

A SAVARIA SZIMFONIKUS ZENEKAR
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

2021

SZOMBATHELY

Tartalomjegyzék

Első rész	2
A kollektív szerződésre irányadó szabályok	2
<i>I. fejezet</i>	2
A kollektív szerződés hatálya	2
1) A kollektív szerződés időbeli hatálya	2
2) A kollektív szerződés személyi hatálya	2
3) A kollektív szerződés területi hatálya	2
4) A kollektív szerződés hatályának meghosszabbítására vonatkozó megállapodás	2
<i>II. fejezet</i>	3
A kollektív szerződés előkészítése, módosítása, felmondása és megszüntetése	3
1) A kollektív szerződés előkészítése	3
2) A kollektív szerződés aláírása	3
3) Megállapodás a kollektív szerződés létrehozására és a hatályban tartásra vonatkozó szándékban	3
4) A kollektív szerződés módosítása	4
5) A kollektív szerződés felmondása (Mt. 280.§)	4
6) A kollektív szerződés megszűnése (Mt. 280. §; 281. §)	4
7) A kollektív szerződés mellékletei is a kollektív szerződés részét képezik.	4
<i>III. fejezet</i>	5
A kollektív szerződés hatályosulását biztosító nyilatkozatok és vállalások	5
Második rész	5
A kollektív szerződést kötő felek együttműködése	5
<i>I. fejezet</i>	5
Általános szabályok	5
1) A munkáltató és a szakszervezet együttműködése (Mt. 272. §; 275. §)	5
<i>II. fejezet</i>	6
A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei	6
1) A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása	6
2) A szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelem és munkaidő-kedvezmények (Mt.273.§)	6
3) A felek titoktartási nyilatkozata, adatvédelem	7
Harmadik rész	7
A dolgozók részvételi jogai	7
<i>I. fejezet</i>	7
Az üzemi tanács (Mt 235.§-266.§)	7
1) Az üzemi tanács jogköre	8
2) Az üzemi tanács jogkörének kibővítése	8
<i>II. fejezet</i>	9
Művészeti Bizottság	9
<i>III. Fejezet</i>	10
A társulati ülés	10
Negyedik rész	11
Munkaviszony létesítése, megszűnése és megszüntetése	11
<i>I. fejezet</i>	11
A munkaviszony létesítésének feltételei	11

Próbajáték/meghallgatás szabályai	11
A próbaidő szabályai	12
A munkaszerződéssel összefüggő megállapodások	12
A munkavállalókat érintő jogok rendeltetésszerű gyakorlása	13
<i>II. Fejezet</i>	13
Munkaviszony megszűnése és megszüntetése	13
1) A munkaviszony megszűnése	13
2) A felmondás	13
3) Az azonnali hatályú felmondás	13
4) Végkielégítés	13
<i>III. fejezet</i>	14
A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályai (Mt.51-§)	14
1) A Munkáltató munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségei (Mt. 51. §)	14
2) A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségei (Mt. 52.§)	14
3) A munkavégzéssel összefüggő egyéb szabályok	15
4) Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés	16
5) Munkavégzésre irányuló további jogviszony	16
6) Az összeférhetlenség	16
7) A Savaria Szimfonikus Zenekar által biztosított hangszer használata	16
<i>IV. fejezet</i>	17
A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok (Mt. 86-109.§ Emtv. 38.§)	17
1) A zenekari művészek munkarendjére vonatkozó speciális szabályok (2008. XCIX. tv)	17
2) A rendkívüli időben történő munkavégzés (Mt. 107. § - 112. §; 139. § - 152. §)	18
3) A napi pihenőidőre, a szabadságra vonatkozó szabályok (Mt. 104. §)	18
4) Fizetés nélküli szabadság	19
<i>V. fejezet</i>	19
A munka díjazása	19
Alapbér (Mt. 136. §)	19
Teljesítménybér (Mt. 138. §)	20
Bérpótlékok Mt. 139. § - 143. §	20
Egyéb a zenekari művészekre vonatkozó rendelkezések	21
Jubileumi jutalom	22
<i>VI. Fejezet</i>	22
A munkavállalóknak adható egyéb térítések	22
A kártérítési felelősség	23
1) A munkavállaló kártérítési felelőssége	23
2) A munkáltató kártérítési felelőssége	23
<i>VII. Fejezet</i>	23
A munkaügyi vita	23
A Kollektív Szerződés mellékletei:	23
Ötödik rész	24
Záró rendelkezések	24
A kollektív szerződés 1. számú melléklete	25
A külföldi munkavégzés	25
A kollektív szerződés 2. számú melléklete	26
Munkaruha, formaruha	26

Kollektív Szerződés

A Savaria Szimfonikus Zenekar munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést a megkötésében résztvevő felek az alábbi felismerések és célok alapján kötötték meg.

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. tv (a továbbiakban Mt.) keretjellegű, a jogosultságok és kötelezettségek, valamint a juttatások minimumát rögzítő szabályait ki kell egészíteni.
- A törvény számos szabálya a kollektív szerződés rendezését szükségessé teszi. A kollektív szerződés létrehozása nélkül, a munkaviszonnal összefüggő lényeges kérdések pontosítása és rögzítése a munkáltató jogalkalmazó tevékenysége és érdekeinek érvényesítése, továbbá a munkavállalók, valamint képviselői szerveik jogérvényesítési és érdekérvényesítési lehetősége indokolatlan nehézségekbe ütközik.
- A felek felismerve a munkavállalói és munkáltatói oldal számára kedvező lehetőségek kollektív szerződésben történő rendezésének fontosságát - kölcsönösen figyelembe véve a másik fél által képviselt érdekeket, kölcsönösen engedve, a további rendezett kapcsolatok biztosítása érdekében - kötötték meg a kollektív szerződésüket, (Mt. 276. §-278. §), amely szerződés az Mt. 13. §-a alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály.
- A Savaria Szimfonikus Zenekarnál foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára a munkaszerződésben és a munkaviszonyra vonatkozó egyéb megállapodásban írottakat, valamint a jelen kollektív szerződés szabályait, továbbá a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvényt (a továbbiakban: Mt.), az Előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi. XCIX. törvényt (a továbbiakban: Emtv.) az egyes művészi és művészeti munkakörökről, valamint a betöltésükhöz szükséges képesítési és egyéb feltételek részletes szabályairól szóló 122/2011. (VII. 15.) Korm. rendeletet kell alkalmazni.
- A munkáltató és a munkavállaló közötti munkaszerződés nem lehet ellentétes jelen kollektív szerződés rendelkezéseivel, a munkavállaló javára azonban – a jogszabályban meghatározott esetekben és feltételekkel – eltérhet.
- A kollektív szerződést kötő felek kijelentik, hogy tiszteletben tartják az Mt. 6-7. §-ban megfogalmazott általános magatartási szabályokat.

Első rész

A kollektív szerződésre irányadó szabályok

I. fejezet

A kollektív szerződés hatálya

1) *A kollektív szerződés időbeli hatálya*

- a) E kollektív szerződés határozatlan időtartamra jött létre. Szabályait a helyébe lépő új kollektív szerződés hatályba lépéséig kell alkalmazni.
- b) A jelen kollektív szerződés kihirdetése a munkáltató épületében való kifüggesztéssel történik meg, a kollektív szerződés aláírását követő 3 napon belül.
- c) Szabályait a kihirdetése napjától kell alkalmazni.

2) *A kollektív szerződés személyi hatálya*

- a) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. (279. § (3) bekezdés), kivéve az Mt. 208.§ (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalót. (Mt. 209.§ (3) bekezdés)
- b) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a jelen kollektív szerződésben meghatározott jogok és juttatások a részmunkaidejük arányában illetik meg.
- c) A kollektív szerződés által szabályozott munkavállalói jogviszonyból származó igényekre az igény keletkezésekor hatályos kollektív szerződést kell alkalmazni, feltéve, hogy az elbíráláskor hatályos kollektív szerződés szabálya, vagy jogszabály nem ír elő a munkavállalókra kedvezőbb feltételt vagy lehetőséget. Ez utóbbi esetekben a munkavállalóra kedvezőbb szabályt kell alkalmazni.

3) *A kollektív szerződés területi hatálya*

A jelen kollektív szerződés hatálya kiterjed a munkáltató utasítása alapján a Magyar Köztársaság területén, továbbá külföldön kiküldetésben végzett munkaviszonyra is.

