the Draft National Strategies for the Development of Culture include only limited and vaguely expressed intentions in this area.

2.2. LEGISLATIVE NORMATIVE ACTS

The Constitution of the Republic of Bulgaria (CRB) establishes the fundamental legal norms governing the cultural system. These include the creation of ‘conditions for the free development of science, education and the arts’ and the ‘conservation of the national historical and cultural heritage’ (Art. 23, as amended and supplemented—SG 106/2023, amended by DCC No. 13 of 2024—SG 66/2024). The *right to culture*, and in particular to cultural heritage, is guaranteed to ‘everyone,’ affirming its universal character, insofar as ‘*everyone* (emphasis added) shall have the right to benefit from the national and universal human cultural values, as well as to develop their own culture in accordance with their ethnic identification, and this right shall be recognized and guaranteed by the law’ (Article 54, paragraph 1 of the CRB). Furthermore, Articles 23 and 54 of the CRB are directly relevant to professional education and training in the field of cultural heritage. However, their practical implementation at the national level is determined by several legislative normative acts.

The Culture Protection and Development Act (CPDA) has a general and constitutive role in shaping the cultural system. It establishes both the principles of national cultural policy (Article 2 of the CPDA) and the institutional infrastructure of culture (Articles 3–18). These foundations are further developed in sector-specific acts, particularly those concerning cultural heritage. The general and constitutive nature of the Act, as well as the guiding principles of the national cultural policy that should ‘permeate’ all activities in the field of culture, do not preclude the reference to principles that are directly directed at cultural heritage, such as ‘preservation and enrichment of the cultural and historical heritage, preservation of the Bulgarian literary language, traditions and customs’ (Art. 2(4) of the CPDA), ‘protection of the national cultural identity and culture of Bulgarian com-

munities abroad' (Art. 2(5) of the CPDA), as well as in the part of education—'development and improvement of education in the field of arts and culture' (Art. 2(10) of the CPDA). In the context of professional education and training in culture, the Ministry of Culture is responsible for 'ensuring the conditions for professional training and education of artists and specialists in the field of culture and managing secondary schools of art and culture' (Art. 14, para. 2, item 3, CPDA; amended SG 28/2005, SG 93/2005), as well as for 'supporting the activities of organizational structures established for employment, professional qualification and the promotion of independent work in the cultural sector' (Art. 14, para. 1, item 6, CPDA; amended SG 28/2005, SG 93/2005).

The **Cultural Heritage Act (CHA)** (published in the State Gazette, issue 19, March 13, 2009) is the primary legal framework governing public relations in the cultural heritage sector, encompassing almost all of the activities discussed so far. According to Article 2, paragraph 1 of the CHA, cultural heritage includes 'the intangible and tangible immovable and movable heritage as a collection of cultural properties which bear historical memory, national identity, and are of scientific or cultural value.' The CHA regulates a wide range of activities related to different types of heritage, including: adaptation, import and export, digitization, documentation, identification, research, trade, classification, conservation and restoration, public discussion, access, presentation, regulation, reproduction, dissemination, management, branding and advertising, protection, retrieval, categorization, control, safeguarding, granting cultural property status, registration, field studies and funding. However, this list is not exhaustive, raising the question of how to distinguish *core functional areas* from supplementary activities, as their integration determines the overall function of the cultural heritage system. Further classification is required, particularly concerning specific sites and activities. For example, under the CHA, immovable cultural property is categorized based on 1. its historical period, 2. its scientific and cultural field, 3. its spatial structure and territorial reach, and 4. its degree of endangerment (Article 45, items 1-4 of the CHA). These criteria are applied across various cultural properties. Notably, according to the Ministry of Culture, a total of 39,674 sites have been identified so far. However, only 18,879 have been granted official status as immovable cultural property, while the remainder have been declared but not given permanent status.

The **Public Libraries Act (PLA)** is another specialized legislative act, though with a much narrower scope than the previous one. According to Article 2 of the PLA (published in the State Gazette, issue 42, June 5, 2009), public libraries 'collect, process, organize, preserve and make available for public use printed and other works and information, including on literary cultural heritage.' The SS. Cyril and Methodius National Library plays a particularly important role in the preservation of cultural heritage, as it performs nationwide functions. These include: 1. creating, disseminating and providing bibliographic information of national importance; 2. carrying out restoration and conservation activities; 3. conducting expert evaluation and supervising conservation projects; 4. coordinating library activities for heritage protection; 5. providing expert and consultancy

assistance on heritage protection issues; and 6. producing consolidated inventories of the manuscript literary heritage and the retrospective national bibliography (Art. 42, para. 1, items 1-6 of the PLA, SG, issue 42, June 5, 2009). As the leading cultural institution in the field of librarianship, the SS. Cyril and Methodius National Library is also responsible for: 7. identifying literary and archival-documentary property under the conditions and procedures established for national museums (Art. 16, para. 1, item 1 of the PLA, new—SG 89/2018), as well as 8. carrying out of restoration and conservation of Bulgarian, Slavonic, Oriental and other foreign-language manuscripts, archival documents, rare, valuable and old print editions classified as cultural property with the category of ‘national treasure’ (Art. 16, para. 1, item 2 of the PLA, former item 1—SG 89/2018).

The **National Archives Stock Act (NASA)** (published in the State Gazette, issue 57, June 13, 2007) regulates public relations concerning documentary heritage and the activities of archives in the Republic of Bulgaria. Archives are defined as ‘organizations or structural units of organizations that carry out the selection, collection, processing and preservation of documents’ to ‘make them available for public use’ (Art. 5 of the NASA). The preservation and management of the National Archives Stock are core priorities for Bulgarian archives, achieved through: 1. registering and recording the availability of documents, 2. ensuring their storage in modern facilities equipped with restoration and conservation laboratories and insurance copying, 3. providing qualified staff to work with them, and 4. budgetary funding (Art. 7, para. 1, items 1-4 of the NASA). These efforts are further reinforced through 1. selection, 2. collection, 3. registration, 4. processing, 5. conservation, 6. preservation, 7. utilization of archival documents, and 8. the continuous development and improvement of archival work (Art. 11, para. 1 of the NASA). Additional supporting activities include 9. control, 10. registration and reporting, 11. conservation and restoration of documents, and 12. organizing qualification courses in archival management. Some of these activities are explicitly defined—preservation, for instance, is described as ‘the activity of providing archival repositories and their equipment, the rational placement of documents in them, their security, the maintenance of an optimal temperature-humidity regime, physicochemical treatment, conservation and restoration, and the production of backup copies’ (item 23 of the Supplementary Provisions of the NASA).

The **Tourism Act** (published in the State Gazette, issue 30, March 26, 2013) regulates public relations concerning the ‘management, regulation and control of tourism activities, services and facilities’ (Art. 1, item 1), which indirectly impact cultural heritage—particularly through ‘the provision of thematically oriented complementary tourism services in the field of cultural tourism’ (Art. 3, para. 1, item 4, amended SG 17/2020). Cultural tourism is one of the most recognizable ways of *utilizing cultural heritage*, primarily through the ‘provision of guided tours’ (Art. 3, para. 1, item 5. supplemented—SG 17/2020). These tours mainly take place at tourist sites, which, under Article 3, paragraph 2, items 10 and 21, include ‘museums and public and private collections of cultural property and

art galleries,' 'immovable cultural property under the Cultural Heritage Act' and 'cultural institutes under the Culture Protection and Development Act.' For this reason, tourism specialists prioritize 'the quality of service, the skills of interpreting heritage and presenting it to the public, the training of staff and the educational functions of institutions and sites that use heritage as a resource for their products' (Marinov, Assenova, Nikolova, 2020, p. 362). They also focus on the professional training and work of 'those employed in the service sector in cultural heritage sites' (Marinov, Assenova, Nikolova, 2020, p. 363), particularly specialists in the fields of tour guiding and heritage animation.

The **Administration Act (AA)** (published in the State Gazette, issue 130, November 5, 1998) and the **Civil Servants Act (CSA)** (published in the State Gazette, issue 67, July 27, 1999), like the Tourism Act, indirectly impact the professional training of cultural heritage specialists by regulating the work of public administration. This administration is divided into general and specialized units, some of which operate in the field of culture. The Civil Servants Act deserves particular attention, especially its provision stating that 'the appointing authority shall ensure conditions for training for professional and career development of civil servants' (Art. 35, para. 1, amended—SG 57/2016). This training is financed 'for the account of the relevant administration' (Art. 35, para. 2, amended—SG 57/2016). This is done by endorsing an 'annual plan for training of the staff in the relevant administration based on the established training needs' (Art. 35, para. 6 of the CSA, new—SG 95/2003, former para. 4, supplemented—SG 57/2016). Additionally, on an annual basis, 'the State Budget of the Republic of Bulgaria Act shall allocate resources for training for professional and career development of administration staff to the amount of 2 per cent of the wage bill planned' (Art. 35, para. 8 of the CSA, new—SG 95/2003, amended—SG 24/ 2006, in force from January 1, 2007, supplemented—SG 14/2015, in force from April 1, 2015, former para. 6, amended—SG 57/2016).

The **Vocational Education and Training Act (VETA)** (published in the State Gazette, issue 68, July 30, 1999) also has a horizontal and indirect impact on the vocational training of specialists in the field of cultural heritage. It regulates *the system of vocational education and training*, which includes 1. vocational guidance, vocational training and vocational education, supported by relevant institutions; and 2. validation of professional knowledge, skills and competences (Art. 4, amended—SG 61/2014). The VETA also defines key concepts such as 'non-formal training,' 'formal training,' 'profession,' 'professional knowledge,' 'professional skills,' 'professional competences' and 'professional qualification.' Additionally, it introduces the terms 'protected professions' and 'professions facing an expected shortage of specialists in the labour market.'

An analysis of legislative normative acts at the national level concerning the professional training of specialists in cultural heritage reveals that, albeit sparingly, the foundations for regulating professional education have been established. However, these require further development and specification through sub-legislative normative acts and administrative documents issued by various bodies and organizations. Notably, the legal framework for

regulating professional training in this field has shifted its focus toward sub-legislative acts and administrative documents of specific institutions, despite the existence of the Vocational Education and Training Act (published in the State Gazette, issue 68, July 30, 1999). This shift is likely intended to enhance the quality of professional training, ensuring it aligns with the specific characteristics of different types of cultural heritage and related activities, as well as the established practices and traditions of various memory institutions.

2.3. SUB-LEGISLATIVE NORMATIVE ACTS

Sub-legislative normative acts are issued based on laws that establish the main legal norms, further developing, specifying, or regulating their application. The primary type of sub-legislative normative act relevant to this subject is the ordinance. According to Article 7, paragraph 2 of the Law on Normative Acts, an ordinance is a normative act issued to implement specific provisions or subsections of a higher-level normative act. The Council of Ministers has the authority to issue ordinances under this provision. In addition to the Council of Ministers, individual ministers also have the power to issue ordinances. According to Article 25, paragraph 4 of the Administration Act, ministers may issue regulations, ordinances, instructions and orders. However, ordinances issued by a minister (in this case, the Minister of Culture) hold lesser legal force and rank lower in the hierarchy of normative acts compared to those issued by the Council of Ministers. This distinction arises from the different positions of the Minister and the Council of Ministers within the system of executive authorities. The following analysis will first examine acts issued by the Council of Ministers, followed by those issued by the Minister of Culture.

Ordinance on the Procedure for Using Documents from the National Archive Stock, adopted by Decree No. 41 of the Council of Ministers on February 18, 2009, sets out the conditions and procedures for accessing archival documents, as well as the ways they can be used, including through publication and other forms of dissemination.

Ordinance on the Procedure for Keeping the Register of the National Archive Stock, adopted by Decree No. 41 of the Council of Ministers on February 18, 2009, aims to centralize information on valuable documents in the country and abroad, support their preservation and conservation and expand opportunities for their use.

Ordinance, adopted by Decree No. 106 of the Council of Ministers on March 25, 2021, sets out the conditions and procedures for preserving, storing, accessing and using valuable electronic documents in the State Archives. It defines a 'valuable electronic document' as 'an electronic document that has undergone an expert assessment based on scientifically justified criteria and has been recognized as such.' These documents are part of the National Archive Stock. However, valuable electronic documents containing classified information under the Classified Information Protection Act, as well as digital copies of paper documents, fall outside the scope of the Ordinance.

Ordinance on the Acquisition and Loss of the Status of a State Cultural Institute of National Importance, adopted by Decree No. 96 of the Council of Ministers on June 2, 2000, establishes the conditions and procedures for granting and revoking this status. A cultural institute is granted this status if it fulfills nationwide and representative functions in the creation, permanent preservation and dissemination of cultural property.

Ordinance on the Scope, Structure, Content and Methodology for Preparing Conservation and Management Plans for Single or Group Immovable Cultural Property, adopted by Decree No. 45 of the Council of Ministers on February 25, 2011, establishes that the conservation and sustainable development activities for immovable cultural property, within its boundaries and protection zone as defined by the status-granting act, must follow the principles of integrated conservation. These activities shall be outlined in the conservation and management plan.

Ordinance No. N-3 of January 26, 2012, in force since February 7, 2012, regulates the establishment, content, maintenance, preservation and use of the National Documentary Archive (NDA) of the National Institute of Immovable Cultural Heritage (NIICH) and the scientific archive of museums. It ensures that all activities related to the preservation and presentation of cultural property are properly documented. The Ordinance defines the NDA as a structural unit of the NIICH and outlines its key activities: selection, collection, processing, preservation of documents and making them available for public use. These activities align with the priority functions of archives in Bulgaria under the National Archives Stock Act. Additionally, the Ordinance establishes the NDA's primary role in providing documentary information for the preservation and management of immovable cultural heritage (Art. 6).

Ordinance No. N-6 of December 11, 2009, on the Formation, Management and Identification of Museum Stocks establishes the conditions and procedures for forming, managing and identifying museum stocks. This Ordinance outlines key activities in the field of cultural heritage, warranting a more detailed examination than other acts that do not specifically address these processes. Under this act, the *identification* of movable cultural property by museums involves: 1. determining whether an object meets the criteria for cultural property as defined in Article 7 of the CHA; 2. classifying cultural property based on its historical period (Art. 52 of the CHA) and its scientific and cultural field (Art. 53 of CHA); and 3. assessing whether a cultural property qualifies as a national treasure under Article 54 of the CHA (Art. 6(a), para. 2). This process can only be conducted by museum experts in the relevant field and must be carried out collectively by a committee of at least three members (Art. 6(b), para. 1), who then prepare an expert opinion on the results (Art. 6(d), para. 1). Museum specialists are also involved in the activities outlined in Article 10, paragraph 2, as part of the Stock Committee, which is established in each museum to assist the Director. Notably, following amendments to the Ordinance on October 9, 2020, the Stock Committee is now also authorized to carry out the identification procedure (Art. 10, para. 6).

The Ordinance defines another key activity: the *registration* of movable cultural property in museums. This process includes: 1. initial processing, which involves documenting the search, collection and entry of movable objects that can be identified or are already identified as movable cultural property, followed by the issuance of an acceptance act; and 2. inventorying, where, after identification, movable cultural property is recorded in the museum's inventory books (Art. 7). The Ordinance establishes *inventorying* as the primary method of registering movable cultural property in museum stocks (Art. 11, para. 1).

The *study* of movable cultural property, a key activity in the field of cultural heritage, is conducted through *scientific processing*. This process uncovers the historical, natural and artistic significance of movable cultural property for scientific, educational and pedagogical purposes. It includes scientific mapping and the electronic processing of information related to movable cultural property and museum stocks (Art. 25).

To verify the availability of movable cultural property, objects and other materials relevant to research, exhibitions and educational activities, as well as to monitor their condition and that of the inventory books, museums conduct *inventories* (Art. 29, para. 1).

Ordinance No. 1 of February 16, 2021, on the Procedure for the Identification of Movable Cultural Property and for Keeping Registers of Movable Cultural Property defines *identification* as a fundamental activity in the field of cultural heritage. This includes: 1. determining whether an object meets the criteria for movable cultural property; 2. classifying movable cultural property based on its historical period, as outlined in Article 52 of the CHA, and according to its scientific and cultural field, as specified in Article 53 of the CHA; 3. classifying natural specimens under Article 53, paragraph 5 of the CHA; and 4. classifying movable cultural property and natural specimens that meet the criteria for national treasures when granted such status under the terms and procedures of the CHA. Notably, the definition of identification in this ordinance is broader than that provided in Ordinance No. N-6 of December 11, 2009, on the Formation, Management and Identification of Museum Stocks.

Ordinance No. 1 of May 8, 2013, on the Procedure for Maintaining the Register of Intangible Cultural Heritage of the Republic of Bulgaria, in force since May 18, 2013, defines the identification of objects of intangible cultural heritage as consisting of three activities: 1. search, 2. study, and 3. issuance of a preliminary assessment to determine whether the investigated object exhibits the characteristics of intangible cultural property.

Ordinance No. N-00-0001 of February 14, 2011, on Carrying out Archaeological Field Research defines these activities as *scientific research efforts* that require a permit under Article 148, paragraphs 1-3 of the CHA. According to Article 4, paragraph 1 of the Ordinance, archaeological field research follow these stages: 1. *processing and analysis of discovered archaeological structures, materials and acquired information*; 2. *interpretation of results*; 3. *publication of findings*; and 4. *promotion of the research*. The Ordinance identifies three main types of archaeological field research: 1. *Exploration* of archaeological sites—a survey

using non-destructive methods such as geophysical measurements, airborne laser scanning and multispectral aerial photography to identify archaeological properties (Art. 7, para. 1); 2. *Archaeological observation*—the identification of archaeological structures at a site, which may only be conducted by an archaeologist (Art. 11); and 3. Archaeological excavation—a survey applying destructive investigation methods (Art. 13, para. 1). Of particular relevance to this study is the legal definition of ‘professional experience as an archaeologist,’ outlined in §1, item 4 of the Supplementary Provisions of the Ordinance.

Ordinance No. N-3 of April 6, 2011, on the Conditions and Procedure for Establishing and Maintaining a Public Register of Persons Entitled to Engage in Conservation and Restoration Activities defines *conservation and restoration* as a systematic process aimed at preventing the destruction of tangible cultural property, stabilizing its condition and enhancing its reception and appreciation while preserving its authenticity as much as possible (Art. 2, para. 1).

Ordinance No. N-2 of April 6, 2011, on the Establishment, Maintenance and Provision of Information from the Automated Data System ‘Archaeological Map of Bulgaria’ states that database information is used exclusively for research, preservation and promotion of archaeological heritage.

Ordinance No N-4 of June 14, 2007, on Conducting Competitions for Directors of State Cultural Institutes establishes the procedure for holding competitions for the positions of Director of a State Cultural Institute, Director of a State Cultural Institute of National Importance and Director of a Bulgarian Cultural Institute Abroad. Its provisions also apply to cultural heritage institutions.

Ordinance No. N-4 of October 8, 2013, on the Conditions and Procedure for the Presentation of Cultural Property defines the presentation of cultural property as an activity aimed at revealing its cultural and scientific value to the public (Art. 1, para. 2). This is achieved through display, labeling, accessibility and promotion, utilizing accompanying activities, materials and other means (Art. 2, para. 1). The ordinance further defines *display* as a thematic presentation of movable cultural property within a specific exhibition space, accompanied by visual and textual materials and other supporting elements (Art. 6, para. 1). Additionally, it describes *promotion* as the creation and dissemination of information about the cultural and scientific value of cultural property, its public significance and its conservation efforts.

Ordinance No. N-00-0005 of June 8, 2010, on the Conditions and Procedure for Reproducing Cultural Property in Copies, Replicas and Objects for Commercial Purposes, defines the regulations for: 1. reproducing cultural property in the form of copies, replicas and commercial objects; and 2. creating, distributing and using images of cultural property or its elements in photographic, digital, video and other formats for commercial purposes. This includes incorporating such images or elements into products, labels, design solutions and advertisements. These activities fall under the broader

category of cultural heritage socialization. The ordinance also establishes the procedure for producing copies and replicas of cultural property deemed of world or national significance or classified as national treasures. Such reproduction requires permission from the Minister of Culture, which is granted only after receiving a reasoned opinion from a Specialized Expert Council.

Ordinance No. 1 of May 8, 2019, on the Procedure for Announcement and Publication of Information under Article 7(a), paragraphs 3, 4 and 7 and Article 7(b), paragraphs 1 and 2 of the Act on Compulsory Deposit of Printed and Other Works and on Announcement of Media Services Distributors and Providers sets out the procedure for: 1. announcing information on media service providers and distributors of periodic printed works; and 2. publishing information under Article 7(a), paragraphs 3, 4 and 7 and Article 7(b), paragraphs 1 and 2 of the Act on Compulsory Deposit of Printed and Other Works and on Announcement of Media Services Distributors and Providers. These activities are carried out and ensured by the Ministry of Culture, which is also responsible for establishing and maintaining a public register.

Ordinance No. 2 of February 25, 2014, on the Procedure for Issuing Export Permits, Temporary Export Permits and Temporary Exportation Permits for Movable Cultural Property, as well as the Certificate under Article 128, paragraph 3 of the Cultural Heritage Act on Exportation and Temporary Exportation, issued by the Minister of Culture and the Minister of Finance, establishes the procedure for issuing permits for: a) the export and temporary export of movable cultural property under Council Regulation (EC) No. 116/2009 of December 18, 2008; b) the temporary export of movable cultural property classified as a ‘national treasure’ or registered in the main stock of a museum, in cases where they are not included in Annex I of Regulation (EC) No 116/2009, for third parties; and c) the temporary exportation of movable cultural property classified as a ‘national treasure’ or registered in the main stock of a museum within the Republic of Bulgaria to other Member States of the European Union.

For the exportation and temporary exportation of movable cultural property from the territory of the Republic of Bulgaria to other Member States of the European Union, a certificate under Article 128, paragraph 3 of the Cultural Heritage Act is required. This Ordinance sets out the conditions and procedure for issuing such a certificate.

The sub-legislative normative acts discussed above provide a more detailed regulation of activities in the field of cultural heritage than the legal framework. This is logically justified by their role in implementing higher-ranking normative acts, further developing and specifying their provisions. The Ordinances issued by the Council of Ministers and the Minister of Culture clearly define key activities related to the conservation, socialization and management of cultural heritage. Properly defining these activities allows for better categorization and classification of specialist roles in the field, which in turn enables the precise formulation of their duties in job descriptions—an aspect that will be explored in the next section.

2.4. ADMINISTRATIVE DOCUMENTS

National Classification of Occupations and Positions (NCOP) was adopted by Order No. RD 01-931 of December 27, 2010, by the Minister of Labour and Social Policy, pursuant to Article 66, paragraph 4 of the Labour Code. According to its methodological notes, the Classification ensures the direct application of the International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08) in Bulgaria. The scope of positions reflects the requirements of European and national legislation, as well as specific national factors related to education and adult training, labor organization, production, management, wages and social security. NCOP-2011 defines the structure of occupations and positions in Bulgaria's workforce, aiming to provide compatible and comparable information on occupational structures at the European and international levels.

The list of positions in the NCOP-2011 defines the structure of Bulgaria's workforce. The methodological notes, an integral part of the Classification, establish key concepts and rules to ensure its consistent application. According to the NCOP, a 'position' refers to a set of functions and tasks performed by an individual in their workplace, including as an employer or self-employed person. The classification also defines an 'occupation' as a set of positions with highly similar main functions and tasks. A legal definition of 'occupation' is also provided in the Supplementary Provisions of the Vocational Education and Training Act (VETA). Under §1, item 2 of the VETA, an 'occupation' is a type of work activity for which vocational education and training is organized. While the VETA definition serves to regulate social relations in vocational education and training, the NCOP definition focuses on its practical application in the field of employment.

Classification of Positions in the Administration, pursuant to Article 2, paragraph 2 of the Civil Servants Act, defines the positions held by civil servants. It is adopted by the Council of Ministers and published in the State Gazette. Established by Decree No. 129 of June 26, 2012, the Classification outlines the types of positions and their main functions, the rules for preparing, approving and amending the classification, the guidelines for establishing administrative units and the norms for administrative staffing. Both civil servants and employees under an employment relationship hold positions with titles defined in this Classification. This act is relevant to the present study, as some of the positions and job descriptions examined for specialists in the field of cultural heritage are held by civil servants.

Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them was adopted by Order No. RD09-302 of March 25, 2021, by the Minister of Culture, in accordance with Article 37, paragraph 2 of the Cultural Heritage Act. It applies exclusively to positions within museums, which are categorized as follows: 1. managerial positions; 2. expert positions; 3. positions within a museum's scientific group; 4. applied specialists; and 5. support positions.

Rules of Procedure of cultural heritage institutions, also referred to as Rules of Governance and Operations, are internal administrative acts that define the institution's management structure, main activities and implementation methods. These rules often regulate key positions—typically managerial but not exclusively—specifying the required professional qualifications and outlining essential functions and duties.

Job Description—there is currently no legal definition of 'job description' in the existing legislation. The Labour Code (LC) regulates the content of the employment contract, which, according to Article 66, paragraph 1, item 2 of the LC, must include information on the 'nature of the work.' In practice, this information is not detailed in the employment contract itself but is instead outlined in a separate document called a Job Description. Its purpose is to familiarize the employee with the nature of the work, specifying functions, rights and duties. To ensure efficiency in the work process, a job description should complement—rather than overlap with—the functions of other positions in the organization. It should also align with the functional characteristics of individual structural units and focus on the most effective use of the workforce. The document should avoid listing unrelated tasks or duties requiring qualifications beyond those necessary for the position. Typically, a job description also specifies the minimum requirements for the position (education, qualifications, skills, experience in the specific professional field, etc.).

The sub-legislative normative acts under consideration provide a more detailed regulation of key activities in the field of cultural heritage, which are only broadly outlined in the legislative framework. Some of these acts specify position titles for specialists in the field, but these roles are more comprehensively defined in the Rules of Procedure of the respective institutions, which outline their main functions and the requirements for holding them. The most detailed and precise insights into the activities of cultural heritage specialists, however, can be found in their job descriptions. In addition to outlining specific work functions, job descriptions often provide information on the professional training required, at least at the time of initial appointment. Analyzing and comparing the legally defined activities in the field of cultural heritage with the job duties of specialists will help determine whether all regulated activities are covered by designated specialists. Conversely, this comparison may also reveal job functions or even entire positions that arise from practical needs but are not explicitly regulated by law.

The analysis of sub-legislative normative acts and administrative documents at the national level that define the professional training of specialists in the field of cultural heritage highlights the expansion of activities within the system under review. Combined with the activities identified in policy documents and legislative normative acts, this provides a solid foundation for identifying and classifying occupations and positions in the field of cultural heritage.

3. IDENTIFICATION AND CLASSIFICATION OF CULTURAL HERITAGE OCCUPATIONS AND POSITIONS BASED ON DOCUMENT AND LEGISLATIVE ANALYSIS

The analysis of legislative and sub-legislative normative acts in the field of cultural heritage and tourism, along with the identified activities, helps distinguish both existing occupations and positions in the sector, as well as gaps related to the ‘care’ of cultural heritage. It is important to note that an *occupation* is defined as ‘a set of positions with highly similar main functions and tasks.’ These are linked to the knowledge and skills required for a specific type of work within that occupation, often referred to as a specialization. In contrast, *professional qualification* measures ‘the degree of mastery of the knowledge, skills and professionally relevant qualities acquired through training or work experience’ (according to the NCOP) (more on this topic: Koleva-Zvancharova 2020, pp. 116-127), whereas *professional competence* is described as ‘a proven ability to use professional knowledge, skills and personal qualities necessary for practicing an occupation, in accordance with the National Qualification Framework’ (para. 1(a), item 3 of the Supplementary Provisions of the Vocational Education and Training Act, State Gazette, issue 68, July 30, 1999).

This section of the study aims to examine the *professional training* of specialists in the field of cultural heritage through the lens of legislative and sub-legislative normative requirements, as well as the role of employers. The latter is reflected in internal regulations such as Rules of Procedure, internal wage policies and collective labor agreements of organizations employing cultural heritage specialists. The analysis will cover the requirements for different categories of positions, including minimum education, minimum requirements, general and specific qualifications, professional experience and other criteria.

In parallel with the analysis of professional training, this study will also address the issue of *career development* for cultural heritage specialists. The terms ‘career’ and ‘career development’ have no legal definition, and there is no universally accepted theoretical understanding of career development. Two main conceptions emerge in defining these terms. The first relates to workforce development and job search, while the second emphasizes career and human development—focusing on an individual’s growth and overall development in relation to work and other life roles throughout life (Sharlanova 2013, p. 71). According to the second perspective, as the world of work evolves, individuals should not be passive participants in their career journey. Instead, they must take a proactive approach to managing their careers to adapt to changing personal needs and the shifting nature of employment (p. 72). This part of the study will examine career development through the first, narrower and more traditional lens, which focuses on preparing individuals for the workforce. While it may appear to encompass personal development, in practice, it

primarily concentrates on acquiring the work skills and experience necessary for securing employment. The ultimate goal of this approach is to improve employability and job prospects (p. 76). Therefore, this section will explore training opportunities, retraining for new professional qualifications and the development of professional knowledge and skills that legislators have specifically provided for cultural heritage specialists. Additionally, it will examine the career development opportunities offered by employers through internal regulations. Finally, the study will discuss different forms of rewards and incentives for cultural heritage specialists, as these also influence their motivation to enhance their knowledge and skills as part of their career development journey.

Before *identifying positions in the field of cultural heritage*, it is necessary to examine the legal and regulatory provisions that establish the framework for defining specific positions. This framework is primarily set by the National Classification of Occupations and Positions (NCOP), adopted by Order No. RD 01-931 of December 27, 2010, of the Minister of Labour and Social Policy, based on Article 66, paragraph 4 of the Labour Code, as previously discussed. As noted, the NCOP defines a ‘position’ as a set of functions and tasks performed by a person in their workplace, including as an employer or self-employed individual. A legal definition of ‘position’ is also found in the Supplementary Provisions of Ordinance No. 3 of January 25, 2008, on the Conditions and Procedures for the Activity of Occupational Health Services. This Ordinance, issued by the Minister of Health and the Minister of Labour and Social Policy, was published in State Gazette, issue 14, February 12, 2008. According to §1, item 3, a ‘position’ encompasses a set of functions, tasks and additional requirements for an individual, such as the knowledge and skills necessary for a specific type of work activity. However, since the Ordinance predates the NCOP and has not been amended since its adoption in 2008, it remains unclear why the legislator did not unify the definition across both acts—whether by design or oversight. Given that the purpose of the NCOP is to define the occupational and positional structure of the workforce in Bulgaria in accordance with European legislation and practices, its definition of ‘position’ should be considered authoritative. Further supporting this argument is the fact that the NCOP has been updated multiple times to reflect changes in labor-related social relations, while the Ordinance has remained unchanged since its adoption.

Before discussing the minimum requirements for positions in the field of cultural heritage, it is important to note that the Classification defines the concept of ‘educational and qualification level’ and regulates the different levels. According to item 9.5 of the Methodological Notes to the NCOP, the ‘educational and qualification level’ refers to the set of knowledge and skills required for performing a specific position, in accordance with Bulgarian legislation. For the purposes of the Classification, ten educational and qualification levels have been established, ranging from 0 to 9. Level 0 indicates no requirement for a degree of professional qualification or formal education, while level 9 represents the highest level, applicable to positions filled through election. It should be noted that, under Article 83, paragraph 1 of the Labour Code, positions subject to election are determined by law, an act of the Council of Ministers, or a statutory document.

In addition to the positions listed in the Classification, employers may include positions in their job specifications that are not explicitly covered. According to the NCOP, if a position cannot be assigned to a specific unit group based on an analysis of its functions and tasks, it should be classified under the unit group ‘not elsewhere classified.’

The NCOP categorizes positions into ten main classes, including managers, specialists, technicians and applied specialists, support and administrative staff, skilled workers and related positions and occupations that do not require special qualifications.

Another key act that defines and classifies positions in the Republic of Bulgaria is the *Classification of Positions in the Administration*, adopted by Decree No. 129 of the Council of Ministers on June 26, 2012. According to Article 13, paragraph 2, of the Administration Act, *positions in the administration are categorized based on their functions into three types: 1. managerial; 2. expert; 3. technical.* The Civil Servants Act and the Classification of Positions in the Administration are relevant to the discussion below, as some of the positions and job descriptions examined for specialists in the field of cultural heritage are held by civil servants. Examples include experts in the State Archives Agency—such as State Expert, Chief Expert and Senior Expert—as well as inspectors in the Inspectorate for Protection of Cultural Heritage.

In addition to the Classification of Occupations and Positions, which, according to item 4 of its Methodological Notes, applies to all enterprises and organizations to ensure uniformity in labor management and relations, and the Classification of Positions in the Administration, which pertains to civil servants and employees in the administration, it is also important to mention the *Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them (CMMPRHT)*. Adopted by Order No. RD09-302 on March 25, 2021, by the Minister of Culture, pursuant to Article 37, paragraph 2, of the Cultural Heritage Act, this classification is specific to positions held in museums. It categorizes these positions *as follows: 1. managerial positions; 2. expert positions; 3. positions within a museum’s scientific group; 4. applied specialists; 5. support positions.* A closer look at the Classification reveals that, in addition to the qualification levels outlined in the NCOP, some museum positions require a DSc or PhD in the relevant professional field, corresponding to the thematic scope of the museum. Examples of such positions include ‘head of a scientific group in a museum/art gallery’ and ‘member of a scientific group in a museum/art gallery.’ The NCOP does not include any positions that mandate a degree as a minimum educational requirement. However, this does not prevent an employer from establishing such a requirement.

Based on the classifications presented so far, the following main groups of positions in the field of cultural heritage can be defined according to their functions: 1. Managerial positions; 2. Expert positions and specialists in cultural heritage; 3. Support positions; 4. Administrative support positions; 5. Positions with supervisory functions. Each category will be examined based on the primary cultural heritage institutions they belong to—museums, libraries and archives—which are denoted by the letters ‘M,’ ‘L’ and ‘A’ in the table below. The *Classification of Cultural Heritage Positions* is a revised adaptation that aligns with

the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them, and it is consistent with the broader (non-specific to cultural heritage) classification in the NCOP, as well as the previously introduced classifications. The Classification of Cultural Heritage Positions, derived from the other classifications considered, can be presented as follows:

Managerial Positions		
Nº	Position	Area
1	Director of a state museum or art gallery, regional museum, municipal museum or art gallery, private museum, joint-venture museum or Bulgarian cultural institute abroad	M
2	Deputy Director of a museum or art gallery	M
3	Head of a museum or art gallery branch	M
4	Head of a conservation and restoration laboratory or studio in a museum or art gallery	M
5	Head of a unit (directorate, department, territorial structure) in a museum or art gallery	M
6	Director of a national library, regional library, municipal library or university library	L
7	Heads of branches, departments or sectors in libraries	L
8	President of the State Archives Agency (SAA)	A
Expert Positions and Specialists in Cultural Heritage		
Nº	Position	Area
1	Chief Curator in a museum or art gallery	M
2	Curator in a museum or art gallery	M
3	Chief Restorer in a museum or art gallery	M
4	Conservator/Restorer in a museum or art gallery	M
5	Expert/Coordinator for exhibitions and events in a museum or art gallery	M
6	Museum Educator	M
7	Public Relations Expert, Marketing and Advertising Expert, and Information Technology Expert in a museum or art gallery	M
8	Chief Guide and Tour Guide in a museum or art gallery	M
9	Architect in a museum or art gallery	M
10	Head and Member of a Scientific Group in a museum or art gallery	M
11	Assistant Restorer in a museum or art gallery	M
12	Designer in a museum or art gallery	M
13	Museum Preparator	M
14	Stone Polisher in a museum	M
15	Archaeologist	M
16	National and Regional Administrators of the Automated Data System 'Archaeological Map of Bulgaria' database	M
17	Librarian	L
18	Expert Librarian	L
19	Methodist in a library	L

Expert Positions and Specialists in Cultural Heritage		
Nº	Position	Area
20	Specialist Librarian	L
21	Bibliographer	L
22	Expert Bibliographer	L
23	Chief Bibliographer	L
24	Bibliographer-Information Specialist	L
25	Documentalist	L
26	Chief Expert	A
27	Senior Expert	A
28	State Expert	A
Support Positions in Cultural Heritage		
Nº	Position	Area
1	Informant in a museum or art gallery	M
2	Stock Keeper in a museum or art gallery	M
3	Animator	M
4	Cashier and Ticket Seller	M
5	Event Organizer	M
6	Security Personnel	M
7	Card Index Keeper	L
8	Stock Keeper	L
9	Library Worker	L
10	Music Notes Archive Keeper	L
11	Sound Archive Keeper	L
12	Photo Archive Keeper	L
13	Video Archive Keeper	L
14	Archaeological Excavation Worker	A
Administrative Support Positions		
Nº	Position	Area
1	Principal Secretary at the SAA	A
2	Legal Counselor	M, L, A
3	Accountant	M, L, A
4	Finance Officer	M, L, A
5	Financial Controller	M, L, A
6	Public Procurement Specialist	M, L, A
7	System Administrator	M, L, A
8	Network Administrator	M, L, A
Positions with Supervisory Functions		
Nº	Position	Area
1	Chief Inspector at the Inspectorate for Protection of Cultural Heritage	M, L, A
2	Inspector at the Inspectorate for Protection of Cultural Heritage	M, L, A

3.1. MANAGERIAL POSITIONS

According to the 2011 Explanatory Notes on the scope and content of positions in the National Classification of Occupations and Positions, managers are responsible for planning, governing, coordinating and evaluating the overall activities of state bodies, institutions, enterprises and other organizations or their structural units. They also formulate and review policies, laws, rules and regulations.

A legal definition of a managerial position can be found in §1, item 31 of the Supplementary Provisions of the Social Security Code (SSC). It defines a managerial position as: a) a role held as a member of the management, control, or governing body of a legal entity, as determined by law, statute, or another founding document, including the position of procurator; b) a position involving managerial and/or control functions within a structural unit directly related to the institution's primary activities and functions or to the core operations of a company or individual, in accordance with its internal structure.

Based on the above, when distinguishing between different types of positions, heads of departments and sectors should generally be excluded from the category of managerial positions—unless, under applicable legislation or the institution's rules of procedure, these departments or sectors qualify as structural units within the meaning of §1, item 31 of the Supplementary Provisions of the SSC.

3.1.1. Managerial positions in the museum sector

According to the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them, managerial positions include: Director of a state museum or art gallery; Director of a regional museum; Director of a municipal museum or art gallery; Director of a private museum or a joint-venture museum; Head of a museum or art gallery branch; Deputy Director of a museum or art gallery; Head of a conservation and restoration laboratory or studio in a museum or art gallery; Head of a unit (directorate, department, territorial structure) in a museum or art gallery.

For each managerial position in museum management, a master's degree is the minimum required educational qualification, along with mandatory work experience of 3 to 5 years in the relevant professional field corresponding to the thematic scope of the museum, branch or art gallery. Additionally, candidates must have completed a specialization in the relevant professional field. For the position of head of a conservation and restoration laboratory or studio in a museum or art gallery, an additional requirement has been introduced—the individual must be registered in the register specified in Article 164, paragraph 1 of the Cultural Heritage Act. This requirement will be discussed in more detail in a dedicated section on individuals authorized to perform conservation and restoration activities. It is also noteworthy that for one of the managerial positions listed in the Classification—head of a museum or art gallery unit—there are no specific requirements beyond the general ones related to possessing an educational and scientific degree and relevant professional experience.

Director of a museum. The positions of director for state, regional and municipal museums, along with the requirements for holding them, are regulated by the Cultural Heritage Act (CHA). According to Article 28, paragraph 5 of the CHA, candidates for these positions must have a higher education degree, specifically a master's degree in a relevant professional field, along with professional experience in that field. The required length of experience varies: five years for directors of state and regional museums and three years for municipal museums. Directors are appointed through a competitive selection process. For state museums under the jurisdiction of the Ministry of Culture, the competition follows the procedure established in the regulation under Article 5, paragraph 4 of the Culture Protection and Development Act. In the case of municipal and regional museums, the selection is conducted by a committee appointed in accordance with the Labour Code. This committee consists of three representatives from the respective municipality, three directors of national and/or regional museums, and one representative from the Ministry of Culture (Art. 28, para. 5 of the CHA).

To ensure a comprehensive analysis, it is important to note that state, regional and municipal museums are classified as cultural and scientific institutes. According to Article 4 of the Culture Protection and Development Act (CPDA), *cultural institutes* are state or municipal cultural organizations established either by a special law or by an act of an executive or local authority. State cultural institutes, as defined by Article 5 of the CPDA, are legal entities funded by the state budget and are established, transformed or dissolved by the Council of Ministers upon the proposal of the Minister of Culture or by law. Furthermore, museums that meet the criteria outlined in Article 7, paragraph 1 of the CPDA, may be granted the status of state cultural institutes of national importance. These institutions serve a nationwide and representative function, focusing on the creation, permanent preservation and dissemination of cultural and historical heritage (Article 7, paragraph 1 of the CPDA).

According to Article 5, paragraph 3 of the CPDA, a competition must be announced for the position of director of a state cultural institute, and a mandatory requirement for participation is the submission of a development concept for the institute. The same requirement applies to *directors* of state cultural institutes of national importance (Art. 7, para. 4 and 5 of the CPDA). The procedure and specific conditions for conducting competitions for the positions of director of a state cultural institute, director of a state cultural institute of national importance and director of a Bulgarian cultural institute abroad are regulated by Ordinance No N-4 of June 14, 2007, on Conducting Competitions for Directors of State Cultural Institutes.

In addition to the requirements outlined in the Classification of Museum Positions, *additional criteria apply to candidates for the position of director of a Bulgarian cultural institute abroad.* These include professional experience in international cultural cooperation, proficiency in the language of the host country and proficiency in English, French or German if the candidate possesses it. The applicant must also hold a category B driving license.

Bulgarian cultural institutes abroad are state cultural institutes under the methodological and financial management of the Ministry of Culture. They are established and operate in accordance with bilateral international agreements (Art. 17, para. 1 of the CPDA).