4) *A kollektív szerződés hatályának meghosszabbítására vonatkozó megállapodás*

A szerződő felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárhatóat megtesznek annak érdekében, hogy a kollektív szerződés hatályban maradjon mindaddig, amíg rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetészerű működését, illetőleg érdekvédelmi tevékenységüket nem hátráltatja, ill. nehezíti. Ennek érdekében a szerződő felek vállalják, hogy a fenti cél megvalósítása érdekében a kollektív szerződés bármelyik fél által kezdeményezett módosítása esetén a kérdést elsősorban egyeztetés útján rendezik, illetve kötelezően egyeztetnek a kollektív szerződés felmondása és a módosító javaslatok esetében is.

II. fejezet

A kollektív szerződés előkészítése, módosítása, felmondása és megszüntetése

1) ***A kollektív szerződés előkészítése***

- a) A kollektív szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés és módosításának tervezetét a jövőben közösen készítik elő. Az előkészítést e célra létrehozott, a felek egy-egy képviselőjéből álló 2 fős bizottság végzi.
- b) A felek megállapodnak abban, hogy már a kollektív szerződés hatályának megszűnését megelőzően létrehozzák az a) pontban említett bizottságot az új kollektív szerződés előkészítésére.
- c) Az előkészítő bizottság feladatai:
 - a módosítást igénylő jogszabályi változások figyelemmel kísérése,
 - a módosításra irányuló javaslatok összegyűjtése és értékelése,
 - javaslatok készítése a munkáltató és a szakszervezet részére a módosítás irányaira,
 - a tervezetek elkészítése több szabályozási változatként,
 - a tervezetre érkező javaslatok, észrevételek gyűjtése, értékelése és megválaszolásuk előkészítése,
 - részvétel a tervezetek vitáin.
- d) A kollektív szerződést aláíró felek vállalják, hogy a bizottság működéséhez szükséges feltételeket biztosítják, valamint a bizottsággal, illetőleg tagjaival történő konzultációk lehetőségét megteremtik. A bizottság működésének költségeit a munkáltató fedezi.
- e) A felek a tervezetet közösen terjesztik megvitatásra a dolgozók közössége elé. A vitát úgy szervezik meg, hogy a közösség számára a tervezet kézhezvételétől számítva legalább egy hét álljon rendelkezésre ahhoz, hogy a vitára felkészülhessenek. A kollektív szerződést kötő felek a vitáról közös jegyzőkönyvet készítenek.
- f) Nem kell vitára bocsátani a jogszabályok változásából eredő, azoknak pontosan megfelelő jogszabály módosításokat.
- g) A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a tervezetet és a kollektív szerződés szövegét a kollektíva tagjai megismerjék, és megfelelően értelmezzék.

2) ***A kollektív szerződés aláírása***

- a) A kollektív szerződést a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított első számú vezető írja alá.
- b) A jelen kollektív szerződést a Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezetének a Savaria Szimfonikus Zenekarnál működő helyi alapszervezetének szakszervezeti titkára írja alá.

3) ***Megállapodás a kollektív szerződés létrehozására és a hatályban tartásra vonatkozó szándékban***

- a) A felek kinyilvánítják arra irányuló szándékukat, hogy a kollektív szerződés hatályba léptetése, illetőleg hatályban tartása érdekében minden tőlük elvárhatót megtesznek.
- b) A felek megállapodnak abban is, hogy a másik fél felmondása, módosító javaslata esetén, ha az érintett kérdések valamelyikében nem jön létre megállapodás, csak a vitatott pontot (pontokat) helyezik hatályon kívül.
- c) A felek a módosítások tekintetében úgy állapodnak meg, hogy a módosítási indítványok miatt csak akkor mondhatják fel a kollektív szerződést, ha az indítvány a felek közötti kollektív szerződéses megállapodást

érdemben módosítaná. Részlet- vagy részkérdéseket érintő módosítási indítvány esetében egyeztető eljárást kell lefolytatni.

4) **A kollektív szerződés módosítása**

- a) A kollektív szerződést módosítani kell,
- ha rendelkezései jogszabályba ütköznek,
 - jogszabály változása miatt a rendelkezései jogellenessé váltak.
 - ha az évente egyszeri felülvizsgálat – minden év október 31. napjáig – azt szükségessé teszi.
- b) A kollektív szerződés módosítására
- a munkáltató,
 - az érdekképviselői szervek,
 - az üzemi tanács,
 - bármely dolgozó,
 - a dolgozói közösség tehetnek javaslatot.
- c) A kollektív szerződés módosítása írásban kezdeményezhető a módosításra irányuló javaslatnak a kollektív szerződés megkötésére jogosult többi fél részére történő kézbesítéssel. A módosítási javaslat a munkáltatóhoz és a szakszervezethez is benyújtandó. Az átvevő köteles a javaslatot a másik félnek megküldeni.
- d) A módosító javaslatokat (mindkét félnek) érdemben kell elbírálni és 8 napon belül megválaszolni.
- A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen vizsgálják felül, s az arra vonatkozó álláspontjukat írásban rögzítik.
- e) A módosítással kapcsolatos megállapodásra annak eljárási rendjére a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szabályok az irányadók.
- f) A módosítások hatályba lépése időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni.

5) **A kollektív szerződés felmondása (Mt. 280.§)**

- a) A kollektív szerződést bármelyik fél három hónapos felmondási idővel a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal mondhatja fel. A kollektív szerződés a hatályba lépésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel.
- b) A kollektív szerződés felmondása esetén a felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a kollektív szerződésmódosításokkal, vagy részlegesen nem tartható-e hatályban. Ezzel egyidejűleg az új kollektív szerződés előkészítésére hivatott bizottságba delegálják a képviselőjüket.

6) **A kollektív szerződés megszűnése (Mt. 280. §; 281. §)**

A kollektív szerződés megszűnik

- a felmondási idő lejártával,
- a munkáltató jogutód nélküli, valamint
- a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével.

Munkáltató átszervezése esetén a feleknek rendelkezni kell a kollektív szerződés további hatályáról.

7) **A kollektív szerződés mellékletei is a kollektív szerződés részét képezik.**

III. fejezet

A kollektív szerződés hatályosulását biztosító nyilatkozatok és vállalások

- a) A felek kijelentik azt, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek a kollektív szerződés szabályainak betartása és betartatása érdekében.
- b) A felek vállalják, hogy haladéktalanul a másik oldal képviselőjének tudomására hozzák azt, ha a kollektív szerződés hatályosulását illetően problémát tapasztalnak, továbbá ha a kollektív szerződés szabályait nem a szabályozási célnak megfelelően alkalmazzák a nekik alárendelt vagy működési körükbe tartozó szervek, ill. személyek.

Második rész

A kollektív szerződést kötő felek együttműködése

I. fejezet

Általános szabályok

1) *A munkáltató és a szakszervezet együttműködése (Mt. 272. §; 275. §)*

- a) A munkáltató kinyilvánítja a szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy a szakszervezet tevékenységét támogatja, működését elősegíti. A szerződő felek kijelentik, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek a kollektív szerződés szabályainak betartása és betartatása érdekében.
- b) A szakszervezet kijelenti azt, hogy a jogszabályokban biztosított szakszervezeti jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja, azaz a dolgozók érdekében kifejtett tevékenység nem irányulhat a munkáltató rendeltetészerű működésének megzavarására.
- c) A szakszervezet a tisztségviselői nevét, tisztségét írásban közli a munkáltatóval; az ezzel kapcsolatos változásokról a bekövetkezést követő 5 napon belül tájékoztatást ad a munkáltatónak.
- d) A munkáltató és a szakszervezet vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.
- e) A felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:
 - mindazokra az intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy a munkavállalói érdekeket érintik;
 - a munkáltató és a munkavállalók foglalkoztatási helyzetét érintő kérdésekre;
 - a munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásaira;
 - azoknak a kérdéseknek a megvitatására, amelyek a munkáltató átszervezése, és/vagy a létszámleépítések tekintetében felmerülnek;
 - a belső szabályozási kérdésekre;
 - a költségvetési források függvényében adható szociális és jóléti pénzeszközök felhasználására vonatkozó egyeztetésekre;
 - a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására;
 - a kifogásolási jog gyakorlását megelőző egyeztetésre.

- f) Az együttműködés formái a következők:
- tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek;
 - szakértői egyeztetések;
 - a vezetők közötti konzultációk és egyeztetések;
 - egyeztető bizottság létrehozása vagy működtetése eseti jelleggel;
 - a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások;
 - részvétel – szükség szerint, meghívottként – a másik fél testületi ülésein.
- g) A munkáltató vállalja, hogy a gyors információk biztosítása érdekében a szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre stb. meghívja, amelyek tárgya a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése vagy meghozatala.
- h) A munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet számára biztosítja mindazon információkat, amelyek a munkavállalók jogviszonyával kapcsolatos kérdéseket érintik.
- i) A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga szempontjából nagyobb csoportot érintőnek tekintendő az a munkáltatói intézkedés, amely a munkavállalói létszám legalább 10%-át érinti.
- j) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jogosultnak és a kötelezettnek egymásra tekintettel kell eljárniuk és együtt kell működniük. A Felek tevékenysége nem sértheti a másik fél jogos (gazdasági, etikai) érdekeit, nem vezethet az általuk képviseltek törvényes jogainak sérelméhez.

II. fejezet

A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei

- 1) ***A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása***
- a) A munkáltató biztosítja a szakszervezet működéséhez szükséges feltételeket, így pl. a szakszervezeti rendezvények megtartásához szükséges helyiségeket, ellenszolgáltatás nélkül; biztosítja a szakszervezet működéséhez szükséges távbeszélő használatot, a tájékoztatók, információs anyagok lehetőség szerinti, korlátozott példányszámban történő sokszorosítását (272.§-ának (8) bekezdése). A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.
- b) A felek megállapodnak abban is, hogy egyeztetnek a felmerült vitás kérdések rendezése érdekében.
- 2) ***A szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelem és munkaidő-kedvezmények (Mt.273.§)***
- a) A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét tekintve a munkáltató kijelenti, hogy a tisztségviselővel szemben, a tevékenységük miatt semmilyen hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, a Szakszervezet pedig kijelenti, hogy ezzel összefüggő jogosultságait a társadalmi rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja.
- b) A Szakszervezet tájékoztatja a munkáltatót arról, hogy a tisztségviselők közül ki részesül az Mt. 273. § szerinti védelemben.
- c) A kizárólag munkaidőben teljesíthető feladatok ellátása érdekében a Szakszervezet választott tisztségviselőit az Mt. 274. § (2) bekezdésben meghatározott mértékű havi munkaidő-kedvezmény illeti meg. A számítás alapjául szolgáló létszámadat minden esetben a szakszervezet tárgyév január 1-jei létszámával megegyező.
- d) A munkaidő-kedvezményt a tisztségviselő kizárólag szakszervezeti tevékenységének ellátásához használhatja fel. A munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt a törvényben meghatározott távolléti díj illeti meg.

- e) A Szakszervezet tisztségviselői a távollét okát megjelölő értesítésében írásban tájékoztatják a munkáltatót a munkaidő-kedvezmény igénybevételéről.
- f) A szerződő felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a tisztségviselőt megillető kedvezmény igénybevétele a Munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet, a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.
- 3) ***A felek titoktartási nyilatkozata, adatvédelem***
- a) A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket és adatokat bizalmasan kezelik, és a másik fél kifejezett szándéknyilatkozata, írásbeli jelzése (iratokon történő feltüntetése) esetén, vagy akár szóbeli kérésére is vállalják a teljes titoktartást.
- b) A felek tevékenysége egyébként sem sértheti a másik fél jogos érdekeit, s nem vezethet az általuk képviselt alkotmányos jogainak sérelmére.
- c) A felek rögzítik, hogy a jelen szerződés megkötése és teljesítése érdekében a felek természetes személy képviselői, alkalmazottai, egyéb közreműködői (a továbbiakban együttesen: közreműködők) nevének, beosztásának és munkahelyi elérhetőségeinek, szükség esetén a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb adatoknak, mint személyes adatoknak a kezelésére kerül sor. Az adatkezelés célja a szerződés előkészítése, megkötése, a szerződés teljesítése során keletkező dokumentumok elkészítése, kapcsolattartás.
- d) Az adatkezelés jogalapja a feleknek a szerződés teljesítéséhez fűződő jogos érdeke, az adatkezelés módjai a személyes adatok rögzítése, tárolása, felhasználása, törlése. A Felek a személyes adatokat a jelen kollektív szerződés iratkezelési megőrzési idejének lejáratáig kezelik. A személyes adatok forrásai saját közreműködői tekintetében az adott szerződő Felek, mint adatkezelők, akik a szerződés aláírásával kijelentik, hogy a saját közreműködőiket a jelen pont szerinti adatkezelésről igazolható módon tájékoztatták és az adatkezeléshez való hozzájárulásukat beszerezték.

Harmadik rész

A dolgozók részvételi jogai

A részvételi jogokat a munkáltatóval munkaviszonyban, ill. munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló dolgozók közössége, illetőleg nevükben az általuk közvetlenül választott szervek gyakorolják.

I. fejezet

Az üzemi tanács (Mt 235.§-266.§)

A munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre a munkavállalókat a munkavállalói jogok tekintetében, az üzemi tanács képviseli.

Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

1) *Az üzemi tanács jogköre*

- a) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.
- b) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.
- c) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot
 - a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
 - a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
 - a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.
- d) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.
- e) A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.
- f) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

Munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- a képzéssel összefüggő tervek,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- a munkarend meghatározása,
- a munkadíjazás elveinek meghatározása,
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

2) *Az üzemi tanács jogkörének kibővítése*

- a) A zenekar munkavégzését érintő kérdésekben a zenekari tagok részvételi jogaikat az üzemi tanács útján gyakorolják. Az üzemi tanács részvételi jogai nem sérthetők, és nem korlátozhatják a szakszervezetek törvényben meghatározott jogait.
- b) A munkáltató vállalja, hogy az üzemi tanácsnak tájékoztató és véleménynyilvánítási jogot biztosít a zenekar munkavállalóit érintő gazdasági ügyekben.
- c) A munkáltató döntése előtt az üzemi tanácsot tájékoztatja minden olyan tervről, amely legalább a munkavállalók 10%-át érinti.

II. fejezet

Művészeti Bizottság

A Művészeti Bizottság (továbbiakban MB) a zenekar szakmai képviselője, az igazgató, és a művészeti vezető/vezetőkarmester tanácsadó testülete.

Tagjai:

- koncertmesterek,
- a következő hangszercsoportok választott képviselői: mélyvonós, fafűvös és rézfűvös szólamcsoportok vezetői, ütő szólamvezető,
- a zenekar által két év időtartamra választott 1 személy,
- amennyiben a Művészeti Bizottság tagjainak száma páros, a zenekar tagságából két év időtartamra plusz 1 fő megválasztása szükséges.

1) A munkáltató vállalja, hogy a Művészeti Bizottság véleményét kérve dönt a következő kérdésekben:

- művészeti kitérítésre történő felterjesztés,
- a meghívottak körének meghatározása a próbajátékokra jelentkezők közül,
- külső szervezetek által rendezendő bel- és külföldi hangversenyeken, hang- és képfelvételeken részvétel, illetve az ezeken közreműködő karmesterek, szólisták és műsorok megválasztását illetően.

2) A munkáltató vállalja, hogy a Művészeti Bizottságnak javaslattevési jogot biztosít a következő kérdésekben:

- a zenekari tagokat érintő foglalkoztatási kérdések,
- próbajáték kiírása.

3) A munkáltató döntése előtt a Művészeti Bizottsággal véleményeztetni:

- a havi, illetve éves műsortervet, ezen belül a meghívandó karmestereket és közreműködőket,
- a művészeti vezetésben végrehajtandó személyi, valamint a zenekart érintő strukturális változtatások tervét,
- a zenekar székhelyén kívüli bel-, és külföldi fellépéseknek művészi színvonalát befolyásoló körülményeit (műsor, közreműködők, utazó létszám, helyszínek),
- a művészi munka végzéséhez szükséges, a munkáltató által biztosított munkaeszközök (hangszerek és tartozékok) beszerzésének és karbantartásának ütemezését,
- a művészi munka természetéből fakadó, egyéni művészi fejlődést előnyösen befolyásoló, a munkáltatónál teljesített munkavégzésen kívüli fellépések engedélyezésének általános elveit.

4) A Művészeti Bizottság üléseiről a zenekari titkár hangfelvételt és jegyzőkönyvet készít, melyet hitelesíteni kell.

A Művészeti Bizottság tagjai a próbajátékokon kötelesek részt venni, véleményükkel a zenekar számára legmegfelelőbb jelölt kiválasztását elősegíteni.