The above requirements represent the minimum standards set by the legislator. However, museums and institutes may establish additional conditions for these positions in their internal regulations. For example, according to Article 13, paragraph 1 of the Rules of Procedure of the National Archaeological Institute with Museum at the Bulgarian Academy of Sciences, adopted by the General Assembly of Scientists of NAIM-BAS on March 31, 2016, *the Director of NAIM* may be a Doctor of Sciences, a Habilitated Scientist with an academic degree, a Member of Correspondence or an Academic, who holds a primary position at NAIM. *The Deputy Director* may be a Habilitated Scientist with a primary position at NAIM (Article 16, paragraph 2 of the Rules). According to Article 5 of the Rules, the governing bodies of NAIM at BAS are the General Assembly of Scientists, the Scientific Council (SC) and the Director. The General Assembly of Scientists includes all individuals with an academic position and/or an academic degree who hold a primary position at NAIM. Members of the Scientific Council are elected from among Doctors of Sciences, Habilitated Scientists, Members of Correspondence (associate members) and Academics (full members).

The National Institute of Immovable Cultural Heritage (NIICH) is also headed by a director. According to Article 18, paragraph 1 of the CHA, NIICH is a state cultural institute of national importance and carries out activities related to the preservation of immovable cultural heritage, including research in the search and study of immovable cultural heritage. Pursuant to Article 20 of the CHA, the Rules of Procedure of the National Institute of Immovable Cultural Heritage were adopted by Decree No. 8 of the Council of Ministers on January 18, 2012. However, these rules do not specify the conditions for the position of director. As a result, competitions for the director of NIICH are conducted in accordance with the procedure and conditions outlined in Ordinance No N-4 of June 14, 2007, on Conducting Competitions for Directors of State Cultural Institutes. The professional qualifications and experience required for the position align with the general requirements set out in the Classification of Museum Positions.

As mentioned earlier, some museums have introduced additional requirements for managerial positions within their structure, while others adhere strictly to the minimum standards set by the Classification of Museum Positions. In this context, the study examined the internal regulations and job descriptions of leading cultural institutes with diverse activities and profiles. The primary objective is to assess the current state of the issues under study at the level of 'cultural organization.' The selection criteria focused on established cultural institutes within the institutional infrastructure of culture, each engaged in different activities and specializing in the preservation of various types of cultural heritage. The selected institutions fall within the traditional triad of memory institutions: museums, libraries and archives.

One such cultural organization is the *Rousse Regional Historical Museum*. According to Article 11, paragraph 1 of its Rules of Procedure, the museum is headed by a director who must hold a higher education degree with a Master's qualification in the relevant professional field and have at least five years of professional experience.

Some museums, however, do not explicitly specify educational or professional experience requirements for managerial positions in their Rules of Procedure. For example, the *Rules of Procedure of the Gabrovo Regional Ethnographic Open-Air Museum 'Etar'* state that the museum director is appointed through a competitive process, with the conditions of the competition being coordinated with the Ministry of Culture (Art. 12 of the Rules). In this case, additional conditions apply, as the director must still meet the minimum educational and professional experience requirements set by the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them.

Other managerial positions in the museum sector. The Rules of Procedure of the NAIM at BAS establish requirements not only for individuals holding positions or participating in the institute's governing bodies but also for other managerial positions within the institute. For example, according to Article 18, paragraph 1 of the Rules, the *head of a section or branch at NAIM* must be a Doctor of Sciences or a Habilitated Scientist holding a primary position in the unit. This position is elective, with the election conducted by the Scientific Council. The Scientific Council also elects the *Head of the Stocks Department at NAIM*, a position that may be held by a habilitated scientist or a scientist with the academic title of Senior Assistant Professor who holds a primary position in the unit and has at least five years of museum experience (Art. 1(a), para. 1 of the Rules). Similarly, the *Head of the Exhibitions Department at NAIM* must be a habilitated scientist or a scientist with the academic title of Senior Assistant Professor in the unit, also with at least five years of museum experience (Art. 20(b), para. 1 of the Rules). The Scientific Council also elects the *Head of the Laboratory for Analysis, Conservation and Restoration*, who must be a specialist *meeting the requirements of Article 164* of the Cultural Heritage Act and registered in the public register under Article 165 of the same Act.

The NAIM at BAS also has an Administrative Department that assists the Director in managing administrative activities (Art. 24(a), para. 1 of the Rules). According to paragraph 2, the Director appoints the *Head of the Administrative Department*, who must be a 'specialist with appropriate higher education.' However, the term 'appropriate education' is not clearly defined. It is unclear whether this requires education specifically related to museum work or the museum's thematic scope, or whether the position is intended for a specialist in administrative activities.

3.1.2. Managerial positions in the library sector

The primary legislative act regulating managerial positions in the library sector is the Public Libraries Act (PLA). According to Article 19 of the PLA, the *National Library* is headed and represented by a Director, who must be a Bulgarian citizen with a Master's

degree in the professional fields of Humanities or Social, Economic and Legal Sciences. The candidate must also have five years of professional experience in a managerial position within a library and be a habilitated person. In addition to outlining the necessary qualifications, the law specifies cases of incompatibility for the position of Director of the National Library, particularly concerning involvement in commercial activities. The Director may not serve as a manager, commercial agent, commercial representative, procurator, commercial intermediary, liquidator or receiver. They may not be a member of the management or control body of a non-profit legal entity, commercial company or cooperative, nor engage in a liberal profession, except for scientific or teaching activities or the exercise of copyright and related rights. The Director is also responsible for ensuring compliance with the Standard of Library and Information Services, adopted by order of the Minister of Culture. Under this standard, the Director promotes cultural heritage and takes measures for its preservation, including digitization, conservation, restoration and improving storage conditions. Additionally, the Director oversees the operation of a digital library and ensures the library engages in international cooperation.

Regional libraries are managed and represented by a *director* appointed by the mayor of the municipality where the library's seat is located. The appointment is based on a competition conducted in accordance with the Labour Code. To qualify for the position, a regional library director must have five years of professional experience in a library. The required experience for the positions of director of a regional library and director of a regional museum is similar. However, when it comes to educational requirements, the PLA sets more specific criteria for library directors compared to the Classification of Main Museum Positions for museum directors. While a museum director must hold a Master's degree, the PLA explicitly requires that a library director's degree be in the professional field of Public Communications and Information Sciences.

According to Article 34 of the PLA, *municipal libraries* are also managed and represented by a *director* appointed by the mayor through a competition under the Labour Code. Unlike regional library directors, municipal library directors may hold either a Master's or a Bachelor's degree in Public Communications and Information Sciences and must have at least three years of professional experience in a library.

In addition to national, regional and municipal libraries under the PLA, the legislator has also provided for another type of library—*university libraries*. The Higher Education Act (HEA) provides limited details on what university libraries are, how they are managed and what their structure entails. According to Article 17, paragraph 2, item 7 of the HEA, a university is an institution of higher education that must have a library and other means of information services for teaching and research. Furthermore, Article 25, paragraph 3 states that the university library is a service unit within the higher education institution. However, the law does not define 'service unit' or 'basic unit.' Paragraph 2 of the article explicitly lists the units considered 'basic,' while paragraph 3 provides a non-exhaustive list of other (service) units, including libraries. This effectively grants higher education

institutions the authority to determine the structure and functions of the management bodies of service units in their internal regulations (Art. 25, para. 3 of the HEA).

The largest university library in Bulgaria is that of Sofia University 'St. Kliment Ohridski.' According to Article 73, paragraph 1 of the Rules of Procedure of Sofia University 'St. Kliment Ohridski,' the University Library is an independent structural unit that supports the university's educational, scientific and cultural activities, conducts research in the field of librarianship and bibliography and serves as a national depository of educational and scientific literature. In accordance with Article 8 of the Rules of Procedure of Sofia University 'St. Kliment Ohridski,' the Academic Council adopted the Rules of Procedure of the Library on May 31, 2017. These rules define the University Library as a service unit (under the HEA) that supports the academic and scientific activities of Sofia University (Art. 2) by performing librarian, informational, educational and research functions. It is also part of the national library system (Art. 3). The governing bodies of the University Library are the Library Council and the Director (Art. 6). The Director is elected through a competition, confirmed by the Academic Council, and appointed by the Rector of Sofia University (Art. 8, para. 2).

According to the job description of the Director of the University Library, approved by the Rector of Sofia University, the Director's main duties include managing the library's overall activities and addressing all issues related to its administration. The Director is responsible for strategic planning, organizing and overseeing library and information services for lecturers, students and employees of Sofia University, as well as external users. Additionally, the Director is accountable for the library's scientific and publishing activities. The job description must include the NCOP code, as required by labor legislation. The code for the Director of the University Library is 1120, corresponding to the NCOP class: Managers, subclass and position: Managing and Executive Directors. Unlike the requirements under the PLA, which specify a Master's degree in Public Communications and Information Sciences, the Director of the University Library at Sofia University must have a higher education qualification, regardless of the degree or professional field, but must also hold a library qualification. Similar to regional library directors, Sofia University requires a minimum of five years of professional experience. However, instead of library experience, the requirement is for experience in a managerial position. Additional educational requirements for the position include computer literacy and proficiency in foreign languages.

The rectors of universities that have established university libraries can also be considered among the managerial positions in the library sector. This is because the rector serves as the governing body of the higher education institution, representing it before third parties and signing contracts on its behalf. Additionally, specialists working in university libraries enter into employment contracts with the rector as their employer.

Other managerial positions in libraries. The library field also includes managerial positions such as *heads of library directions, departments and sectors*. The Rules of Procedure of

Sofia University 'St. Kliment Ohridski' define the university library as a library and information complex, consisting of a Central Library and branch libraries within faculties, departments and specialties. Within the Central Library, there are distinct directions and functional departments, each led by a head of direction or a head of department. There are three directions in total:

- Collection and Cataloguing Direction, which includes the following departments: Collection of Library Resources; Collection of Periodical Resources and Databases; Cataloguing.
- Library and Information Services and Stocks Direction, which includes the following departments: Organization and Preservation of Stocks; Library and Information Services; Rare and Valuable Editions; Digitization.
- Library and Information Technology and Networks Direction.

Given the institution where the positions of Head of Direction and Head of Department in the University Library are established, they fall under category 1345: Heads in Education, according to the NCOP. As defined in the Classification, Heads in Education plan, manage, coordinate and evaluate the educational and administrative aspects of educational services in kindergartens, schools, service units, universities, colleges, faculties, departments and other educational institutions.

A review of the current job descriptions for the Head of Direction and Head of Department at the University Library of Sofia University, as approved by the Rector, highlights the following key work functions and duties:

The Head of the Collection and Cataloguing Direction is responsible for managing, organizing, supervising and overseeing the work of the direction. This role includes responsibility for the collection of the University Library's stocks in alignment with Sofia University's profile and the library's structure. The Head also oversees the cataloguing process for library resources, monitors the secondary selection process and ensures the completion of the annual inventory within the University Library system. Additionally, the job description specifies that the Head of the Direction must track and account for changes related to the introduction of new degree and master's programs at Sofia University 'St. Kliment Ohridski.'

The Head of the Library and Information Services and Stocks Direction is responsible for the Library's participation in national and international interlibrary loan systems, the organization and maintenance of the Library's stocks in the Central Book Repository and Depositories, and for ensuring the strict observance of the regime for the storage and use of old prints, rare and valuable editions. The Head is also responsible for providing library and information services to the readers of the Central Library, ensuring the strict use of the Aleph Integrated Library and Information System (ILIS) in the work of the Direction, training new recruits and efficiently allocating activities. Additionally, the Head prepares

publications in the field of library and information sciences or in other areas aligned with the objectives of the direction.

The Head of the Library and Information Technology and Networks Direction is responsible for the installation, configuration, updating and proper functioning and use of the integrated library and information system. The Head is also responsible for the functioning of the University Library website and participates in and coordinates various projects and programs undertaken by the Library.

For the position of Head of Direction, Sofia University requires higher education and a library qualification, as well as a minimum of 5 years of library work experience. Knowledge of foreign languages, regardless of level and language, is a mandatory requirement.

For the position of *Head of Department at the University Library*, Sofia University requires employees to hold a higher education degree and a library qualification, as well as a minimum of 3 years of library experience, except for the Head of the Rare and Valuable Editions Department. A minimum of 5 years of library experience is required for this position. Another exception is the Head of the Coordination and Public Relations Department, for which no specialization or experience in the library sector is required. The requirement for this position is that the person has a higher education degree, regardless of the specialty, and 3 years of experience, regardless of the type of work functions previously performed or the organization in which the experience was obtained. Additional requirements for a Head of Department in the University Library are computer literacy and knowledge of foreign languages.

Some of the *main duties under the job description* of each of the Heads of Departments at the University Library 'St. Kliment Ohridski' are:

- To manage a department performing strictly regulated activities within a given direction;
- To organize, supervise and control the overall activities of the department;
- To study and analyze the experience and organization of work in similar structural units of other libraries and prepare proposals to the Head of the Direction for the optimization of current activities and the improvement of the qualifications of the staff of the Department;
- To inform the Head of Direction in case of problems and cooperate in finding a solution;
- To prepare monthly statistics on the activities and draft the Department's annual report (except for the Head of Cataloguing);
- To ensure the strict use of the Aleph Integrated Library and Information System in the work of the Department (except for the Head of Library and Information Services and the Head of Coordination and Public Relations);

- To ensure the training of newly recruited staff and the efficient allocation of activities (except for the Head of Coordination and Public Relations);
- To prepare publications in the field of library sciences (except for the Head of Coordination and Public Relations).

A detailed review of the current job descriptions of the Heads of Departments in the University Library as of 2024 indicates that their specific *work functions* are as follows:

The Head of the Collection of Library Resources Department monitors new releases in Bulgaria and abroad to expand the stock of the University Library; communicates with the Deposit Department of the SS. Cyril and Methodius National Library and is responsible for the receipt and primary processing of publications received under the Act on Compulsory Deposit of Printed and Other Works; communicates with the St. Kliment Ohridski University Press and is responsible for the receipt and primary processing of University publications; analyzes the profile of the received literature and is responsible for its proper allocation in the structure of the University Library; is responsible for and supervises the transmission of the primary registered documents to the Cataloguing Department; is responsible for and coordinates the activities of transmitting the newly received publications in the University Library network; is responsible for the process of secondary selection and deduction of the stocks.

The Head of the Collection of Periodical Resources and Databases Department prepares and coordinates the subscription lists of Bulgarian and foreign periodicals and databases; strictly monitors the received periodicals, sends complaints to the suppliers in a timely manner and registers the responses received; provides a monthly report to the management on the use of the subscribed databases and prepares an annual report; supervises the activities of the librarian responsible for processing periodicals received under the Act on Compulsory Deposit of Printed and Other Works; and supervises the timely preparation of the lists of periodicals to be bound.

The Head of the Cataloguing Department oversees and ensures the strict implementation of processing norms for library documents; exercises ongoing control over the creation of bibliographic records; manages the development and maintenance of the University Library's electronic catalogue; controls and coordinates the activities related to building control files; is responsible for standardizing bibliographic records and ensuring their quality; oversees the cataloguing of all Bulgarian and foreign books received by the University Library; receives the primary processed bibliographic documents with a list from the Collection of Library Resources Department; distributes them among the department assistants; and is responsible for the cataloguing period.

The Head of the Library and Information Services Department researches and meets the information needs of the teaching staff, PhD candidates and students of Sofia University; prepares monthly reports on the thematic, bibliographic and scientometric references compiled in the department; organizes and conducts information literacy training ses-

sions for users, including instruction on working with the University Library catalogue and databases; trains and consults the heads of branch libraries on innovations in database usage; and supervises the preparation of scientometric references for the teaching staff of Sofia University 'St. Kliment Ohridski.'

The Head of the Rare and Valuable Editions Department manages the processes of searching for rare and valuable editions and forming collections from them; supervises the strict observance of the organization and storage regime of the special stocks in the University Library; together with the Head of the Coordination and Public Relations Department, participates in the preparation of the exhibition conception and organization at the University Library; prepares proposals for the replenishment of the Department's stock and coordinates with the Heads of the Library Information Services and Collection and Cataloguing Departments; works in close coordination with the Head of the Library Information Services and Stocks Direction and the Digitization Department.

The Head of the Coordination and Public Relations Department manages and coordinates the preparation of cultural events in the library (celebrations, exhibitions, book premieres, etc.) and organizes educational initiatives, presentations and similar activities; liaises with libraries, scientific organizations, national and international professional associations and other relevant entities; cooperates with various media and promotes the activities of the library; supervises the timely publication of information about events on the University Library website and social networks; oversees the ongoing maintenance of the structure and content of the University Library website.

All Heads of Departments in the University Library of Sofia University are directly subordinate to the Head of the respective Direction, except for the Head of the Coordination and Public Relations Department who is directly subordinate to the Director of the Library.

3.1.3. Managerial positions in the archive sector

Pursuant to Article 11, paragraph 1 of the National Archives Stock Act (NASA), the State Archives Agency is responsible for implementing state policy in the selection, collection, registration, processing, preservation, conservation and use of documents within the National Archives Stock, as well as for the development and improvement of archival work. The agency operates under the Council of Ministers as a legal entity with budgetary funding and is headquartered in Sofia. It is led and represented by a *Chairman* appointed by a decision of the Council of Ministers (Article 12 of the NASA). The Chairman of the State Archives Agency exercises general management, coordination and oversight of the collection, record-keeping and preservation of documents stored in archives that are part of the National Archives Stock, regardless of their location, and organizes work with them (Art. 13 of the NASA). According to the Rules of Procedure of the State Archives Agency, in effect since March 6, 2010, and adopted by Decree No. 9 of the Council of Ministers on January 28, 2010, the Chairman is a second-level budget authorizer under

the Council of Ministers. Pursuant to Article 6, paragraph 2 of the Rules, the Chairman is the sole executive authority with special competence under the National Archives Stock Act, managing, coordinating and controlling the implementation of state archival policy in Bulgaria. The Chairman is appointed by a decision of the Council of Ministers (Article 12, paragraph 2 of the NASA). Neither the NASA nor the Rules of Procedure of the State Archives Agency specify any requirements for holding the position of Chairman.

3.2. EXPERT POSITIONS AND SPECIALISTS IN CULTURAL HERITAGE

According to the NCOP, specialists enhance existing practical and applied knowledge and skills in a given field, apply scientific or artistic methods, concepts and theories, and systematically study leading developments in that field, or engage in a combination of these activities. Competent pursuit of most occupations in this category requires a minimum of level 6 education and training, as defined in the 2011 Methodological Notes on the Implementation of the NCOP.

This section aims to identify position groups and the basis for their categorization, as well as to highlight key expert and specialist roles in cultural heritage. Specialists possess specialized knowledge essential to the institution's field of activity, techniques, or management. Many positions in this section are not regulated, as is the case for managerial positions. Some of them were identified through the Rules of Procedure of museums, libraries and archives, others through the National Classification of Occupations and Positions, while additional information was sourced from current job descriptions made available for the purposes of the study. The study seeks to identify as many positions as possible to map the different types of roles, their main work functions and the conditions for holding them, without claiming to be exhaustive.

3.2.1. Expert positions and specialists in the museum sector

As mentioned above, the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them (CMMPRHT) was adopted by order of the Minister of Culture. In addition to managerial positions, it defines four other categories of expert positions: positions within a museum's scientific group, applied specialists and support positions. Excluding support positions, the other categories will be discussed in this section.

Expert positions according to the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them:

The Chief Curator in a museum or art gallery falls under the category of expert positions according to the Classification. As outlined in the job description, the Chief Curator in the Department of 'Life and Livelihood' at the Regional Ethnographic Open-Air Museum (REOAM) 'Etar' assists the Director and Deputy Director in implementing the

museum's objectives, conducts collecting, scientific research and popularization activities related to the museum's profile, participates in the development of exhibition documents, arranges exhibitions and prepares lectures for them. Additionally, the Chief Curator takes part in museum committees at the REOAM, delivers thematic and overview lectures at the museum and participates in scientific forums and seminars both domestically and internationally. This position requires a degree in History and Archaeology or Ethnology, along with a minimum of five years of experience in the specialty, though the specific specialty is not defined. Additional requirements include communication and teamwork skills, as well as knowledge and experience in fundraising, research, promotional and organizational work.

Curator in a museum or art gallery. To illustrate this role in practice, we will once again use the example of the only open-air museum in our country—REOAM 'Etar.' According to the job description, the *curator at REOAM 'Etar'* must have in-depth knowledge of the department's stock and conduct systematic collecting and research activities, including fieldwork, archival research and library studies. They are responsible for identifying and proposing exhibits for purchase to enrich the collection, inventorying museum objects acquired through purchase or donation in the inventory books and participating in stock inventories and exhibition inventories. Additionally, they contribute to the development of thematic exhibition plans for both permanent and temporary exhibitions and engage in scientific research work in alignment with the department's profile. The required qualifications for this position include a university degree in the professional fields of 'History and Archaeology' or 'Sociology, Anthropology and Cultural Studies.' No prior work experience is required.

The Curator - Media, Exhibitions, Audiences at the Rousse Regional Historical Museum must hold a higher education degree in History, Bulgarian Language and History, Philology, European Studies or Media and Advertising, regardless of whether it is a Bachelor's or Master's degree. As specified in the job description, this curator is responsible for promoting the museum's activities and maintaining its public image, establishing communication with other museums, external organizations, NGOs and official institutions. They are also responsible for preparing the museum's annual event calendar and overseeing the execution of individual events, organizing museum forums, conferences, lectures and presentations, and facilitating events hosted at the museum by external parties and institutions (such as book presentations, lectures, anniversaries, celebrations and weddings.) While prior work experience is not required for this position, proficiency in a foreign language is mandatory due to the communication-oriented nature of the role.