III. Fejezet

A társulati ülés

- 1) A társulati ülés a zenekar belső életének legfőbb közösségi fóruma. A társulati ülésen a zenekar vezetői, a szakszervezet, az üzemi tanács elnöke a dolgozók közösségét valamennyi, a zenekar tevékenységével összefüggő és őket érintő kérdéstről tájékoztatni kötelesek.
- 2) A társulati ülést szükség szerint, de évente minimum két alkalommal össze kell hívni. A társulati ülés összehívásáról az igazgató köteles gondoskodni.
- 3) Rendkívüli társulati ülést kell összehívni, ha az
 - érdekképviselői szervek,
 - a művészeti vezető/vezetőkarmester,
 - a művészeti bizottság,
 - az üzemi tanács vagy a társulati ülésen részvételre jogosultak 1/3-a kéri.
- 4) A társulati ülésen a dolgozók közössége az ott elhangzott tájékoztatás kapcsán, továbbá a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos kérdésekben szabadon véleményt nyilváníthat.
- 5) A zenekar vezetősége a társulati ülésen felmerült kérdésekre a helyszínen, vagy nyolc napon belül írásban válaszolni köteles.
- 6) A társulatnak véleményezési joga van a művészeti vezető/vezetőkarmester kinevezésénél, illetve a szerződésének meghosszabbításánál. A véleménynyilvánítás titkos szavazás útján történik.
- 7) A zenekar igazgatója, művészeti vezetője /vezetőkarmestere/ valamint a szakszervezet elrendelheti, hogy a döntési jogkörébe tartozó kérdés a társulati ülésen szavazásra kerüljön.

Amennyiben a döntési jogkörrel rendelkezők e hatáskörüket a társulati ülésre ruházzák, erről kifejezetten rendelkezni kell. A döntési jogáról lemondó vezető, ill. az érdekképviselői szerv arról is rendelkezhet, hogy a társulati ülés milyen szótöbbséggel hozott határozatát fogadja el magára nézve kötelezőnek.

Amennyiben az arra jogosult döntési jogáról nem mond le, a szavazás eredménye csak tájékoztató jellegű, azonban a döntési jogkörrel rendelkező érdeemben indokolni köteles, amennyiben a társulat szavazás útján beszerzett véleményét döntésekor figyelmen kívül hagyja.
- 8) A társulati ülésnek döntési joga csak akkor van, ha valamely döntésre jogosult e jogkörét a g) pontban leírt módon kifejezetten átruházza.
- 9) A társulati ülés maga határoz arról – a jelenlevők egyszerű szótöbbségével –, hogy a szavazás nyíltan vagy titkosan történjen.
- 10) A társulati ülés a döntési joga gyakorlása során határozatot hoz.
- 11) A társulati ülésen az intézményi valamennyi dolgozója jogosult részt venni.
- 12) A társulati ülések – a zenekari művészeknek - szolgálatnak számítanak. A társulati ülésen jogosultak részvétele kötelező, esetleges távolmaradást igazolni kell.
- 13) A társulati ülés akkor határozatképes, ha azon a részvételre jogosultak legalább 2/3-a jelen van.

A társulati ülés – a 10) pontban írt eltérő rendelkezés hiányában határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza.
- 14) A társulati ülésről jegyzőkönyvet kell készíteni, ezért az értekezletről hangfelvétel készül, melyről a zenekari titkár gondoskodik.
- 15) A jegyzőkönyvet az üzemi tanács és a szakszervezet egy-egy képviselője hitelesíti.

Negyedik rész

Munkaviszony létesítése, megszűnése és megszüntetése

I. fejezet

A munkaviszony létesítésének feltételei

- 1) A munkáltatónál munkaviszony az Mt. 42-50. § előírásai szerint, határozott vagy határozatlan időre létesíthető az alábbi kiegészítésekkel:

Határozott időre létesíthető munkaviszony különösen (de nem kizárólagosan) az alábbi esetekben:

- a) helyettesítés céljából,
 - b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására
 - c) magasabb vezetői, illetve vezetői munkakörben történő foglalkoztatásra,
 - d) művészi és művészeti munkakör betöltésére.
- 2) Az Emtv. 29.§-a alapján a művészi és a művészeti munkakör betöltésére létesített határozott idejű munkaviszony - ha a felek eltérően nem állapodnak meg - az évad végéig tart. Zenekari tag, határozott időre létesített foglalkoztatására irányuló jogviszony esetén a munkáltató a továbbfoglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatát legkésőbb a határozott időtartam lejáratá előtt négy hónappal írásban közli a foglalkoztatottal. Ha a munkáltató elmulasztja a nyilatkozat megtételét, köteles a foglalkoztatottat – annak kérésére – legalább a lejáró szerződésnek megfelelő feltételekkel továbbfoglalkoztatni. A munkáltató a jogviszony meghosszabbítására vonatkozó részletes ajánlatát legkésőbb a szerződés lejáratát megelőző három hónappal írásban közli, a munkáltató ajánlatára pedig a foglalkoztatott egy hónapon belül írásban nyilatkozik (Emtv. 37. §).
 - 3) A külön jogszabályban meghatározott művészi és művészeti munkaköröket az töltheti be, aki a jogszabályban meghatározott képesítési és egyéb feltételeknek megfelel (jelenleg: az egyes művészi és művészeti munkakörökről, valamint a betöltésükhöz szükséges képesítési és egyéb feltételek részletes szabályairól szóló 122/2011. (VII. 15.) Korm. rendelet alapján. A szakmai végzettségre vonatkozó feltételek alól az igazgató az Emtv. 26. §-ában rögzített esetekben, kivételesen felmentést (mentesítést) adhat.
 - 4) A munkaviszony létrehozása előtt a leendő munkavállalót tájékoztatni kell a munkaviszony pontos feltételeiről, továbbá meg kell győződnie alkalmasságáról és szakértelméről, a jogviszony létrehozásának feltétele az eredményes szakmai próbajáték, és meg kell felelnie az egészségügyi alkalmassági feltételeknek is.
 - 5) A leendő munkavállaló nem hallgathat el a munkáltató előtt olyan tény, körülményt vagy állapotot, amely a munkaszerződés megkötését akadályozza vagy jogellenessé teheti. A munkavállaló megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.

Próbajáték/meghallgatás szabályai

- 1) A zenekar előadó művészeti munkaköreibe munkaszerződés a nyilvános próbajátékon történő megfelelést követően adható. A munkaviszony létrehozása előtt meg kell győződnie a munkavállaló szakmai alkalmasságáról és szakértelméről. Művészeti munkakör betöltése esetén a munkaszerződés létesítésének előzetes feltétele a szakmai meghallgatáson való részvétel. A meghallgatás során az érintett szólam tagjainak, szólamvezetőjének, a művészeti vezető együttes álláspontja dönt a jelölt szakmai alkalmasságáról. A végső döntést a munkáltató hozza meg - a szakmai grémium véleményének figyelembevételével nevezi ki a pályázót. Helyettesítés esetén a hivatalos pályázat lezajlásáig határozott időtartamú munkaszerződés adható.

- 2) A próbajátékot elbíráló testület a zenekar művészeti vezetője/vezetőkarmestere és koncertmesterei, a művészeti bizottság, valamint a különböző próbajátékok szerint a következőkből áll:
 - a) koncertmester: egész zenekari tagság,
 - b) első fúvósok illetve szóló megbízással járó esetben valamint hárfa: minden fúvós, minden vonós és ütő szólamvezető
 - c) fúvósok: fúvós, vonós és ütő szólamvezetők, az adott szólam tagjai,
 - d) vonós szólamvezető: fúvós, vonós és ütő szólamvezetők, adott szólam tagjai,
 - e) ütősök: fúvós és vonós szólamvezetők,
 - f) vonós tutti: fúvós, vonós és ütő szólamvezetők és az adott szólam tagjai.
- 3) Az elbírálás a következő 3 egyenrangú szavazatból tevődik össze:
 - a) művészeti vezető
 - b) művészeti bizottság
 - c) a 2. pontban meghatározott zenekari művészek Vítás esetben az illetékes szólam véleménye dönt.
- 4) A próbajáték időpontját az igazgató határozza meg, meghirdetéséről és lebonyolításáról gondoskodik. A próbajáték anyagát az illetékes szólam szólamvezetője, (hegedű esetén a koncertmesterek) a művészeti vezető/vezetőkarmester jóváhagyásával állítják össze.

A próbaidő szabályai

- 1) A próbaidőt a munkaszerződésben rögzíteni kell. A próbaidő tartama a munkáltatónál hat hónap.
- 2) A munkaszerződésben kikötött próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a munkaviszonyt indokolás nélkül bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti. Meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű munkaszerződés, illetve azonos Felek közötti újabb munkaszerződés esetén próbaidőt nem kell megállapítani.
- 3) A próbaidő lejártát megelőzően művészeti alkalmazottak esetén az igazgató kikéri a művészeti bizottság, a művészeti vezető és az érintett szólam véleményét.
- 4) Határozott idejű szerződésnél a próbaidő szabályait illetően az Mt 45.§/5. bekezdését kell alkalmazni.

A munkaszerződéssel összefüggő megállapodások

- 1) A sikeres próbajátékot követően köthető a munkavállalóval munkaszerződés.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- a) a munkavállaló munkakörét
- b) a zenekarban betöltött pozíciót
- c) a munkaidőt és a munkabért
- d) a munkavégzés helyét
- e) a munkaviszony kezdő időpontját
- f) azt, hogy a munkavállalói jogviszony határozott vagy határozatlan időre létesül,
- g) határozott idejű alkalmazás esetén azt a tény, amely ezt lehetővé teszi, illetve azt a jogszabályi felhatalmazást, vagy más előírást, amelyen a határozott idejű munkaszerződés alapul,
- h) a munkaszerződés és elfogadásának dátumát.

- 2) Az új tag a munkaszerződés aláírásával egyidejűleg elfogadja a Szervezeti és Működési Szabályzatot, a Kollektív Szerződést és a feladatait tartalmazó munkaköri leírást. A munkaszerződéseken belül a szőlővezetői (helyettesi) megbízások 3 éves határozott időre szólnak. (Ettől eltérni csak a művészeti vezető és a művészeti bizottság egybehangzó javaslatára lehet.) Első ízben történő munkaszerződés esetén 1 év próbaév alkalmazása lehetséges. Megbízásuk időtartamára bérpótlék illeti meg őket.

A munkavállalókat érintő jogok rendeltetésszerű gyakorlása

- 1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jogosultnak és a kötelezettnek egymásra tekintettel kell eljárnia és együtt kell működniük.
- 2) A jog gyakorlása – az Mt. 7.§ alapján - különösen nem rendeltetésszerű, ha
 - a) a munkáltató a munkavállalót törvényes ok hiányában nevezi ki határozott időtartamra, illetőleg a határozott időre szóló kinevezést oly módon hosszabbítja meg, hogy az a munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezet.
 - b) a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát nem rendeltetésszerű okból, a szerzett jog megszüntetésére vonatkozó szabályok megsértésével szünteti meg.

II. Fejezet

Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

1) ***A munkaviszony megszűnése***

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére az Mt. X. fejezetének rendelkezései (63-85.§) az irányadók.

2) ***A felmondás***

A felmondás feltételeinek, korlátainak, a felmondási tilalmaknak és a felmentési időnek a szabályait az Mt. 65-76.§-a tartalmazza.

3) ***Az azonnali hatályú felmondás***

- a) A munkaviszonyt az Mt. 78-79.§ meghatározott feltételek szerint mind a munkavállaló, mind a munkáltató jogosult azonnali hatályú felmondással megszüntetni.

4) ***Végkielégítés***

- b) A végkielégítésre való jogosultság feltételeit, kizáró okait és mértékét egyebekben az Mt. 77.§-a tartalmazza.
- c) A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény 3.§ (5) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszony 2020. november 1. időpontban történő átalakulásával létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő öt évben a Kjt. végkielégítésre vonatkozó szabályait alkalmazni kell. Ez alapján 2025. október 31-ig az érintett munkavállalók jogviszonyának megszűnése esetén a Kjt. végkielégítésre vonatkozó (jelenleg különösen: 37.§) rendelkezései az irányadók.

III. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályai (Mt.51-§)

1) *A munkáltató munkaviszonnal kapcsolatos kötelezettségei (Mt. 51. §)*

- a) A munkáltató köteles tőle elvárható módon biztosítani a munka egészséges és biztonságos végzéséhez szükséges feltételeket:
 - a munkavégzés helyén (irodákban, műhelyekben, próbateremben, színpadon) a megfelelő hőmérsékletet biztosítani.
 - mesterséges megvilágítás esetén törekedni kell a természetes világítás megközelítésére.
 - előadáson: fellépések alkalmával a produkciók helyszínén biztosítani kell a megfelelő kommunális helyiségeket és alapvető feltételekkel rendelkező öltözőket.
 - utazáskor: turné esetén biztosítani kell a megfelelő színvonalú szállást, minimum közép komfortfokozatú szobákat és a pihenésre alkalmas feltételeket.
- b) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles és jogosult a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges információkkal ellátni, irányításáról gondoskodni, ennek keretében munkavégzését rendszeresen ellenőrizni, feladatait meghatározni és a megfelelő munkavégzés érdekében utasítani.
- c) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a jogszabályokban, a belső szabályzatokban, a jelen Kollektív Szerződésben, valamint a munkaszerződésben és egyéb megállapodásban meghatározott munkabért és egyéb juttatást megfizetni.
- d) Ha a munkavállaló átmenetileg a munkakörébe nem tartozó feladatot úgy látja el, hogy eredeti munkafeladatait is teljesíti, külön díjazás illeti meg.
- e) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót a lehető legrövidebb időn belül tájékoztatni kell a munkavégzés várható időpontjáról, időtartamáról, a napidíjak alakulásáról, illetve az utazás feltételeiről.
- f) A munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzési helyre történő utazás és a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére való visszautazás tartama az Mt. 86.§ (3) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően nem minősül munkaidőnek. Kivételt képez a zenekar székhelyén kívüli koncerthelyszínekre való utazás.
- g) Ha a tényleges munkavégzés az adott munkanapon belül, több munkavégzési helyszínen történik, a különböző munkavégzési helyszínek közötti utazás időtartama munkaidőnek minősül.

2) *A munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos kötelezettségei (Mt. 52.§)*

- a) A munkavállaló köteles munkahelyén munkaképes állapotban megjelenni. A munkáltatónak jogában áll a munkaképes állapot ellenőrzése. A munkára képes állapot ellenőrzése az igazgató hatáskörébe tartozik. Az igazgató meghatározott ellenőrzési feladatok ellátásával esetenként, vagy állandó jelleggel más, illetőleg másokat is megbízhat. A munkaképes állapot hiányáról jegyzőkönyvet kell felvenni.
- b) Munkaképes állapotban lévőnek az a munkavállaló tekinthető, aki:
 - egészségi állapota alapján munkavégzésre alkalmas,
 - szeszes ital vagy kábító hatású anyag befolyása alatt nem áll,
 - munkavédelmi és tűzvédelmi oktatásban részt vett.
- c) A munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót, elsősorban közvetlen felettesét, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik. Köteles a munkahelyről való távolmaradás okát (betegség stb.), valamint előre látható időtartamát azonnal bejelenteni. A zenekari művész a betegséget, a próbáról való elmaradást a zenekari ügyelőnek és a szólamvezetőjének köteles bejelenteni. A zenekari ügyelő köteles erről tájékoztatni az igazgatót, zenekari titkárt, koncertmestert és karmestert.

- d) A zenekari művész a kijelölt próbákon hangszerével a próba megkezdése előtt 15 perccel köteles megjelenni, és ezt a jelenléti íven az aláírásával igazolni. Az ügyelő 10 perccel a próbakezdés előtt csengetéssel jelzi a zenekari művészek számára, hogy foglalják el helyeiket a zenekarban.
- e) A koncertmester legalább 5 perccel a próba előtt megkezdzi a hangolást és az ügyelő ellenőrzi a jelenléte. A zenekari próbákon a fegyelemért és rendért az aktuális koncertmester a felelős.
- f) A Bartók Teremben rendezett próbák, illetve koncertek esetében az ügyelő jelenléte kötelező. A színhelyen kívül rendezett események esetében az igazgató által kijelölt személy látja el a feladatot.
- g) Hangversenyek, előadások alkalmával a zenekari művészek 30 perccel a kezdés előtt kötelesek a helyszínen megjelenni. A késésekről az ügyelő nyilvántartást vezet. 3 késés esetén az ügyelő kezdeményezi a munkáltatónál a késő figyelmeztetését, mely illetmény levonással jár. Az eljárást 15 napon belül le kell folytatni.
- h) A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt – munkakörével összefüggő – képzésen részt venni. A képzésben való részvétellel összefüggő költségek a munkáltatót terhelik, erre vonatkozóan tanulmányi szerződés nem köthető. Egyéb képzésben való részvételre a munkavállaló és a munkáltató tanulmányi szerződést köthet.
- i) A zenekar minden munkavállalója köteles a személyi adataiban történt változásokat haladéktalanul bejelenteni.
- j) A munkavállaló köteles a munkahelyi vezető tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tény, körülményt, eljárást észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, a közvetlen vezetőtől pedig utasítást kérhet ezek elhárítására irányuló tevékenységét illetően.
- k) A titoktartásra vonatkozó szabályokat az Mt. 8. § (4) bekezdése szabályozza.
- l) A munkavállaló köteles a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat a munkaidő beosztása szerinti munkaidején belül elvégezni. Ha ez munkaidőben nem teljesíthető, a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás szabályainak figyelembevételével a munkáltatói jogok gyakorlásával megbízott vezetője döntése alapján a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok szerint kell eljárni.
- m) A munkavállaló a munkáltató utasítása alapján ideiglenesen köteles képzettségének megfelelő, de munkakörébe nem tartozó munkát is elvégezni, más munkáltatónál (kirendelés) és állandó munkahelyén kívül (küldetés) is munkát végezni. Az eltérő foglalkoztatás időtartama eltérő megállapodás hiányában naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg (Mt. 53. §).