The Curator in the 'Recent History' department at the Rousse Regional Historical Museum (RHM) must hold a higher education degree in one of the following fields: History, Archaeology, Bulgarian Language and History, Balkan Studies, or Ethnology. The Rousse RHM may also appoint a candidate with a degree in Botany. A mandatory requirement for the position is a Master's degree. In addition to computer literacy and fluency in a

foreign language, the curator must have academic publications and experience in the field of non-profit organizations. However, the job description does not specify whether prior employment in such an organization is required or if collaboration and contacts with non-profit organizations suffice. The curator's primary responsibilities include researching, collecting and scientifically processing tangible and intangible cultural heritage; conducting fundraising, scientific research and cultural information activities related to the Rouse region; developing structural and thematic exhibition plans; preparing and delivering thematic talks and lectures; leading guided tours; compiling information; and preparing reports on their activities.

Chief Restorer in a museum or art gallery. According to the Classification of the Main Museum Positions, the Chief Restorer must hold a Master's degree and be listed in the register under Article 165, paragraph 1 of the Cultural Heritage Act (CHA). Article 165, paragraph 1 of the CHA mandates the establishment and maintenance of a *Public Register of Persons Entitled to Engage in Conservation and Restoration Activities* in the relevant field, under the conditions and procedures set by an ordinance of the Minister of Culture. Article 163 of the CHA defines conservation and restoration, together with the adaptation of cultural property, as a systematic process of activities aimed at preventing the destruction of cultural property, stabilizing its condition and enhancing its reception and appreciation while preserving its authenticity as much as possible. All conservation, restoration and adaptation activities of immovable cultural property must be carried out by or under the direct supervision of individuals listed in the register referred to in Article 165 (Art. 164, para. 1 of the CHA). To be included in the register, a candidate must hold a Master's degree in: 1. a specialty in conservation and restoration, along with three years of professional experience in this field; 2. a degree in Architecture with a specialization in conservation and restoration of immovable cultural heritage and three years of professional experience in this field, or a degree in Architecture with five years of professional experience in conservation and restoration of immovable cultural heritage; 3. a degree in another specialty with a specialization relevant to conservation and restoration or applicable to the conservation and restoration process, along with at least five years of professional experience in this field. It is clear from the content of the text that in order to be included in the register, an individual must meet one of the three listed conditions. The legal language implies the use of terms that indicate alternative options within the enumeration. Although imprecise, the content of the provision makes it clear that it is not required to meet all three conditions cumulatively for registration.

According to Article 4, paragraph 1 of Ordinance No. N-3 of April 6, 2011, on the Conditions and Procedure for Establishing and Maintaining a Public Register of Persons Entitled to Engage in Conservation and Restoration Activities, in force since April 19, 2011, and issued by the Minister of Culture, in addition to the persons listed above, individuals who do not meet the requirements of Article 164, paragraph 2 of the CHA but fulfill the criteria of §118 of the Transitional and Final Provisions of the Act Amending

and Supplementing the Cultural Heritage Act (SG No. 54 of 2011) are also eligible for registration. These are individuals who, at the time of the Act's entry into force, had at least 10 years of professional experience in the field of conservation and restoration of cultural property. Pursuant to Article 3, paragraph 2 of the Ordinance, conservation and restoration activities, as well as the adaptation of tangible cultural property, must be carried out by individuals listed in the register referred to in Article 165 of the CHA or under their immediate supervision.

Many specialized expert commissions require the mandatory inclusion of one or more individuals listed in the register referred to in Article 165 of the CHA. For example, according to Article 96 of the CHA, the identification of movable cultural property is a scientific and research activity that determines whether an object meets the criteria for cultural property, as well as its classification and categorization under the CHA. This process is carried out by a commission appointed by the director of a museum. The commission consists of three museum experts and, if necessary, may also include other experts from the relevant field, listed in the register referred to in paragraph 4, as well as individuals registered under Article 165.

Similarly, Article 11, paragraph 1 of the Ordinance on the Scope, Structure, Content and Methodology for Preparing Conservation and Management Plans for Single or Group Immovable Cultural Property, in force since March 8, 2011, and adopted by Decree No. 45 of the Council of Ministers on February 25, 2011, stipulates that draft conservation and management plans must be prepared by teams that necessarily include specialists in the respective field of conservation and restoration of immovable cultural property, who are registered under Article 165, paragraph 1 of the CHA.

The identification of objects as movable cultural property may be carried out by state and regional museums, municipal and private museums designated by order of the Minister of Culture, as well as by traders who have obtained a permit to conduct commercial activities under the CHA. All museums seeking authorization to perform identification in accordance with Ordinance No. 1 of February 16, 2021, on the Procedure for the Identification of Movable Cultural Property and for Keeping Registers of Movable Cultural Property, issued by the Minister of Culture and published in the State Gazette, issue 17, February 26, 2021, must have an appointed museum official listed in the register referred to in Article 165, paragraph 1 of the CHA, in the relevant field of conservation and restoration (Article 3 of the Ordinance). Entry into the register occurs after individuals have demonstrated that they meet the specified requirements. Their registration ensures they possess the necessary knowledge and skills for the competent execution of conservation and restoration activities.

Copies and replicas of cultural property of world and national significance, or designated as national treasures, may only be produced with the permission of the Minister of Culture. According to Ordinance No. N-00-0005 of June 8, 2010, on the Conditions and Procedure for Reproducing Cultural Property in Copies, Replicas and Objects for

Commercial Purposes, issued by the Minister of Culture, the individual responsible for creating the copy or replica, or under whose supervision it will be made, must be listed in the register under Article 165 of the CHA.

Conservator/Restorer in a museum or art gallery. According to the Classification of Main Museum Positions, a conservator/restorer in a museum or art gallery must have specialized in the field of conservation and restoration or hold another specialty with a specialization in the relevant field of conservation and restoration or applicable to the conservation and restoration process. In addition to these requirements, the Director of REOAM 'Etar' mandates five years of experience in the specialty for the position of 'restorer.' According to the job description approved by the museum, the restorer must also be listed in the register under Article 165 of the CHA.

The main duties of the restorer at REOAM 'Etar' include overseeing the organization and supervision of restoration work, possessing in-depth knowledge of the theory and practice of museum property restoration and performing preventive and other restoration work on materials such as wood, paper, glass, fabric, metal, stone and ceramics. Additionally, the restorer participates in inventorying museum stock and recommends measures to prevent natural deterioration, stabilize condition and preserve the maximum authenticity of both movable and immovable cultural property.

Restorer of immovable cultural heritage. Although it is not included in the Classification of Main Museum Positions and is not formally defined as an employment position, the growing need for specialists in the restoration of immovable cultural heritage has led to this activity being recognized as a new occupation as of 2024. By Order RD 09-2230/09.08.2024 of the Minister of Education and Science, the current List of Occupations for Vocational Education and Training, established under Article 6, paragraph 1 of the Vocational Education and Training Act, has been approved. This list introduces this new occupation within the vocational field of Architecture and Urbanism.

Expert/Coordinator for exhibitions and events in a museum or art gallery. To hold this position, the Classification of Main Museum Positions requires a Bachelor's degree in a relevant specialty within the corresponding professional field that aligns with the museum's thematic scope. Professional experience is not required.

Museum Educator. According to the job description, the *museum educator at REOAM 'Etar'* plans and implements interactive forms of work with an educational focus for different audiences; develops lessons with museum content in accordance with the curricula of the Ministry of Education; prepares supporting materials and tools for educational work with children, pupils and students; maintains, develops and expands contacts with schools, kindergartens, community centers, NGOs, cultural institutions and other organizations; develops programs for extended educational stays at the museum; participates in the development and organization of museum events; organizes reenactments, competitions, demonstrations, folklore programs and other activities in accordance with the adopted annual calendar of events; contributes to the museum's advertising strategy by

preparing popular scientific and promotional materials. The position requires a higher education degree with a humanities profile and a pedagogical qualification (Bachelor's or Master's degree).

The required education for a museum educator at the Rouse Regional Historical Museum (RHM) is a Bachelor's degree in one of the following specialties: History, Bulgarian Language and History, or Bulgarian Philology. The exact title of the position is '*Curator, Museum Educator at the Rouse RHM.*' The main duties outlined in the job description include planning and organizing the implementation of educational programs in the museum; designing and conducting interactive educational activities (both individual and group) for children and adults to enhance their knowledge of cultural heritage; preparing supplementary materials and tools for educational work; and facilitating relationships with schools and educational institutions.

Public Relations Expert, Marketing and Advertising Expert, and Information Technology Expert in a museum or art gallery. The only requirement for holding these three positions under the CMMPRHT is possession of a Bachelor's degree. Notably, the specific specialty in which the undergraduate degree is obtained is not considered relevant. Below, the issue related to these significantly lowered requirements for positions whose primary functions involve informing the public about the challenges and achievements of the institution they serve will be discussed.

Chief Guide and Tour Guide in a museum or art gallery. In addition to a Bachelor's degree, which is required for a tour guide, the CMMPRHT introduces a requirement of a minimum of two years of professional experience as a tour guide for the position of Chief Guide. Pursuant to §1, item 73 of the Tourism Act, a 'tour guide' is a person registered in the National Tourist Register for the occupation of 'tour guide,' who, when conducting a program for tourists, provides information about the country's natural and geographical features, socio-economic development and cultural heritage.

The tour guide at the Rouse Regional Historical Museum prepares and delivers thematic lectures and talks, conducts guided tours, compiles information and reports on their activities, provides services to both group and individual visitors to the museum and contributes to the development of topics related to the methodology and practice of guided tours. They also participate in educational programs designed for different age and social groups and take part in the museum's overall cultural and informational activities. The tour guide at the Rouse RHM must be fluent in a foreign language and have experience in the field of non-profit organizations.

The Architect in a museum or art gallery must hold a Master's degree in Architecture.

Positions within a museum's scientific group under the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them:

Head and Member of a Scientific Group in a museum or art gallery. According to Ordinance No. N-5 of December 11, 2009, on the Procedure for the Establishment and

Activities of Scientific Groups at Museums, issued by the Minister of Culture, a *scientific group is a specialized unit* within a museum consisting of specialists with scientific degrees. It conducts scientific research activities aligned with the museum's thematic scope and may be established in state, regional, municipal, private and joint-venture museums, provided that the necessary number of staff is available. A research group must include at least two specialists with a scientific degree (Art. 5 of the Ordinance). Individuals who have obtained the educational and scientific degree of 'Doctor' or the scientific degree of 'Doctor of Sciences' may be appointed as members of a scientific group within a museum. The head of the scientific group must be a habilitated person holding the academic position of 'Professor' or 'Associate Professor'; if this is not possible, a Senior Assistant Professor may be appointed. The head of the research group is responsible for planning and organizing its activities in coordination with the museum director and must submit an annual report to the director by the end of the calendar year.

Applied specialists under the Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them:

Assistant Restorer in a museum or art gallery. The minimum education required for this position, according to the Classification of Main Museum Positions, is secondary education, regardless of specialty. For this position, REOAM 'Etar' requires secondary education and one year of experience in the specialty. In accordance with the job description, the Assistant Restorer participates in preventive and other restoration work on materials such as wood, paper, glass, fabric, metal and ceramics under the direction and guidance of the Head of the Department; takes part in inventories of museum stocks and proposes measures to prevent natural deterioration, stabilize the condition and ensure the maximum preservation of the authenticity of movable cultural property, as well as movable objects; participates in the periodic preventive maintenance of museum materials in the exhibitions and depositories; and engages in field conservation of movable cultural property.

Other applied specialists are Designer in a museum or art gallery; Museum Preparator; and Stone Polisher in a museum.

Other specialists in the museum sector:

Person carrying out archaeological field research pursuant to Articles 150-151 of the CHA. The excavation and study of archaeological sites are conducted through field research only with the permission of the Minister of Culture or an official authorized by him/her, based on an expert opinion of the *Council for Field Research* (Art. 148, para. 1 of the CHA). The Council consists of a chairman, who is the director of the NAIM at BAS, and members, including representatives of the NAIM at BAS, two representatives of higher education institutions with departments of archaeology and two archaeologists from state and municipal museums in the country, who are required by law to have defended a habilitation thesis in the scientific specialty of archaeology. To conduct archaeological field research, individuals must obtain a special permit and be listed in the register re-

ferred to in Article 150, paragraph 1 of the CHA. To be registered, a person must: 1. hold a Master's degree in Archaeology or a Master's degree in Archaeometry, after obtaining a Bachelor's degree in Archaeology; 2. hold a scientific degree in Archaeology or an academic position in Archaeology; 3. have at least two years of professional experience as a deputy supervisor of an archaeological field research; 4. be in a contractual relationship with a Bulgarian cultural, scientific or university institution whose activities are related to the preservation of archaeological heritage; 5. submit a written recommendation from a habilitated person in the relevant field of archaeological science if the applicant is not a habilitated person and is applying for a permit for archaeological field research for the first time.

According to Article 17(c) of Ordinance No. N-00-0001 of February 14, 2011, on Carrying out Archaeological Field Research, in force since March 1, 2011, issued by the Minister of Culture, persons who do not meet the requirements of Article 150, paragraph 1, items 1-3 of the CHA, but who were granted permission to carry out archaeological field research prior to the entry into force of the Act Amending and Supplementing the Cultural Heritage Act (SG No. 16 of 2016), are also entitled to be listed in the register. They must hold a Master's degree in a specialty within the professional field of History and Archaeology with a specialization or profile in archaeology, or have 10 years of professional experience as an archaeologist, which can be evidenced, including by 10 issued permits for archaeological field research.

'Person carrying out an activity under Articles 150-151 of the CHA' is not considered a position; however, positions whose job descriptions include the work of carrying out archaeological field research may only be held by persons who meet the above requirements and are listed in the register.

- *Archaeologist.* According to the NCOP, archaeologists belong to the unit group 2632 'Sociologists, anthropologists and related specialists.' They study the structure of society, the origins, evolution and interdependence of human activity and environmental conditions. They also advise stakeholders on the practical application of their findings in the formulation of economic and social policies.

Ordinance No. N-00-0001 of February 14, 2011, on Carrying out Archaeological Field Research, in force since March 1, 2011, defines an archaeologist as a person who carries out archaeological observation, i.e., observes activities related to the disturbance of the ground surface in order to establish the presence or absence of cultural strata and/or archaeological structures (Art. 11, para. 2 of the Ordinance).

- *National and Regional Administrators of the Automated Data System 'Archaeological Map of Bulgaria' database.* Information on archaeological sites in Bulgaria can be found in the Automated Data System 'Archaeological Map of Bulgaria.' The database of the ADS 'Archaeological Map of Bulgaria' was created at the National Archaeological Institute with Museum at the Bulgarian Academy of Sciences and is used only for activities related to the research, preservation and promotion of

the archaeological heritage. In accordance with Ordinance No. N-2 of April 6, 2011, on the Establishment, Maintenance and Provision of Information from the Automated Data System 'Archaeological Map of Bulgaria,' in force since April 19, 2011, issued by the Minister of Culture, the management of the ADS 'Archaeological Map of Bulgaria' database is carried out by *national and regional administrators* who are archaeologists holding a Master's degree in a specialty of the professional field of History and Archaeology. According to Articles 10 and 11 of the Ordinance, national administrators must have at least five years of professional experience in carrying out field studies, and regional administrators must have at least three years of professional experience in carrying out field studies.

The ADS 'Archaeological Map of Bulgaria' is developed through registration maps for each archaeological site after conducting archaeological field research (Art. 7 of the Ordinance). These *maps are prepared by individuals who hold a Master's degree* in a specialty of the professional field of History and Archaeology and are involved in activities related to the conservation of archaeological heritage.

3.2.2. Expert positions and specialists in the library sector

In the National Classification of Occupations and Positions, unit group 2622 'Librarians and related specialists' includes library specialists listed non-exhaustively as follows: librarian, expert librarian, chief librarian, methodist in a library, specialist librarian, bibliographer, expert bibliographer, chief bibliographer, bibliographer-information specialist and documentalist. They fall into the category of 'Legal and social science and culture specialists.'

The legislator defines the main expert position in the field of librarianship as librarian. The effective implementation of the mentioned activities requires well-trained specialists. Persons appointed to the position of Librarian in the National Library must have: 1. higher education with a Master's or Bachelor's degree in the professional field of 'Public Communications and Information Sciences'; 2. a professional qualification acquired at a higher education institution, with training that includes at least 50 percent of the subjects in the library and information cycle. In certain cases, reference could also be made to 3. persons with secondary education and a professional qualification of 'librarian' (Article 21 in conjunction with Articles 29, 34, 38 and 39 of the Public Libraries Act, published in the State Gazette, issue 42, June 5, 2009).

For the *position of 'librarian in a library of a community cultural center (chitalishte),'* higher education is not required. Instead, individuals may be appointed if they meet one of the following criteria: 1. a professional qualification from a higher education institution, where at least 50 percent of the training covers subjects in the library and information cycle; 2. secondary education with a professional qualification of 'librarian' (Art. 39 of the PLA).

The *library in a community cultural center* is led by a *chief librarian*, who must hold a Master's or Bachelor's degree in the professional field of 'Public Communications and Information Sciences' and have at least one year of professional experience in a library (Art. 38 of the PLA).

Persons may be appointed as *librarians in a municipal library* if they meet one of the following criteria: 1. hold a Master's or Bachelor's degree in the professional field of 'Public Communications and Information Sciences'; 2. have a professional qualification from a higher education institution, where at least 50 percent of the training covers subjects in the library and information cycle; 3. have secondary education with a professional qualification of 'librarian' (Art. 35 of the PLA).

A librarian at the University Library 'St. Kliment Ohridski' must have higher education and a library qualification. According to the job description for this position, the librarian's main duties include carrying out professional activities assigned by the Chief Librarian, the Head of the Library, the Head of the Department and the Head of the Direction; performing library processes in accordance with the profile and specific technology of the activity concerned; assisting in the timely and professional execution of the department's or branch library's short- and long-term tasks; strictly applying the Aleph Integrated Library and Information System in daily duties; and preparing bibliographies and bibliographic indexes for the needs of individual lecturers, faculties and Sofia University.

The Chief librarian at the University Library 'St. Kliment Ohridski' must have higher education, a library qualification and at least two years of library experience. According to the job description, the Chief Librarian is responsible for managing an independent activity within a specific direction or department; actively participating in the current work process to ensure its quality and efficiency; monitoring and analyzing key performance indicators related to specific activities; informing their immediate supervisor in case of issues and collaborating on solutions; and assisting in maintaining the department's documentation and correspondence. Notably, the listed responsibilities are somewhat vague, lacking clarity on the specific activities the Chief Librarian at Sofia University performs.

The duties and responsibilities of specialists at the University Library 'St. Kliment Ohridski' will be further discussed below:

The Library Editor reports directly to the Head of the Cataloguing Department. Their primary responsibility is to review and edit the complete bibliographic records created in the department daily, ensuring the accuracy and reliability of the information entered in the MARC 21 fields, in accordance with the department's working instructions. They check for factual errors and methodological inconsistencies, particularly when analyzing the content of library resources and assessing the correct classification index and subject heading. If errors are found, they return the resource to the compiler of the erroneous description for correction. The Library Editor also conducts a final check of records after corrections have been made, systematizes complex cataloging cases for discussion and develops instructions and methodological materials related to bibliographic descrip-

tion. Additionally, they propose optimizations and improvements to the department's workflow. This position requires higher education, a library qualification and at least five years of experience in the Cataloguing Department. A key skill for the role is proficiency in national and international regulations on bibliographic description, including current international cataloguing principles, standards, formats and rules.

A bibliographer-information specialist reports directly to the Head of the Library and Information Services Department and must hold a university degree along with a library qualification. According to the job description, they perform professional activities assigned by the Head of the Department and the Head of the Direction, ensuring the provision of library processes in accordance with the profile and specific technology of the respective activity. They actively participate in the ongoing work process, taking responsibility for its quality and efficiency. Their duties include studying and meeting the information needs of Sofia University's teaching staff, PhD candidates and students; consulting and training users in the use of electronic resources and catalogues; and preparing thematic references and scientometric analyses for individual lecturers, faculties and the university as a whole.

According to Article 12 of the Rules of Procedure of the University Library 'St. Kliment Ohridski,' scientific groups may be established within the Library. These groups conduct scientific and applied research in library science, bibliography, bibliography and scientific information, serving as an advisory body for the coordination and management of library activities. The members of these groups include habilitated persons and PhD holders working in the University Library. While '*member of a scientific group*' is not an official position under the Labour Code, but rather an additional responsibility of habilitated persons and PhD holders, their role is crucial to the development of library work and therefore cannot be overlooked.

3.2.3. Expert positions and specialists in the archive sector

The NCOP does not provide a dedicated subclass for cultural specialists but includes them in a broader category alongside lawyers and other social science specialists (Group 226 under the NCOP). The National Classification groups archivists and curators (2621) within the broader category of librarians, archivists and curators, defining their primary tasks as collecting, evaluating and ensuring the preservation and conservation of archives and artifacts of historical, cultural, administrative and artistic significance.

Beyond the illustrative professions in the archive sector listed in the NCOP, various experts within the State Archives Agency can also be considered part of this classification.