3) *A munkavégzéssel összefüggő egyéb szabályok*

- a) Minden zenekari művész köteles művészi készségét, hangszeres tudását megőrizni, ill. továbbfejleszteni, a próbákon, előadásokon felkészülten megjelenni.

A kottákat (jól olvasható, lapozható kottaanyagot) az első próba előtt négy héttel a zenekari tag átveheti a felkészüléshez, a kottatáros által megjelölt időben és helyen.

A műsoron szereplő darabok kottáiban a soros koncertmester és a vonós szólamvezetők az első próba előtt bejelölik a vonásnemeket és egyéb vonatkozásokat. (A koncertmester és szólamvezetők vonásnem egyeztetése szolgálatnak számít.)

- b) A zenekari művészek az előadásokon formaruhában kötelesek megjelenni. Annak ellenőrzése, hogy a zenekari művész e kötelezettségének eleget tesz-e, a zenekari ügyelő joga és kötelezettsége.

A formaruhát a zenekari tagok számára a munkáltató köteles biztosítani.

A fizikai dolgozókat munkaruha illeti meg, melynek biztosítása ugyancsak a munkáltató feladata.

A munkaruhára és formaruhára vonatkozó részletes szabályokat a kollektív szerződés 2. számú melléklete tartalmazza.

- c) Az előadások művészi színvonala, a tagok egészsége, a nagy értékű hangszerek állagának megóvása érdekében az előadások és a próbák 17 Celsius fok alatt nem kezdhetők el.

Amennyiben az előadás, ill. a próba megtartásához rendkívül fontos érdek fűződik, a tagság megkérdezése után az igazgató dönt annak megtartásáról vagy elhalasztásáról. A szabadtéri előadás és a próba megtartását gátló tényező továbbá a csapadék és a rendkívüli erejű szél.

- d) A zenekari művész zenei magánszám előadására nem kötelezhető.
- e) A zenekari művész külön díjazás ellenében, egyéni vállalás alapján munkakörébe nem tartozó munkát is vállalhat.
- f) A munkáltató által szervezett külföldi munkavégzés – kiküldetés – szabályaira vonatkozó rendelkezéseket az 1. számú melléklet tartalmazza.

4) ***Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés***

A munkavégzés alóli mentesülés főbb szabályait az Mt. 55. § szabályozza.

5) ***Munkavégzésre irányuló további jogviszony***

- a) Munkavégzésre irányuló további jogviszony a zenekari művészek esetében csak abban az esetben végezhető, ha az a főfoglalkozású munkaviszony munkaidejét nem érinti.

A foglalkoztatott munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését- tudományos, oktatói, lektori, szerkesztői, valamint a szerzői jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – a foglalkoztatott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen bejelenteni, aki a további jogviszony létesítését megtilthatja, ha az előadó- művészeti szervezet üzemszerű működését veszélyezteti.

- b) A bejelentési kötelezettség alá eső munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését a munkáltató a bejelentést követően megtilthatja, ha az a zenekarnál végzett munkával összeférhetetlen.

6) ***Az összeférhetlenség***

- a) A Savaria Szimfonikus Zenekar azon zenekari művészei, akikre a kollektív szerződés hatálya kiterjed, más hivatásos zenekarnak nem lehetnek állandó tagjai.
- b) A zenekar tagjai a Savaria Szimfonikus Zenekaron, ill. a zenekar által létesített zenekaron kívül más zenekarban rendszeresen vagy esetenként fellépést vállalhatnak, azzal a feltétellel, hogy a Savaria Szimfonikus Zenekarral fennálló jogviszonyukból eredő kötelezettségeiket maradéktalanul teljesítik.
- c) Amennyiben a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a zenekar tagja az 6.1. pontban írt összeférhetlenségi szabályt megszegi, írásban felszólítja arra, hogy az összeférhetlenség okát haladéktalanul szüntesse meg.

7) ***A Savaria Szimfonikus Zenekar által biztosított hangszer használata***

- a) A zenekari művész a zenekar által biztosított hangszer munkaidőn kívüli használata során, a hangszerért teljes anyagi felelősséggel tartozik.
- b) A zenekar tulajdonát képező hangszerek kölcsönadását előzőleg az igazgató az illetékes szólamvezetővel egyezteti.

IV. fejezet

A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok (Mt. 86-109.§ Emtv. 38.§)

A zenekar munkavállalói az Mt. 92.§ alapján az általános teljes napi munkaidő – napi 8 óra, heti 40 óra –, valamint rész munkaidő szerint állnak munkavállalóként alkalmazásban.

1) ***A zenekari művészek munkarendjére vonatkozó speciális szabályok (2008. XCIX. tv)***

- A szolgálat meghatározása:
 - a) Egy szolgálat időtartama legfeljebb 3 óra. Amennyiben a próba időtartama – a főpróbát is ideértve – a 3 órát meghaladja, az megkezdett óránként további ½ szolgálatnak tekintendő.
 - b) Az előadás – időtartamától függetlenül egy szolgálatnak számít.
 - c) Amennyiben a koncert helyén próbára nem volt lehetőség, az előadás előtt egy órával akusztikai próba tartható. Az akusztikai próba időtartama maximum 30 perc és ezen időtartamig nem számít szolgálatnak.
 - d) Amennyiben az akusztikai próba 30 percnél tovább tart, egy fél szolgálatnak számít.
 - e) A próba végét az ügyelő köteles jelezni a karmesternek. (Az ügyelő távolléte esetén a mindenkori koncertmester jelzi a próba végét.) Az akusztikai próbát a próbatáblán – a többi próbával együtt – a zenekari művészekkel közölni kell.
 - f) A zenekari tag éves szolgálatszám (próbák és előadások száma) évadonként legfeljebb 308 szolgálat lehet. A zenekari tagok havi rendes munkaideje legfeljebb 32 szolgálatból áll.
 - g) Amennyiben a munkáltató által elrendelt munkavégzés a havi 32 szolgálatszámot meghaladja, akkor az Mt. rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályait (Mt. 139.§-143.§) kell alkalmazni
 - h) A részfoglalkozású zenekari művészek szolgálatszám a munkaszerződésükben meghatározott munkaidő arányában alakul.
 - i) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt 3 havi munkaidőkeretben állapítja meg az Mt. 92. §-ben foglalt napi munkaidő tartamának alapulvételével, azzal a feltétellel, hogy a szolgálatokban meghatározott munkaelrendelés száma havonta nem haladhatja meg az Emtv. 38.§ (1) bekezdésében megállapított havi 32 szolgálatszámot.

• A próbarend meghatározása

A munkaidő beosztását a Kollektív Szerződés keretei között a munkáltató határozza meg.

- a) A zenekari tag egy napon 2 szolgálatra kötelezhető, amelyek között legalább 2 óra pihenőidőt kell biztosítani. Különösen indokolt esetben – a szakszervezet előzetes egyetértésével – rövidebb pihenőidő is biztosítható.
- b) Kivételt képeznek az ifjúsági hangversenyek, amelyekből egy napon 3 is tartható, az egyes hangversenyek közötti 2 óra pihenőidő biztosítása nélkül.
- c) A próbák 9 óra 30 perckor kezdődnek és 12 óra 30 perckor érnek véget és/vagy 18 órakor kezdődnek és 21 órakor érnek véget, vagy 4 órás próba esetében 9 órakor kezdődnek és 13 órakor érnek véget. 4 órás próba 1 és ½ szolgálatnak számít és ez esetben aznap már nem lehet több szolgálat.
- d) Opera-előadás főpróbája szükség esetén 5 órás is lehet, amennyiben aznap az az egyetlen próba. Az 5 órás próba két szolgálatnak számít. Egy próba maximum 5 óra lehet.
- e) A próbaszünet 20 perc, vagy 4 órás próba esetén kétszer 15 perc. Az ettől esetleg eltérő időtartamot a szünet előtt közölni kell.

- f) Az aktuális szünetre, ill. a próba végére ügyelő, ill. távollétében a mindenkori koncertmester köteles a karmestert figyelmeztetni.
- g) Rendkívüli esetben egy nap 3 szolgálat is tartható.
- h) A harmadik szolgálat díját a zenekari művész részére a tárgyhónapra járó munkabérrrel együtt ki kell fizetni, 100 %-os bérpótlékkal. Kivételt képeznek az ifjúsági koncertek.
- i) Napi három szolgálat két egymást követő napon nem rendelhető el. Kivételt képeznek az ifjúsági koncertek.
- j) Az éves munkatervet a munkáltató köteles a tárgyévadot megelőző évad utolsó hónapjáig elkészíteni és azt a zenekar tudomására hozni. A munkatervnek tartalmaznia kell a tárgyévad koncert-, és felvételterveit.
- k) A havi munkarendet legkésőbb a tárgyhót hat héttel megelőzően, a szólambeosztásokat négy héttel korábban kell a zenekari művészek tudomására hozni.
- l) A kiírt próbarendet csak indokolt esetben lehet megváltoztatni. A próbarend esetleges változását 72 órával korábban a zenekari titkár e-mail útján, hirdető táblán, valamint a zenekari honlapon elhelyezett próbarendben tudatja.
- m) A munkáltató vállalja, hogy a művészeti bizottság és a szakszervezet véleményének kikérését követően dönt a szolgálati beosztás 72 órán belül történő megváltoztatásáról. A 72 órán belül lemondott szolgálat teljesített szolgálatnak számít.
- n) A rendkívüli hirtelen változást az ezzel megbízott személy telefonon, sms-ben, illetve e-mailben is közölheti. A zenekar tagjai az így kapott utasítást kötelesek végrehajtani.
- o) A kiírt esőnap szolgálatnak számít, akár igénybe vették akár nem.
- p) Abban az esetben, ha a munkavégzés nem a zenekar székhelyén történik, és a távollét meghaladja a napi 12 órát, úgy az érdekképvisellel történt egyeztetés alapján külön juttatás adható, melynek mértéke a közös megállapodás függvénye.
- 2) ***A rendkívüli időben történő munkavégzés (Mt. 107. § - 112. §; 139. § - 152. §)***
- a) A munkáltató a munkavállalót kivételes esetben, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül:
- a munkaidő-beosztástól eltérő
 - munkaidőkereten felüli
- b) Az elrendelhető rendkívüli munkaidő évi 250 óra, ebbe bele tartozik a pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelhető túlmunka is.
- c) Rendkívüli munkavégzést lehet elrendelni baleset vagy elemi csapás, vagy anyagi kár elhárítása esetén.
- 3) ***A napi pihenőidőre, a szabadságra vonatkozó szabályok (Mt. 104. §)***
- a) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. Az esti koncert napját követő délelőttön csak rendkívüli esetben lehet próbát tartani.
- b) A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg (Mt. 122. §). Rendkívüli esetben (családi ok, váratlan helyzet) a szabadságigény bejelentésére lehetőség van annak kiadása előtt közvetlenül is.
- c) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató fontos kulturális (művészeti, közművelődési stb.), illetve gazdasági érdek fennállása esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig adhatja ki.

- d) A szabadságot az Mt. 122. § (2) - (4) bekezdésére, az Emtv. 36. § (1)-(2) bekezdésére, illetve az éves szabadság tervre figyelemmel kell kiadni. Az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően, a munkáltató a rendes szabadság kiadása során kivételesen, indokolt esetben nem köteles a munkavállaló hét nap szabadságának időpontjára vonatkozó kérését figyelembe venni, ha az a munkáltató üzemszerű működését súlyosan veszélyeztetné. Erről a munkáltatónak haladéktalanul tájékoztatnia kell a foglalkoztatottat, és közölnie kell, hogy mikor adható ki a szabadság. Az Mt. 122. § (3) bekezdése alapján a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy a munkáltató a szabadságot kizárólag a munkavállaló kérése esetén összefüggő tizennégy napnál rövidebb időtartamban is kiadhatja.
- e) Évenként öt (5) munkanap pótszabadság jár a művészi és művészeti munkakört betöltő foglalkoztatottnak az Emtv. 36. § (2) bekezdésének szabálya alapján.
- f) A nyári szabadság pontos idejét lehetőség szerint legalább fél évvel korábban (ill. az aktuális év január 31-ig) kell meghatározni, és a hirdetőtáblán közölni.
- g) A munkáltató vállalja, hogy a zenekari tagok szabadságát a nyári hónapokban, lehetőleg egyszerre adja ki.
- 4) ***Fizetés nélküli szabadság***

- a) Az Mt. 128-133. § alapján a munkáltató a munkavállaló részére, írásbeli kérelme alapján – személyi, családi, anyagi és egyéb körülmények figyelembevételével – fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet, melynek mértéke egyszerre az egy évet nem haladhatja meg.
- b) A munkavállaló a Mt.-ben szabályozott eseteken kívül a fizetés nélküli szabadságot az alábbi indokolt esetben is kérelmezheti írásban:
- külső művészi, szakmai elfoglaltság (egy produkció teljes időtartamára)
 - méltányolható személyes ok
 - szakmai tanulmány – kizárólag a szimfonikus zenekar művészi munkájában hasznosítható képzések esetében

V. fejezet

A munka díjazása

A zenekarban a munka díjazására vonatkozó szabályozás az Mt. 136-164. § alapján kerül meghatározásra.

Alapbér (Mt. 136. §)

- 1) A zenekari művészeknél az időbér megállapítása havi alapbérben történik. A munkavállaló egy órára járó alapbérét általánosságban 174-es osztószám alkalmazásával, rész vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani. Egy adott hónapban esedékes konkrét elszámolások esetén az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok száma szerint kell az órabért kiszámítani.
- 2) Havi alapbér a munkavállaló munkaszerződésében meghatározott munkaköri feladatai elvégzéséért egy havi időtartamra járó időbér.
- 3) A havi alapbér minimális összege a mindenkor kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum összege, amelyet naptári évente felül kell vizsgálni.

Teljesítménybér (Mt. 138. §)

- 1) Teljesítménybérnek minősül az a munkabér elem, amely a munkavállalót kizárólag a számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illetheti meg. A teljesítménybér a munkavállaló munkavégzésének eredményességéhez igazodik, az elvégzett munka mennyisége, minősége, illetve a kifizetésre kerülő teljesítménybér-elem között közvetlen összefüggés van.
- 2) A teljesítménybér alkalmazott formái:
 - a) mennyiségi teljesítmények elismerésére az előadóművészek részére fizethető előadásdíj és az előadások létrejöttében közreműködő munkavállalók részére fizethető differenciált közreműködői díj (továbbiakban együtt: előadásdíj), mely egy szolgálatra eső alapösszegének nagysága a költségvetés függvényében kerül meghatározásra az igazgató által.

a differenciálás mutatószámai:

 - koncertmesterek: az alapösszeg 200%-a
 - vonós szólamvezetők és első fúvósok, tubás, timpanista az alapösszeg 130%-a
 - mellékhangszerek: az alapösszeg 115%-a
 - tuttiszták: az alapösszeg 100%-a
 - műszaki alkalmazottak: az alapösszeg 50%-a
 - b) az előadóművészek minőségi teljesítményének elismerésére fizethető bérelem a Savaria Szimfonikus Zenekarban eltöltött évek alapján (továbbiakban: művészi teljesítmény elismerés).
A Savaria Szimfonikus Zenekarban a minőségi teljesítmény alapján az alábbi összegek rendelhetőek elbérelemként, az együttesnél eltöltött évek alapján:

• 0 - 3 év	bruttó 30 000 Ft
• 4 - 6 év	bruttó 35 000 Ft
• 7 - 12 év	bruttó 65 000 Ft
• 13 - 18 év	bruttó 75 000 Ft
• 19 - 24 év	bruttó 85 000 Ft
• 25 - 30 év	bruttó 95 000 Ft
• 31 - 36 év	bruttó 100 000 Ft
• 37 - 42 év	bruttó 130 000 Ft
• 43 évtől	bruttó 160 000 Ft
 - c) a Savaria Szimfonikus Zenekar nem előadóművészi munkakörben foglalkoztatott munkavállalói jogosultak az intézményben eltöltött évek alapján teljesítménybérre, melynek nagysága az előadóművészek esetében kialakított táblában szereplő összegek 50%-a

Bérpótlékok Mt. 139. § - 143. §

- 1) Bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illetheti meg. A zenekarnál az alaphéren felül a törvényben felsorolt bérpótlékokban részesülhetnek a munkavállalók a munkaidő nyilvántartás igazolt adatai alapján. A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alaphére.
- 2) Rendkívüli munkavégzés a munkaidő kereten felül végzett munkavégzés esetén fizethető. A pótlék összege az alaphér 50%-a, amely a rendes munkabéren felül illetheti meg a munkavállalót. Túlóra pótlék elszámolásakor a számtani kerekítés szabályai szerint félórára kell kerekíteni.
- 3) Munkaszüneti napi pótlék a munkaidőkeretben történő munkavégzés esetén, munkaszüneti napon munkát végző munkatársak részére fizethető. A munkaszüneti pótlék összege: a munkaszüneti napon ledolgozott munkaórákra számolt alaphér 100%-a. A pótlék elszámolásakor a számtani kerekítés szabályai szerint félórára kell kerekíteni.