The Senior Expert in the State Archive Department at the Regional State Archives Direction - Veliko Tarnovo participates in the department's activities related to the selection and collection of documents from the National Archive Stock, as well as in providing scientific and methodological guidance and control over the organization of work with documents, their preservation and their use in the institutional archives of state and municipal

institutions within the department's territorial scope. Their main tasks include contributing to the preservation, promotion and use of the archival stocks and documents stored in the department, entering data into the Information System of State Archives (ISSA), digitizing archival documents and integrating them into the information system. They also assist in making archival stocks and documents available to readers.

The minimum qualification required for the position is a Bachelor's degree, which may be obtained in Philology, History and Archaeology, Administration and Management, Economics, or Public Communications and Information Sciences. Although the degree may be acquired in one of these diverse professional fields, the position requires at least one year of professional experience in the field of preservation, conservation, creation and handling of documents.

A noteworthy aspect is that the job description for the Senior Expert in the State Archive Department at the Regional State Archive Direction – Veliko Tarnovo outlines a range of competencies that the employee must possess. The SAA requires analytical competence, meaning the ability to collect, process and analyze information and apply effective solutions; a performance-oriented approach that aligns with set objectives and requirements; the ability to work effectively in a team; and the effective capacity to meet the needs, interests and expectations of clients and users of services and activities. Digital competence is also required, including knowledge and skills in information processing, content creation, digital communication and information security. The same competencies are required for individuals holding the positions of State Expert and Chief Expert. However, simply reading the job descriptions and internal rules of the SAA does not clarify whether this extensive list of competencies—detailed in the job descriptions—is genuinely aimed at selecting highly qualified employees who will work efficiently, be productive and achieve high results, or if it consists of well-crafted template texts included in all job descriptions within the Agency.

The State Expert in the 'Processing of Archival Stocks' Department of the Central State Archives Direction is responsible for the normative and methodological implementation of the SAA's policy. They prepare highly professional expert analyses, forecasts and opinions to support its realization in the field of archival work, including searching, assembling and scientifically and technically processing archival stocks and documents of institutional origin from the 'K' array, as well as personal archives of nationally significant figures from all spheres of life. Their responsibilities also include the scientific and technical processing of archival stocks and documents of the Bulgarian Communist Party (Array 'B'), improving the scientific and reference apparatus and promoting the National Archive Stock.

The State Expert must hold a Master's degree in one of the following professional fields: History and Archaeology (Archival and Documentary Studies), Philology, Public Communications and Information Sciences, Administration and Management, Art Theory, or Fine Arts

The Chief Expert in the 'Completion of Archival Stocks and Documents from Foreign Archives' Department of the Central State Archives Direction participates in the department's activities related to implementing the State Archives Agency's policy. Their responsibilities include organizing work with documents, ensuring their use and preservation within state management bodies, companies with state and private capital, public organizations and political parties. They also contribute to the completion of the National Archive Stock with archival materials, develop expert analyses and evaluations, prepare opinions, participate in drafting normative acts, create methodologies and provide methodological instructions on the application of administrative acts related to archival administration. Additionally, they prepare responses to inquiries from individuals and legal entities.

The Chief Expert in the 'Completion of Archival Stocks and Documents from Foreign Archives' Department at the SAA must hold a Bachelor's degree in one of the following professional fields: History and Archaeology (Archival and Documentary Studies), Pedagogy, Economics, Public Communications and Information Sciences, Administration and Management, Informatics and Computer Science, or General Engineering. They must also have a minimum of three years of professional experience.

3.3. SUPPORT POSITIONS IN CULTURAL HERITAGE

Support positions in the field of cultural heritage include technical staff in galleries, museums and libraries (NCOP code 3433). According to the Classification, these staff members prepare works of art, exhibits and artifacts for collection, arrangement and exhibition setup, while also assisting librarians in organizing and maintaining filing systems for recorded materials and files. Technical staff in galleries, museums and libraries perform the following essential tasks: installing and preparing objects for display; assisting with the installation of exhibit equipment and lighting; receiving, shipping, packing and unpacking exhibits; ordering new library materials; maintaining library records and book exchange systems; producing printed catalogs and records; and entering and editing data in computer documents.

3.3.1. Support positions in museum sector

In addition to these roles, the National Classification of Occupations and Positions includes the position of Assistant Restorer in this group. However, this position has already been classified under the category of applied specialists according to the Classification of Main Museum Positions, as it holds a specialized status distinct from the general NCOP classification.

Informant in a museum or art gallery. The primary role of an informant at the REO-AM 'Etar' is to provide knowledgeable information about the museum's exhibitions and displays, as well as to assist in organizing exhibitions and events. The job description for

the Informant position at REOAM 'Etar' specifies that candidates must have secondary education from a language school or secondary education with advanced study of a Western language. According to the NCOP, informants working in cultural organizations or cultural institutes fall under the group of 'Personnel informing clients not elsewhere classified' (NCOP code 4229).

Stock Keeper in a museum or art gallery. Although the Classification of Main Museum Positions requires only secondary education, the position of Stock Keeper at Rouse RHM requires a higher education degree in one of the following specialties: History, Archaeology, Ethnology, Cultural Studies, or Library and Information Technologies. The Stock Keeper is responsible for the movable cultural property and materials entrusted to them from the museum, library and scientific-auxiliary collection and bears material responsibility for them. They must maintain strict records of the cultural property under their care and ensure storage conditions that protect against damage and theft.

Animator. Although not explicitly regulated in the Classification, the position of Animator serves as an auxiliary role in museum activities and does not require higher education. According to the job description, an Animator at REOAM 'Etar' must have a secondary education from a language school and possess communication skills, experience working with children and youth audiences and the ability to work in a team. The Animator performs demonstrations and training sessions upon request, provides information on training and activity modules and participates in organizing campaigns and educational programs.

Other related positions include Cashiers and Ticket Sellers (NCOP code 5230), as well as Event Organizers and Security Personnel (NCOP code 5414 3013).

3.3.2. Support positions in library sector

In addition to the technical staff in galleries, museums and libraries (NCOP code 3433) mentioned above, support positions in the library sector also include the unit group 'Library Support Staff' (4411). According to the NCOP, library support staff are responsible for issuing and receiving library materials, sorting and distributing books, audio and video recordings, periodicals, magazines and newspapers, as well as providing general library information to users. Their main tasks include: issuing and receiving library books and other materials; sorting books and other library materials; maintaining periodical subscriptions; assisting users in locating basic library materials and borrowing books from other libraries; maintaining library records related to the acquisition, issue and return of books and other materials.

The Classification identifies several specific library support positions, including Card Index Keeper, Stock Keeper in a museum or art gallery, Library Worker, Music Notes Archive Keeper, Photo Archive Keeper and Video Archive Keeper.

At the University Library 'St. Kliment Ohridski,' additional support positions include:

Digitization Organizer. Directly subordinate to the Head of the Library and Information Services and Stocks Direction, this position involves scanning library resources and performing subsequent technical processing; publishing digital objects using specialized software; carrying out professional activities assigned by the Head of Direction and the Chief Librarian; and directly participating in photocopying services for institutional needs. The required educational qualifications include either higher or secondary education.

Book Depository Organizer. Directly subordinate to the Head of the Library and Information Services and Stocks Direction, this position is responsible for executing professional activities assigned by the Chief Librarian and the Head of the Library and Information Services and Stocks Direction. The Book Depository Organizer collaborates with the Chief Librarian to ensure the timely and professional completion of the short- and long-term tasks of the Direction. A higher or secondary education is required for this role.

3.3.3. Support positions in archive sector

Among the support positions in the archive sector, the National Classification of Occupations and Positions includes the role of *Archaeological Excavation Worker*. These workers belong to the broad unit group 'Other unskilled workers not elsewhere classified.' They participate directly in archaeological work without requiring specialist training but operate under the supervision of trained specialists.

3.4. ADMINISTRATIVE SUPPORT POSITIONS

These positions do not deal directly or even indirectly with cultural activities, yet without them, the institutions employing cultural heritage specialists could not function. They do not require specialized education, or if they do, it is not related to cultural heritage protection activities.

According to the NCOP, administrative support staff record, organize, store, compute and process information; perform various administrative tasks related to cash transactions, travel arrangements, customer service and information management; and arrange office appointments. The competent exercise of most occupations in this class requires a minimum of level 1 education and training, as defined in the 2011 Methodological Notes on the Implementation of the NCOP. Administrative support staff perform the following main tasks: shorthand typing and operating other office equipment; data entry; secretarial duties; various types of documentation management; administrative support work in libraries; arranging travel; providing information upon client request and scheduling appointments; and operating a telephone switchboard.

This class includes the following subclasses: general administrative staff and organizational equipment operators; customer service administrative staff; accounting and stock record-keeping administrative staff; and other administrative support staff.

Some of the Rules of Procedure of the institutions previously examined regulate key administrative support positions.

For example, the structure of the State Archives Agency includes a Principal Secretary, a Financial Controller, a general administration organized into one directorate and a specialized administration organized into a main directorate and four sub-directorates (Art. 5, para. 1 of the SAA Rules of Procedure).

Pursuant to Article 14, paragraph 1 of the Rules of Procedure of the State Archives Agency, the *Principal Secretary* exercises the administrative management of the Agency by coordinating and supervising the administrative units to ensure strict compliance with normative acts and legal orders issued by the Chairman. The Rules of Procedure define the main functions of the Principal Secretary of the SAA as follows: 1. providing the organizational link between the political cabinet and the administrative units of the Agency; 2. organizing and supervising the activities of the administration and ensuring effective interaction between the administrative units of the Agency; 3. being responsible for planning and accountability in the implementation of the administration's annual objectives; 4. preparing proposals for the structure of different units and the job schedule, as well as approving job descriptions; 5. overseeing the organization and preparation of the annual report on the Agency's activities and the Report on the State of the Administration under the Administration Act; 6. organizing the handling of proposals and signals in accordance with the provisions of Chapter Eight of the Administrative Procedure Code; 7. proposing for the Chairman's approval internal rules, procedures, regulations, strategies, systems and other internal normative documents, including preventive measures to combat corruption within the administration.

This group also includes all other positions to which specialists are appointed to support the proper functioning of the administration. These include *legal counselors, accountants, finance officers and other specialists such as public procurement specialists, system and network administrators, etc.* These positions require higher education in a specific professional field or specialty, but not in the field of cultural heritage.

The Financial Controller reports directly to the Chairman and performs ex-ante legality control pursuant to Article 13, paragraph 3, item 5 of the Financial Management and Control in the Public Sector Act. The Financial Controller operates in accordance with the procedure established by the Chairman of the Agency and follows the instructions of the Minister of Finance (Art. 17 of the SAA Rules of Procedure).

Additionally, the Rules of Procedure of the National Institute of Immovable Cultural Heritage (NIICH), adopted by Decree No. 8 of the Council of Ministers on January 18, 2012, state that the administrative management of the Institute is carried out by the Principal Secretary (Art. 9, para. 1). However, unlike the SAA Rules of Procedure, these Rules

do not define the functions or main duties of the *Principal Secretary of the NIICH*. Instead, it is the responsibility of the Director of the Institute, in their capacity as employer, to determine the specific responsibilities of the Principal Secretary by assigning them in the job description.

Accountant – The requirements for this position, as well as the main job functions of the employee, do not need to be tailored to the specifics of the institution (museum, archive, library). For example, according to the job description for an accountant at REOAM ‘Etar,’ a higher or secondary education in Economics and experience as an accountant are required.

In addition to general duties related to internal financial control, an accountant in a library has additional responsibilities. For instance, under Article 31, paragraph 1 of Ordinance No. 3 of November 18, 2014, on the Storage, Use and Disposal of Documents from the Library Stock, issued by the Minister of Culture, the removal of library documents from the collection is carried out by a committee appointed by order of the library director or the head of the organization under which the library operates. This committee must include a librarian and an accountant. Library documents are withdrawn from the stock when they are outdated in content, when multiple copies of the same document exist, when they do not align with the library’s profile, or when they are physically worn out, among other reasons (Art. 30 of the Ordinance).

The *System Administrator* at the University Library ‘St. Kliment Ohridski’ designs, researches, improves and develops concepts and operational methods for the computer system and networks. They introduce and configure new versions of the integrated library and information system to meet the specific requirements of the University Library; maintain and ensure optimal conditions for the functioning of the system; create backup copies of the library database and software according to the technical requirements for maintaining the system and restore the library database and software from backup files if necessary. Additionally, they maintain and adapt the upgrade products of the integrated library and information system to the specific needs of the University Library. The position requires a higher education qualification, regardless of specialization, as well as a very good knowledge of English to work with computer systems and networks.

The *Network Administrator* at the University Library of Sofia University has the following main duties, as outlined in the job description: designs, researches, improves and develops concepts and operational methods for the University Library’s computer system and networks; maintains the University Library’s servers and communication devices; assists the Coordination and Public Relations Department in preparing materials; monitors new professional and technical developments and makes proposals for their implementation in the work of the Library and Information Technology and Networks Direction; and assists and advises the University Library staff on their work with personal computers, other information media and Internet access. At least a secondary education is required for this position. The Network Administrator must also be proficient in Eng-

lish and have excellent computer skills, regardless of how they were acquired—whether through secondary or higher specialized education, a course, or experience.

3.5. POSITIONS WITH SUPERVISORY FUNCTIONS

Generally, in any organization, managers are responsible for assigning, monitoring and controlling the performance of work tasks. In the field of cultural heritage, certain positions are specifically designated for oversight and enforcement. These include the roles of inspectors in the Inspectorate for Protection of Cultural Heritage. Pursuant to Article 15, paragraph 2 of the Cultural Heritage Act, the Inspectorate ensures compliance with the Act and its related regulations in the following areas: 1. conducting field and underwater archaeological research; 2. territorial and spatial protection of immovable cultural property; 3. protection of movable and immovable cultural property in museums; 4. conservation and restoration of movable and immovable cultural property; 5. execution of concession contracts; 6. preservation of book and literary cultural property stored in library and archive collections, including manuscripts, archival documents and old print editions; 7. execution of transactions involving movable cultural property.

The positions of *Inspector* and *Chief Inspector* at the Inspectorate for Protection of Cultural Heritage are filled through a competitive selection process under the Civil Servants Act. The minimum qualification for the position of Chief Inspector is a higher education degree at the Master's level. According to the competition⁶ announced by the Inspectorate at the end of 2023, eligible candidates must have a degree in one of the following fields of higher education: 'Technical Sciences,' 'Humanities,' professional fields: 'Architecture, Civil Engineering and Geodesy,' 'History and Archaeology,' specialties: 'Architecture,' 'History' or 'Archaeology.' The position requires a minimum of three years of professional experience or the rank of Junior II. The Chief Inspector's primary responsibility is to oversee and enforce compliance with the Cultural Heritage Act concerning the activities of the administration, as well as individuals and legal entities, in relation to the protection of immovable cultural property.

Pursuant to Article 16 of the CHA, *the Inspectorate consists of a central administration and regional inspectorates* for the protection of cultural heritage. The structure, functions and staffing of both the central administration and regional inspectorates are determined by the Rules of Procedure of the Ministry of Culture. The Rules of Procedure of the Ministry of Culture, adopted by Decree No. 266 of the Council of Ministers on November 30, 2017, and last amended on September 26, 2023, establish six regional inspectorates, located in Sofia, Plovdiv, Burgas, Varna, Veliko Tarnovo and Vratsa (Art. 23, para. 3 of the Rules). The minimum requirements for inspector positions in the regional inspectorates are determined in accordance with the Classification of Positions in the Administration (Art. 16, para. 6 of the CHA).

⁶ <https://mc.government.bg/contestsc.php?c=2953> [in Bulgarian]

Findings

When mapping positions, it is essential to ensure that each key activity in the field of cultural heritage is covered by specialists with the appropriate profile, knowledge and skills. For example, the *protection of cultural heritage* is understood as a systematic process involving search, study, identification, documentation, registration, conservation, restoration and adaptation. Each of these activities requires specialized knowledge relevant to the diverse types of heritage. A shortage of experts in even one of these areas, tailored to the different types of cultural heritage, would significantly undermine efforts to preserve cultural memory and identity.

The classification of positions aims to highlight the interrelationships between them—how they interact, whether their functions, tasks and responsibilities are complementary, or, if not, to identify the reasons for this. It also seeks to determine whether there is a clear distinction between the functions of different positions. For an efficient work process, job duties must be allocated in a way that ensures they are interconnected and complement the roles of other positions within the institution.

The identification of positions serves to clarify the specific functions and responsibilities of specialists, assessing the degree to which their tasks align with needs of the sector. On this basis, future considerations could focus on how to modify the duties of specialists, as well as on adjusting existing positions or creating new ones if necessary, to ensure comprehensive alignment between the activities required for safeguarding cultural heritage, the training specialists receive in this field, and the responsibilities assigned to them. The responsibilities of specialists should be directly aligned with various activities in the field of cultural heritage, with a priority on ensuring the implementation of specific tasks within the organization. It is inefficient to underutilize specialists by assigning them additional duties unrelated to their primary work functions or the education for which they were hired.

4. PROFESSIONAL TRAINING OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS

Professional training for cultural heritage specialists can be divided into two main stages. The first stage is educational training, provided through secondary and higher education, which establishes a solid foundation of knowledge before entering the workforce. The second stage involves deepening professional expertise, acquiring additional knowledge and skills after higher education, often in parallel with practicing the profession. The goal of this second stage is to enhance the quality of specialists' work by expanding their

knowledge and refining their skills. Why is it necessary to focus on training during the second stage? The primary reason is the specialist's intention to improve their qualifications after gaining practical experience, becoming familiar with the specifics of their role and identifying areas where additional knowledge and skills are needed to be more effective in the workplace. Additionally, only after working for some time does one typically decide to specialize in a narrower field, which requires further training and qualification. Furthermore, Article 228(b) of the Labour Code establishes an obligation for employees to make efforts to improve their qualifications. This obligation assumes that: 1. the employee has the necessary education to perform the work for which they were hired; 2. they are already employed, as this requirement applies specifically to employees; 3. they are preparing to perform work of the same nature but at a higher professional level.

Further training is not necessarily associated with obtaining a diploma or certificate of qualification. Various short-term training programs, seminars, courses and exchanges also contribute to the enrichment of specialists' knowledge and skills. Therefore, in this context, 'further training' will be understood in its broadest sense, encompassing all forms of organized learning. According to paragraph 1, item 5 of the VETA, 'professional qualification' refers to a qualification in a profession or a branch of a profession, comprising the set of professional competences, as well as the general educational knowledge and skills necessary for their acquisition. Qualification represents the level or degree of knowledge and skills within a particular profession or specialty (Mrachkov, Sredkova, Vasilev, 2016, p. 769). It can take various forms, including specialization programs, courses, schools, seminars, business simulations and other training formats (p. 773).

In addition to individual motivation, several other factors influence specialists' willingness to pursue further professional training. Foremost among these is the availability of diverse opportunities for participation in activities that enhance professional development. These include obtaining a qualification or scientific degree, as well as various forms of training such as seminars, courses and exchanges. The existence of a wide range of such activities allows specialists to choose the most suitable formats and thematic focus areas for the knowledge and skills they wish to develop.

Another key factor motivating specialists to improve their qualifications is their guaranteed right to education as citizens of the Republic of Bulgaria (Art. 53 of the Constitution of the Republic of Bulgaria). This right is reinforced by provisions in the Labour Code, which regulate the minimum content of contracts related to qualification and retraining, internships and education. The Labour Code also provides for additional paid or unpaid leave for employees in connection with their education, exam preparation and examinations—even in cases where the employer has not granted permission.

Another significant factor influencing specialists' initiative and willingness to enhance their qualifications is the role of the employer. Employers play a crucial part in encouraging their employees to improve the quality of their work by expanding their knowledge

and skills. One effective approach is to provide additional financial incentives for employees who attain higher qualifications.

In light of the points presented so far, the following prerequisites for the effective professional training of specialists in the field of cultural heritage can be summarized: 1. ensuring opportunities for specialists to participate in various forms of training, seminars, courses and exchanges within Bulgaria, as regulated by normative acts and the internal regulations of the respective institution; 2. providing opportunities for participation in training, seminars and exchanges abroad, as well as facilitating the transfer of international expertise; 3. guaranteeing specialists the right to broaden and deepen their professional training through the means outlined in points 1 and 2; 4. recognizing and rewarding specialists who have acquired additional knowledge and skills.

Each of these prerequisites will be examined in detail below.

4.1. PARTICIPATION OF SPECIALISTS IN VARIOUS FORMS OF TRAINING

The Ministry of Culture implements policies for the protection and development of culture in accordance with its functions and powers. As stated in Article 14 of the CPDA, this is achieved by ensuring conditions for the professional training and education of artists and specialists in the fields of culture and management of secondary schools of art and culture. Additionally, the Ministry fosters international cultural cooperation with state, municipal, private and international organizations, provides information on participation in international programs and funds and supports the activities of organizational structures established to facilitate employment, professional qualification and the promotion of independent work for those engaged in the cultural sector.

Individual organizations also implement policies for the protection and development of culture within their respective fields. A key aspect of these policies is the retention of personnel and the provision of opportunities for their professional growth. In practice, this is achieved by introducing employer obligations through collective agreements. Additionally, employers may establish their own initiatives to encourage employees to pursue further training, typically through internal regulations, most commonly via internal wage policies.

A collective agreement is one of the mechanisms provided by labor legislation to establish better conditions for employees in the areas of labor and social security relations. According to Article 51(b) of the Labour Code, such agreements can be concluded at the industry or branch level. These agreements are negotiated between representative organizations of workers and employees and those of employers. In the field of culture, a *Branch Collective Labour Agreement* was signed on August 2, 2021, between the Ministry of Culture, the Bulgarian Association of Employers in the Field of Culture (BAEFC), the Association 'Art Managers' and representatives of the nationally recognized trade

unions—the Independent Trade Union Federation ‘Culture’ at the Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) and the National Federation ‘Culture’ at the Confederation of Labour Podkrepa. This agreement applies to all museums and art galleries receiving budgetary support, as well as to the Bulgarian National Film Archive and the Centre for Underwater Archaeology. The Labour Code allows collective agreements to regulate only those aspects of labor relations not covered by mandatory legal provisions. However, within this framework, the parties may introduce more favorable conditions for employees in the respective industry, branch, or enterprise than those established by law.

As previously mentioned, the branch collective labor agreement in the field of culture establishes the obligation of employers to allocate funds from the approved budget for employee training on an annual basis. These funds cover expenses such as doctoral dissertation defenses, habilitations, specializations, computer and language courses, library cards and participation in conferences and seminars (Art. 18, para. 2). In line with these agreements, the Rules of Procedure of the National Archaeological Institute with Museum at the Bulgarian Academy of Sciences, adopted by the General Assembly of Scientists of NAIM-BAS on March 31, 2016, stipulate that budgetary funds from the BAS are allocated to five key activities of the Institute, one of which is personnel training (Art. 36, para. 1, item 3 of the Rules). Similarly, the employer at the Gabrovo Regional Ethnographic Open-Air Museum (REOAM) ‘Etar’ annually ensures the necessary conditions and financial resources, within the allocated budget, for improving the qualifications of specialists, attending computer and language courses and participating in conferences and seminars. The amount of these funds is determined in consultation with trade union representatives (Art. 18, para. 1 of the CLA of REOAM ‘Etar’). Additionally, the employer provides support for doctoral dissertation defenses and habilitations (Art. 18, para. 2). These commitments are guaranteed by the Collective Labour Agreement signed on October 8, 2021, between REOAM ‘Etar’ and the trade union representatives at the museum. The implementation of these commitments can be tracked through the museum’s short reports published on its website.⁷ According to the Short Report on the Activities of the Regional Ethnographic Open-Air Museum ‘Etar’ in 2022, the museum recorded 22 participations in scientific forums and 28 participations in qualification programs and seminars. Additionally, experience exchanges took place with museums in Plovdiv and Hisarya, and museum specialists from REOAM ‘Etar’ visited eight European countries to participate in conferences and exhibitions. In 2022, for the first time, the museum organized training in weaving for its staff and held a regional seminar showcasing best practices in museum navigation. In 2023, an exchange of experience was conducted with museums in Romania, Slovakia, Slovenia, Hungary and Bulgaria (Varna, Beloslav, Zlatograd, Perperikon, Sliven, Burgas, Kalofer). Further training sessions were organized for museum staff in techniques such as plaiting, felting, pottery and bell crafting. That same year, museum specialists participated in 27 scientific forums, qualification programs,

⁷ <https://etar.bg/dokumenti#otcheti-za-deynostta> [in Bulgarian]

seminars and colloquia, as well as traveled to five European countries for conferences and exhibitions. Also in 2023, for the first time, the museum hosted the International Scientific Forum ‘Traditional Crafts: Contemporary Reflections,’ featuring specialists from nine different countries.

The parties to the aforementioned branch CLA have introduced several measures to retain specialists working in the field of culture. Under Article 12 of the branch CLA, in cases of museum closures, staff redundancies or a reduction in workload, employers are required—after prior consultation with trade unions—to carry out the necessary redundancy procedures. They must present written justifications addressing: the need for redundancies, the principles, criteria and mechanisms for selecting employees, as well as the possibilities for employee redeployment and retraining. Regarding redundancy procedures, the collective agreement also mandates the formation of committees at the relevant level, comprising representatives from both employers and nationally recognized trade unions. These committees are responsible for making recommendations on the status, staffing, responsibilities and scope of activities of the affected museum, ensuring its continued operational capacity. Each institution within the sector is assessed based on its specific functions in accordance with the requirements of the CPDA and the CHA (Art. 14). In cases of redundancy, the agreement further commits the parties to protecting highly qualified specialists by prioritizing the dismissal of employees who either lack the necessary qualifications, do not meet legal requirements, or have the lowest levels of qualification (Art. 15). This provision indirectly encourages specialists to enhance their qualifications, as those with higher skills and expertise are more likely to be retained in the event of staff reductions.

Additionally, under the branch CLA, museum management is required to provide the necessary conditions and financial resources, within their allocated budget, to support the professional development of specialists in their institutions (Art. 18, para. 1).

Similarly, Article 15 of the Branch Collective Labour Agreement of January 12, 2023, which applies to the National Library and regional libraries with budgetary support, obliges their managers to ensure the necessary conditions and financial means for specialist training, provided that financial resources allow. Employers are also required to submit an annual ‘Training Plan’ to the trade unions, which, in turn, must provide a written opinion on the proposed training measures. However, the branch CLA does not specify the content of this plan. It remains unclear what it will include, on what basis it will be updated each year, whether its implementation will be monitored, or how and to what extent it will be financially secured.

For the University Library ‘St. Kliment Ohridski,’ whose structure and functions were discussed earlier, the applicable agreement is the collective agreement concluded between the Rector and the representatives of the trade unions at Sofia University. According to the most recently adopted agreement, funds from the ‘Social, Welfare and Cultural Ser-

vices' fund are allocated for training both University lecturers and staff, including those employed in the library.

To ensure the continuous professional development of its employees, the State Archives Agency (SAA) organizes and conducts qualification courses, seminars, conferences and other forms of training (Art. 16 of the NASA). Additionally, the Act stipulates that the Agency is responsible for organizing and conducting training courses, seminars and other educational activities for the staff of institutional archives and members of expert commissions in state and municipal institutions, issuing certificates upon completion (Art. 17 of the NASA). According to Article 22, paragraphs 18 and 19 of the Rules of Procedure of the State Archives Agency, adopted by Decree No. 9 of the Council of Ministers on January 28, 2010, the General Directorate for Archival Policy develops programs for the professional growth and advancement of specialized administration staff in archival and documentary studies. It also organizes and participates in training sessions, seminars and other educational activities related to working with archival documents. Furthermore, pursuant to Article 27, item 17 of the Rules, the SAA is responsible for providing conditions for internships and practical training in archival studies.

An agreement signed on July 11, 2016, between representatives of the trade unions in the archives system and the State Archives Agency affirms the necessity of continuous professional qualification improvement for specialists. In accordance with Article 33 of the agreement, the employer is required to ensure the necessary conditions and financial resources, within the allocated budget, for the professional qualification and retraining of employees. These funds are designated to support staff participation in training, qualification and retraining courses relevant to their occupation or other specialties based on the needs of the archives system. The employer is also committed to periodically organizing seminars, training sessions and courses for all positions and specialists in response to the introduction of new technologies and the application of new legal documents relevant to the archival system. As per the agreement, the employer must regularly announce available training opportunities via the notice board and email.

An essential aspect of the agreement reached with the trade unions is the retention of specialists within the archives system. For instance, in the event of redundancies, the parties agree that the employer must present the trade unions with options for redeploying affected staff within the public archives system to preserve their expertise (Art. 24). The agreement also stipulates that, in cases of employment termination, preference for retention must be given to employees with stronger professional experience (Art. 26). Notably, it is professional experience—not merely length of service—that is the determining factor, as the goal is to safeguard employees who have accumulated substantial knowledge and skills in their field. In this context, it is important to clarify the concept of 'professional experience.' According to §1, item 8 of the Recognition of Professional Qualifications Act, 'professional experience' refers to the period during which an individual has lawfully and actively practiced the relevant occupation on a full-time or equivalent part-time basis

in a Member State. Some specialists in labor law further associate professional experience with the possession of specialized skills, dexterity, efficiency and the ability to perform assigned tasks with high quality (Mrachkov, Sredkova, Vasilev, 2016, p. 297). Additionally, it is linked to the practical expertise required for competent job performance (p. 803)

4.2. EXCHANGES AND STUDY ABROAD

Every country has a vested interest in ensuring that its specialists in cultural heritage preservation receive the highest level of training, adopt the best working methods, utilize the latest technologies and continuously enhance their skills. To achieve this, countries establish cooperation programs that facilitate the mutual exchange of knowledge, practices and specialists. The Bulgarian government has entered into several such agreements, three of which will be discussed here to illustrate the type and framework of intergovernmental cooperation.

By Decision No. 548 of the Council of Ministers, dated July 25, 2014, the Program for Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Portuguese Republic in the Fields of Language, Education and Science, Culture, Sports, Youth and Public Awareness for the Period 2015–2018 was approved. Issued by the Ministry of Foreign Affairs and published in the State Gazette, issue 50, July 3, 2015, the program has remained in force under Article 35 of the document since June 15, 2015.

Given the significance of conservation, restoration and preservation of cultural heritage for both countries, the agreement includes provisions for the exchange of specialists in these fields. The two parties commit to promoting the exchange of information regarding movable and immovable cultural and historical heritage, aiming to establish direct connections between museums and related institutions in both nations (Art. 25).

In the library sector, the agreement fosters cooperation between national libraries and encourages the development of national programs to support literary production in each country (Art. 15).

Additionally, the Bulgarian Ministry of Culture and the General Directorate of Books, Archives and Libraries (GLAB) of the Portuguese Council of Ministers express their interest in exchanging specialists in archiving and preservation of photographs, museum work and photographic editions (Art. 23).

Furthermore, both parties pledge to facilitate the timely exchange of information and invitations to international festivals, fairs, seminars and forums related to culture and the arts held within their respective territories (Art. 14).

The Agreement on Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Republic of Azerbaijan in the Field of Culture was approved by Decision No. 377 of the Council of Ministers on June 28, 2019. According to Article 11, the agreement is concluded for a period of five years and is automatically extended for an additional five-year period. Under the agreement, the contracting parties will ex-

change experience and information on their respective cultural policies (Art. 2). They also commit to promoting cooperation between cultural institutions, with the possibility of concluding agreements between museums, libraries and theatres (Art. 3), as well as collaborating on the protection, restoration, renovation and conservation of archaeological monuments and sites (Art. 6). Additionally, the agreement provides for cooperation in the field of librarianship and publishing (Art. 7). Both parties pledge to facilitate the exchange of students, researchers and teachers in the fields of education and training in culture and the arts, while also organizing conferences, symposia and colloquia (Art. 4).

By Decision No. 859 of the Council of Ministers on November 4, 2005, the Program for Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Republic of Slovenia in the Fields of Science, Education and Culture for the Period 2005–December 31, 2008 was approved. Although no new program has been signed following the expiration of this period, Article 48 states that the agreement remains in force until a new program is signed, meaning it is still in effect. The parties have agreed to promote the exchange of information and experience, with the aim of mutual assistance in the fields of science, education and culture.

The two Parties agree to promote the exchange of information on their national qualification systems and legislation. Upon request, they will exchange the necessary documents to explore the possibility of mutually recognizing qualifications for the practice of regulated occupations or occupational activities by nationals of either Party who have obtained their qualifications in accordance with the applicable law of one of the Parties. This framework significantly facilitates the mobility of individuals from one program country who wish to pursue their studies in the other.

The exchange of experience and specialists is a key component of the agreements outlined in the Program. According to Article 19, the Contracting Parties will promote cooperation in the fields of fine arts and museums, supporting the participation of their representatives in events in these areas, as well as facilitating the exchange of specialists, publications and informational materials. Special emphasis is placed on the conservation and restoration of cultural monuments. The Parties commit to exchanging information on these issues (Art. 21) and to reciprocally exchanging specialists in the conservation and restoration of written artifacts (Art. 27)

In the library sector, the Program also provides for the exchange of specialists (Art. 27) and encourages cooperation between national and other libraries to facilitate the exchange of publications, including books, periodicals and other sources of information, based on bilateral agreements (Art. 26).

The overarching goal of the Program is to foster cooperation in the protection and conservation of cultural heritage, the restoration of cultural and historical monuments, the exchange of technology and specialists and joint efforts to prevent the illicit trade in cultural objects, in accordance with national laws, regulations and existing international agreements (Art. 22).

4.3. THE RIGHT OF SPECIALISTS TO DEVELOP THEIR PROFESSIONAL TRAINING

The Labour Code requires the employer to provide conditions for maintaining and improving employees' professional qualifications to ensure effective performance of their duties under the employment relationship, in line with the work requirements and the employee's future professional development (Art. 228(a), para. 1). If this obligation is specified in a normative act, a collective labour agreement, or an individual agreement under the employment contract, the training time is considered working time and the employer is responsible for covering all related costs (Art. 228(a), para. 2). If the employee is absent from work for an extended period, the employer is required to provide conditions for the employee to familiarize themselves with the new developments in the work that occurred during their absence and to achieve the necessary level of qualification for effectively performing their duties (Art. 228(a), para. 3). These obligations are intended to fulfill the employee's right to demand conditions for maintaining and improving qualifications. However, the Labour Code does not specify how this right is to be guaranteed and does not impose negative legal consequences if the employer fails to fulfill this obligation. Furthermore, the regulation of the employer's responsibility is too broadly defined, and without specific agreements (under a collective or individual employment contract), there is no mechanism to hold the employer accountable for non-fulfillment.

In cases where the employer organizes or finances the training, the employee is required to participate (Art. 228(b)). Although not explicitly stated in Chapter Eleven of the Labour Code, if the employee fails to fulfill this obligation, the employer has the right to hold them liable for disciplinary action on general grounds (Art. 187, para. 1, items 7 and 10 of the Labour Code). In other words, unlike the employer's failure to comply with their obligation under Article 228(a) of the Labour Code, the employee's failure to fulfill their obligation under Article 228(b) may result in adverse legal consequences for them.

The legislator has established various forms and conditions under which employees can upgrade their qualifications, requiring employers to provide the necessary conditions. The following is a brief outline of the different types of contracts that enable employees, including cultural heritage specialists working under an employment relationship, to enhance their qualifications.

– *Contract for the Acquisition of Qualifications* – According to Article 229, paragraph 1 of the Labour Code, an employer may enter into a contract with a person who is entering or has entered an educational institution to acquire qualifications. In this case, the employer undertakes to provide the trainee with support and other necessary conditions related to the training. Upon completion, the employer is obligated to employ the trainee in the acquired qualification for the period agreed upon by both parties, which may not exceed six years (Article 229, paragraph 2 of the Labour Code). In addition to financial support, the contract may specify other obligations of the employer related to the train-

ing, such as practical training conditions, assistance with coursework, thesis work or projects, as well as practical guidance from qualified employees of the employer (Mrachkov, Sredkova, Vasilev 2016, p. 779).

- *Employment Contract with a Condition for On-the-Job Training* - This type of contract is regulated by Articles 230-233 of the Labour Code. Under such an agreement, the employer undertakes to train the worker or employee in a specific occupation or specialty during the course of their work, while the worker or employee is required to master it. The training period cannot exceed six months. Upon successful completion, the employee must work in the position provided by the employer, in line with the acquired qualifications, for a period not exceeding three years. The employer is obliged to provide the employee with such work; if they fail to do so, they must compensate the employee with the gross remuneration for the relevant position for the period in which work was not provided, but for no more than six months, unless otherwise agreed. The Labour Code also stipulates that if an employee, without justifiable cause, fails to complete the training or does not remain at work for the agreed period, they must compensate the employer (Art. 232, para. 3 of the Labour Code). As additional protection for employees, the legislator guarantees a minimum wage for trainee employees, which must be at least 90% of the nationally established minimum wage.

- *Internship Contract* - The regulation of the internship contract is outlined in Articles 233(a)-(c) of the Labour Code. An internship involves performing work under the guidance of the employer or a designated mentor to acquire practical skills in a specific profession or specialty. The mentor may be a qualified individual from the same organization, working in the same or a related occupation, with at least three years of professional experience in the field. The primary purpose of this contract is to help the trainee develop initial skills upon entering the workforce. For this reason, the Labour Code stipulates that the trainee must be 29 years old or younger, have completed secondary or higher education and have no prior work or professional experience in the acquired profession or specialty. The contract must be for a position corresponding to the trainee's qualifications and can last between six and twelve months. According to Article 233(c), upon completion of the internship, the employer must issue the trainee a reference certifying the results of the training, which can be used when applying for jobs with other employers.

- *Contract for Upgrading Qualifications or Acquiring Qualifications in Another Occupation or Specialty (Retraining)* - Under Article 234 of the Labour Code, an employee and employer may enter into a contract for training aimed at upgrading qualifications or acquiring new ones in a different occupation or specialty. The contract must specify the duration of the training and whether it will take place alongside regular employment or require the employee to take time off work for the training period. According to Article 234, paragraph 3, item 1 of the Labour Code, the parties may agree that the employee must work for the employer for a specified period after completing the training, but for no more than five years. Additionally, the contract may include a reciprocal obligation

for the employer to provide the employee with a position for a set period after acquiring their new or upgraded qualifications.

The next statutory guarantee of employed specialists' right to upgrade their qualifications includes various types of study, training and examination leave regulated by the Labour Code. These are outlined below:

- Creative or Service Leave (Art. 161 of the Labour Code) – This leave may be paid or unpaid, depending on the terms set out in a collective labour agreement or an individual agreement between the employer and employee.
- Paid Study Leave (Art. 169, para. 1 and 2 of the Labour Code) – Employees pursuing secondary or higher education while remaining in employment are entitled to 25 working days of paid leave per academic year. The employee may choose to take the leave all at once or in parts, but employer approval is required in all cases.
- Paid Leave for Matriculation or State Exam Preparation and Completion, including the preparation and defense of a diploma thesis, diploma project or dissertation (Art. 169, para. 3 of the Labour Code) – up to 30 working days of paid leave, taken in one installment.
- Leave for Dissertation Preparation for the Educational and Scientific Degree of 'Doctor' (for employees enrolled in part-time doctoral studies or independent doctoral training) – six months of paid leave. Those preparing a dissertation for the scientific degree of 'Doctor of Sciences' are entitled to 12 months of paid leave (Art. 169, para. 4 of the Labour Code).
- Leave for Evening Studies – With the employer's consent, employees attending evening educational institutions are allowed to leave work one hour earlier each school day. However, this does not apply to employees with a reduced working day of seven hours or less (Art. 169, para. 3 of the Labour Code).
- Leave When Applying to Secondary School (6 Working Days) and When Applying to Higher Education or Doctoral Studies (12 Working Days) (Article 170 of the Labour Code) – This leave may be taken in full with the employer's consent. To safeguard the employee's right to education and prevent potential employer abuse—since, apart from legally provided exceptions, the employer may refuse to grant paid or unpaid leave—the law grants employees the right to take unpaid leave if employer consent is not given. In such cases, the unpaid leave is half the amount specified in Article 170, Paragraph 1 of the Labour Code and is recognized as length of service.
- Preparatory Leave (Article 171 of the Labour Code) – This leave is unpaid but is recognized as length of service and is granted by the employer in the following cases and amounts: for the preparation and sitting of an examination – up to 20 working days per school year; for the preparation and sitting of an entrance, matriculation or state examination, including the preparation and defense of a diplo-

ma thesis or diploma project in secondary education – up to 30 working days; for the preparation and sitting of a state examination, including the preparation and defense of a diploma thesis or diploma project in higher education institutions – up to 4 months; for the preparation and defense of a thesis by part-time doctoral students or doctoral students in independent training – up to 4 months.

If the employer does not grant permission, an employee studying at a secondary or higher education institution while remaining in employment is entitled to unpaid leave in the amounts specified in Article 171, Paragraph 1 of the Labour Code, reduced by half.

- Leave for Examination Preparation and Completion After the End of Training Under a Training Contract – At least 5 working days of paid leave, and in case of a retake, 5 working days of unpaid leave, which is recognized as length of service (Art. 231, para. 3 of the Labour Code).

4.4. REWARDING SPECIALISTS WHO HAVE ACQUIRED ADDITIONAL KNOWLEDGE AND SKILLS

Another way the state and individual employers can support specialists in their professional development is by rewarding their efforts to upgrade their qualifications, expand their knowledge and improve their skills. This recognition may take the form of praise within the team or community, but the most common method is financial incentives.

Pursuant to Article 12, paragraph 1 of the Ordinance on the Structure and Organization of Wages, all employers are required to pay additional monthly wages to their workers and employees for acquired length of service and professional experience. This remuneration is calculated as a percentage of the basic salary specified in the individual employment contract. According to Article 12, paragraph 6 of the Ordinance, the Council of Ministers determines the minimum amount of this remuneration. By Decree No. 147 of June 29, 2007, the Council of Ministers set this minimum at 0.6% per year of length of service and professional experience. However, under a collective agreement in the Collective Labour Agreement, or at the employer's discretion within internal wage regulations, higher rates than those established by the decree may be applied. For example, under the Branch Collective Labour Agreement signed on August 2, 2021, the Ministry of Culture, the Bulgarian Association of Employers in the Field of Culture (BAEFC), the Association 'Art Managers' and representatives of nationally recognized trade unions—the Independent Trade Union Federation 'Culture' at the Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) and the National Federation 'Culture' at the Confederation of Labour Podkrepa—agreed that the additional remuneration for acquired length of service and professional experience for museum sector specialists should not be less than 1.1% per year. The Gabrovo Regional Ethnographic Open-Air Museum (REOAM) 'Etar' has set an even higher percentage of 1.2% per year, applied to the individual monthly salary (Art. 25, para. 1, item 1 of the CLA of REOAM 'Etar'). The same

percentage is established in Article 12, paragraph 1, item 1 of the Internal Rules for the Salary of REOAM 'Etar', as approved by Order No. 18 of February 19, 2021, issued by the Director of the Museum.

It is interesting to note how the Internal Rules for the Salary of REOAM 'Etar' determine the basic salaries of employees joining the museum for the first time. Several factors are considered when setting the salary, including the complexity, responsibility and difficulty of the work, as well as the parameters of the working environment (Art. 9, para. 5 of the Internal Rules). What is striking, however, is that professional qualifications and experience do not influence the salary of new recruits.

As mentioned earlier, the Recognition of Professional Qualifications Act provides a legal definition of professional experience. However, there are also specific regulations concerning the professional experience of archaeologists. According to §1, item 4 of the Supplementary Provisions of Ordinance No. N-00-0001 of February 14, 2011, on Carrying Out Archaeological Field Research, 'professional experience as an archaeologist' refers to the period during which a person has engaged in activities related to archaeological cultural heritage under an employment or civil contract as an archaeologist or under a service relationship in the same role. Proof of such experience is provided through employment, service or social security records, as well as copies of civil contracts.

Another form of incentive is *additional remuneration for academic degrees in the specialist's field*. The Ordinance on the Structure and Organization of Salaries sets minimum amounts for additional monthly remuneration for employees who have obtained an educational and scientific degree of 'Doctor' or a scientific degree of 'Doctor of Sciences,' provided the degree is related to their work. These amounts are: BGN 15 for a 'Doctor' and BGN 50 for a 'Doctor of Sciences' (Art. 11, para. 1). These values have remained unchanged since the ordinance was adopted in 2007. However, the Branch Collective Labour Agreement (BCLA) of August 2, 2021, introduced higher amounts for employees working in museums and art galleries funded by the state budget, as well as for those employed at the Bulgarian National Film Archive and the Centre for Underwater Archaeology. According to Article 29, Paragraph 1 of the BCLA, employees with a relevant degree are entitled to additional monthly remuneration of at least BGN 250 for a 'Doctor' and BGN 300 for a 'Doctor of Sciences.'

Employers in these institutions have also introduced various types of additional material incentives, such as those for *good professional, creative and financial performance* (Art. 27, para. 1 of the CLA of October 8, 2021, at the Gabrovo Regional Ethnographic Open-Air Museum (REOAM) 'Etar').

The State has also established incentives for excellence in the field of culture. For example, under Article 19 of the CPDA, the Council of Ministers, by Decree of July 28, 2000, created the State Prize 'St. Paisii Hilendarski.'⁸ This award, presented by the Prime Minister, recognizes outstanding Bulgarian artists and cultural figures. While not a direct

⁸ <https://mc.government.bg/page.php?p=46&s=27&sp=13&t=544&z=0> [in Bulgarian]

incentive, it serves as a motivation for specialists to enhance their knowledge and skills, as achieving excellence in their field increases their chances of being recognized. Another example is outlined in Ordinance No. N-5 of June 27, 2007, which regulates the Conditions and Procedures for Conducting Competitions for Granting Funds from the National Culture Fund. This ordinance provides incentives in the form of scholarships, awards and other targeted funding to cultural organizations—including non-profit entities—as well as to cultural workers who achieve high creative results and contribute to the development and promotion of culture.

At the branch level in the library sector, a Branch Collective Labour Agreement (BCLA) was signed on January 12, 2023. Under Article 21 of the BCLA, and within the framework of approved salary funds, the parties agreed that the rate of additional remuneration for continuous service shall be 1.2% per year of service, calculated annually. If financially feasible, individual institutions may establish higher rates in their respective CLAs. This rate is notably higher than the 0.6% per year established for the country by Decree No. 147 of the Council of Ministers of June 29, 2007. The BCLA applies to the National Library and all regional libraries.

The University Library ‘St. Kliment Ohridski,’ however, follows a separate Collective Labour Agreement negotiated between the university’s trade union representatives and the Rector of Sofia University. According to Collective Labour Agreement No. 14 of 2024,⁹ the remuneration for length of service and professional experience is structured as follows: 1.2% of the basic salary per year of service for employees with less than 30 years of service at the university; 1.3% of the basic salary per year of service for employees with more than 30 years of service; and 0.6% of the basic salary per year for retired employees.

In CLA 14/2024 of Sofia University, provisions are made for additional remuneration for academic and non-teaching staff members who hold a scientific degree and perform work related to that degree. The remuneration is set at BGN 400 for a ‘Doctor’ and BGN 650 for a ‘Doctor of Sciences.’ By comparison, in regional libraries and the National Library, the branch CLA stipulates additional remuneration of BGN 100 for a ‘Doctor’ and BGN 150 for a ‘Doctor of Sciences.’

The University’s Collective Labour Agreement, which applies to all contracted librarians, also includes provisions for additional incentives related to qualifications. According to item 30 of CLA 14/2024, academic staff members who complete a long-term specialization (lasting at least six months, including those completed before entering into employment at Sofia University ‘St. Kliment Ohridski’) are eligible for an additional monthly payment of BGN 150. However, this applies only if the university has not funded the specialization—whether fully or partially—through a secondment, scholarship, paid annual leave, or creative leave. Similarly, non-teaching staff members are entitled to the same BGN 150 remuneration for completing a long-term postgraduate qualification

⁹ https://www.uni-sofia.bg/index.php/bul/universitet_t/administrativna_struktura/v_treshni_aktove_na_su/choveshki_resursi [in Bulgarian]

(lasting at least 12 months), provided that the University has not covered the tuition fee or part of it.

Specialists in the University Library who hold academic positions but are not habilitated may receive extra compensation for maintaining and improving their professional, linguistic and IT qualifications. Under Article 26, paragraph 1 of Sofia University's Internal Salary Rules, they may receive up to three times the basic salary for the position of 'Assistant' per academic year for participation in: international scientific, educational and cultural events; international scientific research, projects and expeditions; or conferences, symposia, lectureships and specializations abroad.

Specialists in the State Archives Agency (SAA) may receive incentives from employees in managerial positions, as regulated in Article 32, item 4 of the Rules of Procedure of the State Archives Agency, in force since March 6, 2010, and adopted by Decree No. 9 of the Council of Ministers on January 28, 2010. These incentives may serve either to enhance specialists' skills and knowledge or to recognize their work performance. The Rules of Procedure allow for Agency staff to be awarded a certificate and/or a plaque for exemplary performance of their duties (Art. 37). Additionally, under the Agreement between the SAA and the trade unions in the archive system of July 11, 2016, *employees may receive additional remuneration for work performance*. However, this remuneration is not bound by specific amounts, thresholds or criteria, as its distribution is left entirely to the employer's discretion. According to Article 43, performance pay is granted for the accurate and punctual execution of tasks, in accordance with the Internal Salary Regulations (Art. 42, item 5 of the Agreement). However, this general wording does not clarify the specific basis for this remuneration, since accurate and punctual work is already a legal duty under Article 126, item 4 of the Labour Code. Ideally, the Internal Salary Regulations should include additional criteria to determine whether an employee has contributed beyond their minimum legal responsibilities. Nevertheless, despite the lack of a direct incentive for qualification upgrades, it is evident from the quoted texts of the Agreement and the SAA Rules that staff members are encouraged to perform their work effectively. It can be concluded that by rewarding performance, specialists are indirectly incentivized to improve their professional training, given that this is a serious prerequisite for the quality performance of work functions and, consequently, for better performance.

The remuneration for length of service and professional experience in the archive sector is 1% of the individual monthly salary (Art. 42, item 6 of the Agreement between the SAA and the trade unions in the archive system of July 11, 2016). This percentage is higher than the national minimum set by Decree No. 147 of the Council of Ministers of June 29, 2007. However, it is notably the lowest compared to the percentages paid to specialists in museums and libraries.

5. SUMMARIZED RESULTS OF FIELD STUDIES CARRIED OUT WITHIN THE PROJECT 'SKILLFOSTER (HERITAGE MATTERS: FOSTERING CULTURAL AWARENESS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432'¹⁰

In addition to documentary research on policy documents and legislation related to the professional training and career development of cultural heritage specialists, a survey was planned and conducted between April and August 2024. The survey aimed to explore the views of specialists working in various cultural institutions, as well as those in the public, non-governmental and educational sectors, on professional development in the field of cultural heritage.

The methodological approach included an online survey with a questionnaire adapted to the target group, a field survey using the same questionnaire but allowing for semi-structured interviews with more in-depth responses and focus group discussions to analyze the survey results.

The thematic scope of the survey covered several key issues, including factors contributing to the development of skilled cultural heritage specialists, the necessary knowledge and competencies (including the use of digital technologies), professional training and career development opportunities, levels of education and training and attitudes toward participation in further professional training.

The two specific target groups of the online survey are as follows:

¹⁰ With the kind assistance of Prof. Mariana Assenova, this section of the report presents selected analyzed and summarized results from papers developed within the project 'SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432.' Specifically, it includes: 'Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage' by Prof. Sonia Mileva, Prof. Mariana Assenova and Prof. Vera Nikolova and 'Attitudes and Expectations of Stakeholders in the Field of Cultural Heritage. Identification and Analysis of Existing Professional Development Practices and Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage' by Assoc. Prof. Hristo Berov and Ani Istatkova. These papers represent the 'voice' of practice, offering a counterpoint to the political intentions and legal norms identified and analyzed in this report. While this report primarily reflects the perspectives of politicians and legislators regarding professional training and career development in cultural heritage, the included papers highlight the views of those working in memory institutions and other cultural heritage stakeholders. The need for greater dialogue and representativeness in addressing the studied issues and proposed solutions has motivated the authors of the various reports to identify intersections between their findings. By integrating research results, they aim to create a more comprehensive and balanced perspective on the ongoing processes related to the professional training and career development of cultural heritage specialists.

1.) GLAM sector representatives—including galleries (2), libraries (6), museums (11) and the State Archives Agency (GLAM)—totaling 71 respondents;

2.) Representatives from the public, non-governmental and education sectors, including ministries and government departments—Ministry of Tourism, Ministry of Culture, National Agency for Vocational Education and Training (NAVET), the Presidency and other public institutions (9); higher education and vocational schools (14); professional and industry organizations from the non-governmental sector (5); and other stakeholders (5)—totaling 33 respondents.

The field survey, conducted in Plovdiv and the surrounding region (Kazanlak, Hisarya, Asenovgrad), included 28 respondents from institutions directly involved in cultural heritage work, its use and promotion. The largest group consisted of museum and gallery representatives (15), followed by university representatives (3), with the remaining respondents including individual representatives of crafts industries, associations, community cultural centers, archives, tourist information centers, etc.

The major findings of the study, summarized under several headings, include:

5.1. ASSESSING EMPLOYEES' CURRENT KNOWLEDGE AND SKILLS AND IDENTIFYING FUTURE NEEDS, INCLUDING THOSE RELATED TO DIGITAL TECHNOLOGIES

The majority of respondents found their initial knowledge and skills upon entering employment to be relevant and fully or partially sufficient—82% in the GLAM sector and 67% in the public, non-governmental and education sectors. In both groups, approximately two-thirds rated their knowledge and skills as only partially sufficient.

GLAM sector representatives identified the need for additional practical training (78%), exchange of practices with similar institutions (75%) and on-the-job training (63%). Additionally, over 90% emphasized the need for training on the impact of digital technologies on cultural heritage work for all experts in the sector. The specific knowledge and skills cited as essential for professional development included: introduction of professional standards and best practices used in the field, additional historical knowledge and language proficiency, skills in conservation and restoration, exhibition curation, metadata creation and working with information repositories. Also noteworthy is the stated need to develop some personal skills, such as communication, teamwork, presentation skills and fieldwork with respondents.

Representatives of the public, non-governmental and education sectors also highlight the need for practical training (66.7%), as well as exchange of practices with other similar institutions (48.5%), participation in scientific forums (36.4%) and theoretical training (30.3%). For participants in the field study, practical training is considered the most important factor in preparation for professional realization (82.1%), while 78.6% also emphasize the significant role of on-the-job training and mentoring. The specific knowledge

and skills identified by this group as essential include best practices in cultural heritage management and marketing, greater awareness of modern commercialization methods, the ability to develop digital tools for cultural heritage presentation and promotion, as well as communication and presentation skills, foreign language proficiency and the ability to work not only with the public but also in the field with tradition-bearers. Teamwork skills, proficiency with digital tools and continuous learning and upskilling in accordance with the concept of lifelong learning (LLL) are also highlighted as key needs.

The knowledge required in relation to digitalization falls into three categories: technical, practical and linguistic. Respondents stress the need for a structured system and dedicated funding for regular staff training in the use of modern computer and scanning equipment, along with its associated software. Additionally, ongoing updates on the application of new technologies for presentation (such as multimedia and digital artwork) and the promotion, interpretation and socialization of cultural heritage are deemed necessary. Specific digital skills required include the ability to develop platforms incorporating geolocation of cultural and historical heritage, virtual and augmented reality, artificial intelligence and 3D printing of souvenirs or set and costume reenactments.

5.2. ASSESSING THE FACTORS THAT CONTRIBUTE TO BUILDING QUALITY CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS

According to respondents from the GLAM sector, the most important factors for developing high-quality specialists are personal motivation and the desire for professional growth. Remuneration is not seen as a primary factor; rather, the employer's willingness to provide opportunities for professional development and the establishment of a national cultural strategy and policies are considered more significant.

Representatives of the public, non-governmental and education sectors also rank personal motivation and the creation of a national cultural strategy and policies as the most important factors. However, they place lower emphasis on the employer's willingness to support professional development and collegial support, with remuneration ranking as the least important factor.

5.3. ASSESSING THE CHALLENGES OF PROFESSIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE AND THE FACTORS ON WHICH THEIR RESOLUTION DEPENDS

Respondents from the GLAM sector identified inadequate financial provision and the lack of specialized training courses as major challenges to their professional development. Participants in the field survey shared a similar assessment. However, a contradiction emerges in their responses regarding the factors on which the resolution of these issues

depends. Government policy (81.7%) and funding (80.3%) were ranked as the most significant factors, while personal motivation and initiative (64.8%) and the employer's managerial skills (66.2%) were positioned lower.

Participants from the public, non-governmental and education sectors also cited a lack of personal motivation and financial security in the sector as the main challenges to vocational training, followed by the absence of specialized training courses. Limited opportunities for international secondments and participation in scientific conferences were also noted as significant, though of medium importance. The resolution of these challenges, according to respondents, depends on adequate government policy (84.8%), funding (72.7%) and personal motivation and initiative (69.7%).

5.4. ASSESSING ATTITUDES TOWARDS INVOLVEMENT IN TRAINING PROGRAMS OR PROFESSIONAL DEVELOPMENT INITIATIVES IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE

The majority of GLAM respondents expressed willingness to engage in training, particularly short-term thematic training (62.4%), distance learning (57.7%) and, most importantly, financially supported training (63.4%). The most common motivation for pursuing further training was the potential for more career opportunities and increased competitiveness (78.9%), along with remuneration (52.1%) and career advancement. Despite recognizing the need for advanced professional training in the career development of cultural heritage specialists, awareness of organized training opportunities—such as Master's programs, postgraduate qualifications and other relevant formats—remains low, not exceeding 50%. This suggests a disconnect between cultural and educational institutions, with 25.4% of respondents explicitly stating that publicly available information on such opportunities is insufficient.

Among representatives of the public, non-governmental and education sectors, 51.5% also indicated a lack of publicly available information on training opportunities. However, field survey participants were significantly better informed, with only 17.9% believing that information is lacking. Most respondents were aware of training opportunities in master's programs (48.5%), with awareness among field survey participants reaching 82%. In terms of willingness to participate in training programs and other professional development initiatives, a strong preference for short-term thematic training (63.6%) emerged, followed by distance learning (42.4%) without permanent separation from the workplace and with funding provided. Only a small percentage of respondents (6.1%) expressed willingness to finance their training personally. Respondents in this group viewed upgrading knowledge and fostering skills as a means to enhance professional opportunities and competitiveness (84.8%), as well as career development (48.5%) and, to a lesser extent, wage increases (27.3%).

5.5. ASSESSING PERSONAL/INSTITUTIONAL RESPONSIBILITY FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Professional development, according to the majority of GLAM respondents, is considered a personal responsibility (77.5%). However, a significant percentage also believe it occurs naturally as part of professional practice (54.9%) or is the responsibility of cultural institutions (54.9%) or educational institutions (33.8%). Professional training and development are seen as key determinants of the quality and effectiveness of cultural heritage preservation, interpretation and management, with 52.1% considering them the main factor and 57.7% viewing them as one of several contributing factors. They also contribute to the professional performance of employees (52%).

Participants from the public, non-governmental and education sectors similarly viewed professional development in cultural heritage as a personal responsibility (69.7%) and a part of professional practice (54.5%). However, fewer respondents attributed responsibility to cultural institutions (33.3%) or educational institutions (27.3%), indicating a perception that cultural institutions play a more significant role in professional development than educational institutions. Among this group, 63.6% considered professional training and development as just one of the factors influencing the quality of cultural heritage conservation, while 60.6% regarded it as the main factor in determining the quality of work performed.

5.6. ASSESSING THE NECESSARY LEVEL OF EDUCATION IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE AND THE NEED FOR INCENTIVES TO IMPROVE QUALIFICATIONS

Respondents from the GLAM sector believe that the necessary knowledge and skills for their profession should be acquired through a Master's degree (73.2%) or a Bachelor's degree (53.5%), along with professional training (45.1%). Postgraduate studies, PhD programs and self-study were mentioned less frequently. According to respondents, personal motivation is the primary factor in achieving professional success, followed by elements such as the work environment and salary. Additionally, in 91.5% of cases, the tasks assigned to them fully or mostly corresponded to the duties outlined in their job descriptions.

Participants from the public, non-governmental and education sectors expressed divided opinions on where cultural heritage knowledge and skills should be developed. However, the prevailing view was that training should be provided through Master's degree programs (60.6%), followed by Bachelor's and PhD programs (45.5% each). Vocational training was also considered important (54.5%), making it the most frequently cited educational form among field survey participants. The overall assessment suggests that higher

education, including PhD-level training, is necessary for the effective implementation of cultural heritage activities.

More than half of all respondents reported that employers do not offer any incentives for upgrading qualifications. In cases where incentives are provided, they typically include promotion opportunities or additional remuneration for higher qualifications. Some respondents also noted that participation in seminars and conferences is encouraged.

The results of the study lead to the conclusion that achieving success in professional development within the field of cultural heritage requires the active participation of all stakeholders, including state institutions, cultural institutions, universities, professional organizations and business representatives. Professional development is an ongoing process that demands continuous effort and adaptation to evolving conditions. To ensure lasting progress, it is essential to establish a long-term strategy for the development of human resources in the cultural heritage sector.

In summary, the following recommendations can be made for professional development in cultural heritage:

Structuring professional fields:

- **Clear classification:** A detailed classification of cultural heritage occupations should be developed, considering the specific requirements of different activities (such as conservation, restoration, collections management, digitization, cultural management and event organization).
- **National qualification frameworks:** The introduction of national qualification frameworks will help clearly define the knowledge, skills and competences required for each profession in alignment with European standards. This will facilitate professional mobility and enhance the quality of education and training.

Upgrading qualifications and training:

- **Mapping cultural property:** The development of comprehensive catalogs and databases of tangible and intangible cultural property will help identify the specific knowledge and skills required by specialists in different regions and fields.
- **Register of restoration and conservation interventions:** Establishing such a register would provide a valuable source of information and enable specialists to receive training based on real projects.
- **Validation of skills acquired in practice:** Mechanisms should be implemented to formally recognize and validate skills and competencies gained through practical experience. This will encourage lifelong learning and enable specialists to build upon their knowledge and skills.
- **Development of transversal skills:** Enhancing digital and media literacy, teamwork, communication and project management skills is particularly important, as these competences are essential for specialists to thrive in today's dynamic work environment.

Attracting and retaining young specialists:

- **Increasing motivation:** Incentives such as scholarships, grants and career development opportunities should be introduced to encourage young specialists.
- **Creating an attractive working environment:** Cultural institutions must offer a dynamic and engaging work environment to attract and retain young talent.
- **Mentoring and coaching:** Experienced specialists should take on mentoring and coaching roles, providing guidance and support to help young colleagues grow in their careers.

Cooperation and partnerships:

- **Inter-institutional cooperation:** Museums, libraries, archives and other cultural institutions should collaborate to develop joint educational programs and projects.
- **Partnerships with universities and educational institutions:** Strengthening ties with universities and other educational institutions will enable the creation of modern curricula that align with labor market demands.
- **Partnerships with businesses:** Collaborating with businesses can generate new funding opportunities for educational programs and projects while also creating job prospects for cultural heritage specialists.

6. FOSTERING SKILLS AND TOOLS IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE

In the State of the Union 2022 report, European Commission President Ursula von der Leyen proposed designating 2023 as the European Year of Skills. Her rationale was based on the observation that ‘more than three quarters of companies in the EU report difficulties in finding workers with the necessary skills, and latest figures from Eurostat suggest that only 37% of adults undertake training on a regular basis. The Digital Economy and Society Index shows that 4 out of 10 adults and every third person who works in Europe lack basic digital skills. In addition, already in 2021, 28 occupations ranging from construction and healthcare to engineering and IT had shortages, showing a growing demand for both high and low-skilled workers.’ In response to these challenges, the European Commission proposed measures ‘to encourage lifelong learning’ whereby ‘at least 60% of adults should participate in training every year.’¹¹ The European Year of Skills initiative also seeks to enhance competitiveness, participation and talent by investing in

¹¹ More information on the European Year of Skills can be found at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_6086

training and upskilling, activating more people for the labor market and attracting workers from third countries with the skills needed by the EU. However, the latest Eurostat data from 2023 shows that Bulgaria ranks among the lowest in the EU for lifelong learning among adults (ages 25–64). ‘The share of people participating in some form of education and training in the country has even declined compared to the previous year’s survey. At 1.4%, it is now almost ten times lower than the EU average and more than double the next worst performer, Greece, at 3.4%.’¹²

What proposed measures are relevant to the professional training of cultural heritage specialists?

While the European Commission’s measures primarily focus on achieving social objectives, it is important to recognize that, in the field of cultural heritage, most skills are nurtured and cultivated through years of practice and experience. These skills are difficult to acquire through short-term retraining alone. This is why the project is aptly named ‘Skill Foster.’ On the other hand, the continuous evolution of social relations is an indisputable reality that necessitates not only nurturing and cultivating the skills in demand and allowing the necessary time for their development but, above all, identifying fostering skills and tools that enhance the professional training of heritage specialists and support their career growth in response to contemporary challenges. Fostering skills should also play a key role in ensuring the sustainable development of the cultural heritage system¹³.

An analysis of policy documents and legislation related to the professional training and career development of cultural heritage specialists, conducted within the framework of the project ‘SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432,’ reveals a gradual transition from a focus on conservation to a model of shared governance. This shift involves multiple stakeholders in both public education and professional education and training.¹⁴ The key aspects of this transformation relate to enhancing the quality of governance, education and interpretation of cultural heritage, emphasizing professional competences and qualifications that demand new professional profiles, training methods and tools, as well as the development of fostering skills to meet contemporary challenges.

¹² More information on this topic (Slavova 2024).

¹³ Fostering skills requires continuous effort to elevate the professional training of cultural heritage specialists to a qualitatively higher level than the current state of the system, addressing contemporary challenges and new realities. This approach not only ensures the career development of specialists but also supports the sustainable development of the cultural heritage system. Skills fostering is a long-term process that should transform both the internal and external environment of the cultural heritage system.

¹⁴ In this context, education—particularly public education in the field of cultural heritage as a broad concept, internally driven by the interest of individuals, communities or society (including self-education)—should be distinguished from the ‘external’ case of institutionally organized training. The latter (for example) enhances the professional qualification of the specialist concerned through a tailor-made training program. Successful professional training results from the intersection of a specialist’s personal motivation with the needs and expectations of the specific memory institution, aligning with the strategic vision and objectives of cultural policy and, more specifically, cultural heritage.

6.1. FOSTERING SKILLS

The analysis identifies the following *fostering skills*:

- Research competence to assess deficiencies, problems, strengths and weaknesses within the cultural heritage system, enabling the proposal and implementation of effective management solutions.
- Informed management of ongoing processes related to the professional training and career development of cultural heritage specialists.
- Digital competence in utilizing databases and information retrieval systems within the cultural heritage field, addressing the repeated recommendations in policy documents and legal acts advocating for its integration into the digital age.
- Development of digital registers, including a database of resources on professional training and career development for cultural heritage specialists, accompanied by a video guide on how to use the database.
- Critical thinking in addressing contemporary challenges related to the identification of cultural values across different types of heritage, impact assessment and heritage interpretation.
- Conducting cultural heritage impact assessments as a management tool to prevent negative interventions and ensure conservation efforts are effective.
- Interpreting cultural heritage to highlight its significance for diverse communities, social groups and stakeholders.

6.2. FOSTERING TOOLS

Fostering tools that support the professional development of cultural heritage specialists can be outlined as follows:

- Legal guarantees ensuring ‘conditions for training for the professional and career development of civil servants’ at the expense of the respective administration, as stipulated in Article 35, paragraphs 1 and 2 of the Civil Servants Act (published in the State Gazette, issue 67, July 27, 1999).
- Contracts for qualification acquisition, upgrading and retraining to be regulated by the Labour Code, along with associated leave entitlements (for study, examinations, etc.), which legally ensure opportunities for specialists to acquire new knowledge and skills.
- Supplementary remuneration for higher qualifications and professional experience, which can also be incorporated into an organization’s internal regulations and collective labor agreements.

- Intergovernmental cooperation agreements and exchange programs aimed at sharing knowledge, expertise and specialists in the field of cultural heritage.

6.3. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

- Restructuring cultural heritage institutions to optimize the intellectual potential and skills of specialists.
- Reevaluating job positions within cultural heritage institutions, clarifying job descriptions and modifying them as needed to preserve or enhance essential work functions.
- Reassessing the employer's role in fostering the complementary competencies of specialists working for them and identifying the necessary tools for this purpose.
- Defining position-specific requirements for cultural heritage specialists to facilitate the recruitment of the most qualified experts.

What could be achieved within the project 'SkillFoster (Heritage Matters: Fostering Cultural Awareness and Professional Development) 2023-1-BG01-KA220-HED-000153432'?

- Conducting research and analysis on the current state of professional training and career development for cultural heritage specialists, including the production of three key reports: 'Fostering Skills. Analysis of Policy Documents and Legislation on the Professional Training and Career Development of Cultural Heritage Specialists,' 'Institutional Practices and Policies for the Formation of Fostering Skills and Competences in the Field of Cultural Heritage' and a report analyzing stakeholders' attitudes and expectations regarding the professional training of cultural heritage specialists.
- Implementing specialized training programs to address identified 'blockages' within the cultural heritage system and gathering feedback on their effectiveness.
- Collecting stakeholder feedback on perspectives regarding the professional training of cultural heritage specialists.
- Organizing focus groups to assess stakeholders' attitudes and expectations concerning professional training of specialists in the field of cultural heritage.

The analysis of policy documents and legislation related to the professional training and career development of cultural heritage specialists also highlights the need for further research to identify and develop qualitatively new competence profiles. This approach aims to enhance and facilitate cross-border mobility within the sector. Developing competence profiles within the framework of the European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) would not only improve transparency in professional qualifications but also 'elevate' cultural heritage occupations by recognizing them as professions that require professional training and offer career development opportunities.

REFERENCES

- Bek, U.** (2013). *Risikovoto obshtestvo: po patya kam edna druga modernost*. Sofia: Kritika i humanizam [in Bulgarian].
- Berov, H, Istatkova, A.** Naglasi i ochakvania na zainteresovanite strani v oblastta na kulturnoto nasledstvo. Identifitsirane i analiz na sashtestvuvashhti praktiki za profesionalno razvitiie, kako i na usilvashti umenia i kompetentnosti v oblastta na kulturnoto nasledstvo [in Bulgarian]. Available: project archive.
- Kabakov, I.** (2022). Kulturata kato klyuchova kompetentnost. V: *Formirane na kompetentnosti v savremennata obrazovatelna sreda. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchna konferentsia, provedena v ramkite na Klimentovite dni na Alma Mater*, Sofia, 2021. Sofia: Universitetsko izdatelstvo 'Sv. Kliment Ohridski', s. 37-51. ISBN: 978-954-075499-4 [in Bulgarian].
- Kabakov, I. Rusev, K.** (2008). Mezhdunarodnopravna zashtita na kulturnoto nasledstvo: infrastrukturi i protsesi. V: *Mezhdunarodnopravna zashtita na kulturnoto nasledstvo*. Sofia: Ministerstvo na kulturata, s. 11-24 [in Bulgarian].
- Koleva-Zvancharova, M.** (2020). Profesii i dlazhnosti v oblastta na kulturnoto nasledstvo. V: *Zakonodatelstvo i profesionalno razvitiie v oblastta na kulturnoto nasledstvo. Istoricheska rekonstruktsia i aktualno sastoyanie v Republika Bulgaria* (sast. Ivan Kabakov). S., Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski", s.116-127 [in Bulgarian].
- Marinov, V. Asenova, M. Nikolova, V.** (2020). Kvalifikatsia na zаетite v turistichestkite atraktsii, osnovani na kulturno-istoricheskoto nasledstvo – sastoyanie i problemi. V: *Godishnik na Sofiyskia universitet 'Sv. Kliment Ohridski', Geologo-geografski fakultet, Kniga 2 – Geografia*, T. 113, s. 361-387 [in Bulgarian].
- Mileva, S., Asenova, M., Nikolova, V.** Institutsionalni praktiki i politiki za formirane na usilvashti umenia i kompetentnosti v oblastta na kulturnoto nasledstvo [in Bulgarian]. Available: <https://up4heritage.com/>
- Mrachkov, V. Sredkova, K. Vasilev, A.** (2016). *Komentar na Kodeksa na truda*. Sofia: Sibi [in Bulgarian].
- Sharlanova, V.** (2013). Savremenni shvashtania za karierata i kariernoto razvitiie. *Pedagogicheski forum* [onlayn], № 4, s. 71-78. [Pregledan na 13.11.2024]. Dostap na: <https://www.dipkusz-forum.net/article/73G/svremenni-shvashtaniya-za-karierata-i-kariernoto-razvitiie> [in Bulgarian].
- Slavova, Z.** (2024). Bulgaria kopae danoto za ucheneto prez tselia zhivot. V: *Economic.bg* [onlayn], publ. 06.10.2024 09.30. [Pregledan na 13.11.2024]. Dostap na: <https://www.economic.bg/bg/a/view/bylgarija-kopae-dynoto-za-ucheneto-prez-celiya-jivot> [in Bulgarian].

POLICY DOCUMENTS AND NORMATIVE ACTS ON THE PROFESSIONAL TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE SPECIALISTS

- Administration Act (published in the State Gazette, issue 130, November 5, 1998)
- Agreement on Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Republic of Azerbaijan in the Field of Culture, issued by the Ministry of Culture (published in the State Gazette, issue 70, August 7, 2020)
- Civil Servants Act (published in the State Gazette, issue 67, July 27, 1999)
- Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them, adopted by Order No. RD09-302/25.03.2021 of the Minister of Culture
- Classification of Positions in the Administration, adopted by Decree No. 47 of the Council of Ministers of 1 March 2004 (published in the State Gazette, issue 18, March 5, 2004)
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Towards an Integrated Approach to Cultural Heritage for Europe
- Constitution of the Republic of Bulgaria (published in the State Gazette, issue 56, June 13, 1991)
- Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage (adopted in 1972, published in the State Gazette, issue 44, May 27, 2005)
- Convention for the Protection of Cultural Property in the Event of Armed Conflict (adopted in 1954, published in the State Gazette, issue 24, March 24, 1959)
- Convention for the Protection of the Architectural Heritage of Europe (published in the State Gazette, issue 42, May 28, 1991)
- Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage (adopted in 2003, published in the State Gazette, issue 61, June 28, 2006)
- Convention on the Means of Prohibiting and Preventing the Illicit Import, Export and Transfer of Ownership of Cultural Property (adopted in 1970, published in the State Gazette, issue 44, May 27, 2005)
- Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions (adopted in 2005, published in the State Gazette, issue 33, April 20, 2007)
- Convention on the Protection of the Underwater Cultural Heritage (adopted in 2001)
- Council Conclusions on Bringing Cultural Heritage to the Forefront of EU Policies (OJ C 196, 8.6.2018)
- Council Conclusions on Cultural Governance (OJ C 393, 19.12.2012)
- Council Conclusions on Cultural Heritage as a Strategic Resource for a Sustainable Europe (OJ C 183, 21.05.2014)
- Council Conclusions on Participatory Governance of Cultural Heritage (OJ C 463, 23.12.2014)
- Council Conclusions on Risk Management in the Area of Cultural Heritage (OJ C 186, 5.6.2020)
- Council Conclusions on the Promotion of Access to Culture via Digital Means with a Focus on Audience Development (OJ C 425, 12.12.2017)
- Council of Europe Framework Convention on the Value of Cultural Heritage for Society (2008)

Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning (OJ C 189, 22.05.2018)

Cultural Heritage Act (published in the State Gazette, issue 19, March 13, 2009)

Culture Protection and Development Act (published in the State Gazette, issue 50, June 1, 1999)

Decree No. 352 of the Council of Ministers of 31 December 2018 on the Adoption of an Updated List of State-Protected Professions for the 2019/2020 Academic Year and an Updated List of Professions Facing an Expected Shortage of Specialists in the Labour Market for the 2019/2020 Academic Year (published in the State Gazette, issue 3, January 8, 2019)

Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria Act (published in the State Gazette, issue 38, May 21, 2010)

European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (published in the State Gazette, issue 80, October 2, 1992)

European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage (published in the State Gazette, issue 70, August 10, 2004)

European Cultural Convention (published in the State Gazette, issue 85, October 15, 1991)

European Heritage Strategy for the 21st Century, adopted on 22 February 2017

European Landscape Convention (published in the State Gazette, issue 22, March 15, 2005)

Higher Education Act (published in the State Gazette, issue 112, December 27, 1995)

Independent Appraisers Act (published in the State Gazette, issue 98, November 14, 2008)

Integrated Development Plan of Veliko Tarnovo Municipality / 2021–2027

Labour Code (published in the State Gazette, issue 26, April 1, 1986)

National Archives Stock Act (published in the State Gazette, issue 57, June 13, 2007)

National Classification of Occupations and Positions (2011)

National Strategy for the Development of Culture (draft) of November 30, 2011

Ordinance Amending and Supplementing Ordinance No. H-5 of December 11, 2009, on the Procedure for Establishing Research Groups in Museums (published in the State Gazette, issue 2, 2010; amended in issue 32, 2010; amended in issue 5, 2012)

Ordinance No N-4 of June 14, 2007, on Conducting Competitions for Directors of State Cultural Institutes (published in the State Gazette, issue 50, June 20, 2007)

Ordinance No. 1 of February 16, 2021, on the Procedure for the Identification of Movable Cultural Property and for Keeping Registers of Movable Cultural Property, issued by the Minister of Culture (published in the State Gazette, issue 17, February 26, 2021)

Ordinance No. 3 of January 25, 2008, on the Conditions and Procedure for the Activity of Occupational Health Services, issued by the Minister of Health and the Minister of Labour and Social Policy (published in the State Gazette, issue 14, February 12, 2008)

Ordinance No. 3 of November 18, 2014, on the Storage, Use and Disposal of Documents from the Library Stock, issued by the Minister of Culture (published in the State Gazette, issue 98, November 28, 2014)

Ordinance No. 4 of December 21, 2016, on the Scope and Content of Documentation for Conservation and Restoration Activities on Immovable Cultural Property (published in the State Gazette, issue 105, December 30, 2016)

- Ordinance No. 4 of June 12, 2015, on the Conditions and Procedure for Carrying Out Conservation and Restoration Activities on Movable Cultural Property (published in the State Gazette, issue 46, June 23, 2015)
- Ordinance No. N-00-0001 of February 14, 2011, on Carrying out Archaeological Field Research, issued by the Minister of Culture (published in the State Gazette, issue 18, March 1, 2011)
- Ordinance No. N-00-0005 of June 8, 2010, on the Conditions and Procedure for Reproducing Cultural Property in Copies, Replicas and Objects for Commercial Purposes (published in the State Gazette, issue 46, June 18, 2010)
- Ordinance No. N-2 of April 6, 2011, on the Establishment, Maintenance and Provision of Information from the Automated Data System 'Archaeological Map of Bulgaria,' issued by the Minister of Culture (published in the State Gazette, issue 32, April 19, 2011)
- Ordinance No. N-3 of April 6, 2011, on the Conditions and Procedure for Establishing and Maintaining a Public Register of Persons Entitled to Engage in Conservation and Restoration Activities, issued by the Minister of Culture (published in the State Gazette, issue 32, April 19, 2011)
- Ordinance No. N-3 of December 3, 2009, on the Procedure for Identification and Keeping the Inventory of Movable Cultural Property (published in the State Gazette, issue 101, December 18, 2009)
- Ordinance No. N-4 of October 8, 2013, on the Conditions and Procedure for the Presentation of Cultural Property (published in the State Gazette, issue 28, March 28, 2014)
- Ordinance No. N-6 of December 11, 2009, on the Formation, Management and Identification of Museum Stocks (published in the State Gazette, issue 2, January 8, 2010)
- Ordinance No. N-9 of April 27, 2012, on the Procedure for Establishing and Managing Public Collections (published in the State Gazette, issue 39, May 22, 2012)
- Ordinance on the Scope, Structure, Content and Methodology for Preparing Conservation and Management Plans for Single or Group Immovable Cultural Property, adopted by Decree No. 45 of the Council of Ministers of 25 February 2011 (published in the State Gazette, issue 19, March 8, 2011)
- Pre-school and School Education Act (published in the State Gazette, issue 79, October 13, 2015)
- Program for Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Portuguese Republic in the Fields of Language, Education and Science, Culture, Sports, Youth and Public Awareness for the Period 2015–2018, issued by the Ministry of Foreign Affairs (published in the State Gazette, issue 50, July 3, 2015)
- Program for Cooperation between the Government of the Republic of Bulgaria and the Government of the Republic of Slovenia in the Fields of Science, Education and Culture for the Period 2005–31 December 2008, issued by the Ministry of Foreign Affairs (published in the State Gazette, issue 50, June 20, 2006)
- Public Cultural Centers Act (Chitalishta Act) (published in the State Gazette, issue 89, October 22, 1996)
- Public Libraries Act (published in the State Gazette, issue 42, June 5, 2009)
- Recognition of Professional Qualifications Act (published in the State Gazette, issue 13, February 8, 2008)
- Rules of Procedure of Sofia University 'St. Kliment Ohridski,' 30 June 2003, in force from July 15, 2003, adopted by the General Assembly of Sofia University 'St. Kliment Ohridski'
- Rules of Procedure of the Gabrovo Regional Ethnographic Open-Air Museum 'Etar'

Rules of Procedure of the Ministry of Culture (published in the State Gazette, issue 98, December 8, 2017)

Rules of Procedure of the National Archaeological Institute with Museum at the Bulgarian Academy of Sciences, adopted by the General Assembly of Scientists of NAIM-BAS on 31 March 2016

Rules of Procedure of the National Institute of Immovable Cultural Heritage, adopted by Decree No. 8 of the Council of Ministers of 18 January 2012 (published in the State Gazette, issue 8, January 27, 2012)

Rules of Procedure of the Rousse Regional Historical Museum

Rules of Procedure of the State Archives Agency, adopted by Decree No. 9 of the Council of Ministers of 28 January 2010 (published in the State Gazette, issue 10, February 5, 2010)

Rules of Procedure of the University Library 'St. Kliment Ohridski,' adopted by the Academic Council on 31 May 2017

Social Security Code (published in the State Gazette, issue 110, December 17, 1999)

Standards of Library and Information Services

Strategy for the Development of Bulgarian Culture 2019–2029

Strategy for the Development of Culture in Gabrovo Municipality (2014–2024)

Strategy for the Development of Culture in Veliko Tarnovo Municipality (2020–2030)

Tourism Act (published in the State Gazette, issue 30, March 26, 2013)

Vocational Education and Training Act (published in the State Gazette, issue 68, July 30, 1999)

ABBREVIATIONS USED

AA – Administration Act

CHA – Cultural Heritage Act

CMMPRHT – Classification of Main Museum Positions and Requirements for Holding Them

CPA – Classification of Positions in the Administration

CPDA – Culture Protection and Development Act

CSA – Civil Servants Act

HEA – Higher Education Act

LC – Labour Code

NASA – National Archives Stock Act

NCOP – National Classification of Occupations and Positions

PLA – Public Libraries Act

SAA – State Archives Agency

SSC – Social Security Code

TA – Tourism Act

VETA – Vocational Education and Training Act

Иван Кабаков
Мария Ковачева

УСИЛВАЩИ УМЕНИЯ

АНАЛИЗ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ
И ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО, СВЪРЗАНИ
С ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА
И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ
НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ В ОБЛАСТТА
НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Българска
Първо издание

Рецензенти
проф. д.ик.н. Соня Милева-Божанова
проф. д-р Мариана Асенова

Превод на английски
Зорница Петрова

Художник на корицата
Антонина Георгиева

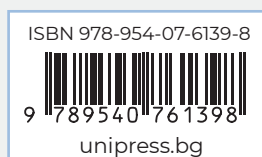
Предпечат
Лилия Иванова

Формат 70x100/16

Университетско издателство „Св. Климент Охридски“
unipress.bg

Непрекъснатата промяна на обществените отношения е безспорен факт, който изисква не само да се култивират търсените умения, като се предвиди и необходимото време за осъществяването на подобни намерения, а преди всичко да се идентифицират усилващи умения и инструменти, които подобряват професионалната подготовка на специалистите в областта на културното наследство и осигуряват тяхното кариерно развитие в отговор на съвременните предизвикателства. Усилването на уменията трябва да гарантира и устойчивото развитие на системата на културното наследство.

The continuous evolution of social relations is an indisputable reality that necessitates not only nurturing and cultivating the skills in demand and allowing the necessary time for their development but, above all, identifying fostering skills and tools that enhance the professional training of heritage specialists and support their career growth in response to contemporary challenges. Fostering skills should also play a key role in ensuring the sustainable development of the cultural heritage system.



<https://doi.org/10.60054.UU.2025.6139.206>