- 4) A Savaria Szimfonikus Zenekar munkavállalóit az alábbi szakmai pótlékok illetik meg, munkaköri beosztásuk alapján:
- a koncertmesterek: havonta bruttó 60.000 Ft,
 - a fa- és rézfúvós szólamcsoportok szólamvezetői: havonta bruttó 20.000 Ft,
 - a vonós szólamvezetők, a szólamvezető I. fúvósok, az ütő szólamvezető és az I. timpanista: havonta bruttó 30.000 Ft
 - a váltó első fúvósok és a tubajátékos: havonta bruttó 20.000 Ft
 - a I. hegedű szólambeosztója: havonta bruttó 10.000 Ft
 - a műszaki vezető: havonta bruttó 20.000 Ft
 - a titkárságvezető: havonta bruttó 20.000 Ft
 - a zenekari titkár: bruttó 70.000 Ft
 - az ügyelő: bruttó 90.000 Ft
 - a kottatáros: bruttó 120.000 Ft

Egyéb a zenekari művészekre vonatkozó rendelkezések

- 1) Azok a zenekari művészek, akik a szimfonikus zenekarban kiemelt szakmai pozíciókban dolgoznak, nyugdíj-jogosultságuk megszerzése előtt 10 évvel a pótlékok meghagyásával kerülhetnek alacsonyabb beosztásba, feltételezve, hogy a nyugdíjjogosultság elérésekor már minimum 15 évig ellátta a fentieknek megfelelő munkakört.
- 2) Azon a zenekari művész részére, aki nem a munkakörének megfelelő hangszeren vagy különleges hangszeren játszik – a 2008. évi XCIX. törvény 35. § (1) bekezdésében írt felhatalmazás alapján – a munkáltató esetenként külön díjazást állapít meg.

Különleges hangszerek minősülnek: altfuvola, oboa d'amour, szaxofon, D- klarinét, viola d'amour, piccolo-, D- és Esz-trombiták, altharsona, kontrabasszus-harsona, cimbasso
- 3) Nem jár külön díjazás az ún. mellékhangszerek használata esetében. (fuvolistáknak a piccolo, oboistáknak az angolkürt, klarinétosoknak az Esz- és basszusklarinét, fagottosok esetében a kontrafagott, trombitásoknak a kornett vagy szárnycürt)
- 4) A koncertmester, a szólamvezetők részére a zenekari szőlőkért külön díjazás nem jár.
- 5) Amennyiben a zenekari művész a szerződésben rögzített munkakörén felül egyéb feladatot is ellát (kottatáros, ügyelő, zenekari titkár), határozott idejű kereset-kiegészítésre jogosult.

Az egyéb feladat ellátásáért járó díjazás a zenekari művészt alapbérén felül illeti meg.
- 6) Amennyiben a zenekari művész egyéb megbízatása bármely okból megszűnik, a bérpótlék összegével alapbére nem emelhető.
- 7) A zenekari művészek bel- és külföldön külön díjazás ellenében vesznek részt a rádió és televízió szerepléseken (kivéve élő koncertfelvétel, bérletes előadás felvétele, promóciós céllal készülő felvétel), a hanglez- és filmfelvételeken, valamint karmesterkurzusokon és versenyeken, valamint külön díjazás ellenében közreműködnek zenés darabok (opera, operett, balett vagy zenés szín- házi darabok stb.) kíséreténél. A díjazás mértékét a 2008. évi XCIX. törvény 35. § (1) bekezdésében írt felhatalmazás alapján – a munkáltató esetenként külön díjazásban állapítja meg, a rendezvényhez kapcsolódó megvalósult saját bevétel és az éves költségvetés függvényében. A várható díjazás mértékéről az igazgató tájékoztatja a munkavállalókat.
- 8) A zenekari művész kiugró teljesítménye, a zenekar többi alkalmazottja kiemelkedően jó munkavégzése esetén jutalomban részesíthető.
- 9) Jutalomban kell részesíteni az „Év zenekari muzsikusa” címet elnyert művészt. Ennek mértéke a mindenkori szakmai bérminimum összege.

Jubileumi jutalom

- 1) A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény 3.§ (5) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszony 2020. november 1-jei átalakulásával létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő öt évben a Kjt. jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait kell alkalmazni 2025. október 31-ig.
- 2) A jubileumi jutalom szabályait és mértékét a Kjt. 78. § (1)-(5) bekezdése tartalmazza.

VI. Fejezet

A munkavállalóknak adható egyéb térítések

- 1) Az intézmény munkavállalói a mindenkori bérmegtakarítás terhére SZÉP-kártya juttatásban részesülhetnek a cafetéria szabályzat szerint.
- 2) A vidékről bejáró dolgozók a jogszabály kötelező rendelkezése esetén, s az ott írt mértékben jogosultak a munkába járással kapcsolatos költségeik megtérítésére.
- 3) Lakhatási hozzájárulás

Támogatásban az a dolgozó részesülhet, aki:

- a) a zenekarral munkaviszonyban áll,
- b) nem rendelkezik Szombathelyen vagy vonzáskörzetében lakással és erre vonatkozó írásbeli kérelmét beadja.

Az intézmény szolgálati lakást biztosíthat, melynek költségeit a munkavállaló fizeti.

- 4) A zenekari tagok használatában lévő, a zenekar tulajdonát képező hangszerek szükségessé váló javítási költségeit a munkáltató teljes mértékben viseli. A zenekari tagok tulajdonát képező, ám a zenekari munkában használt hangszerek esetében a szükségessé váló javítási költségek esetében alkalmi egyeztetések után a zenekar viseli a kiadások bizonyos részét, az összeg 100.000 Ft feletti költségnél nem haladhatja meg a javítási költség 50%-át.

A javítás lebonyolításához szükséges a szólamvezető javaslata, s a megfelelő előkalkuláció birtokában elkészített intézményi megrendelés.

A hangszerek és tartozékok beszerzéséről a munkáltató gondoskodik:

- a) **vonósok** évente 2 garnitúra húr, 2 vonószőrözés, 1 gyanta, valamint a hegedű és brácsa szólamoknál, öt-évente 1 db párna
- b) **fafúvósok**: a karbantartáshoz szükséges tisztítószer, zsírok, kenőolajok szükség szerint, valamint nádak, nádanyagok az alábbiak szerint:
 - *oboistáknak*: fejenként és évente 50 db formára vágott oboanád és 25 db angolkürtnád
 - *klarinétosoknak*: fejenként és havonta egy doboz nád (a mellékhangszerekhez szükség szerint)
 - *fagottosoknak*: fejenként és évente 36 db kész fagottnád, vagy annak megfelelő mennyiségű nádanyag és 6 db kontrafagottnád
- c) **rézfúvósok**: különböző típusú hangfogók, kenőolajok és zsírok, valamint a karbantartáshoz szükséges tisztítószer szükség szerint
- d) **ütősök**: félévente 3 pár timpaniverő az első timpanistának, évente 2 pár timpaniverő a váltótimpanistának. Évente 2 pár kisdobverő. Dallamhangszer- és egyéb verők igény és szükség szerint (kopás, elhasználódás esetén azonnal szükséges cserélni). Bőrök: elhasználódástól, sérüléstől függően kell őket cserélni. Gondoskodni kell tartalékborókról, különös tekintettel a timpani- és kisdobborókra, valamint speciális, jól zárható timpani-, nagyhangszer- (nagydob, xilofon, vibrafon, és marimba) valamint ütősládákról és azok karbantartásáról.

- e) A fúvós és ütős hangszereket 10 év után lehetőség szerint cserélni kell az elhasználódás miatt. A lecserélt hangszerekre, amennyiben azok értékesítésre kerülnek, az azon játszó művészeket, ill. szólamtársaikat elővásárlási jog illeti meg. Ugyanilyen kedvezmény illeti a nyugdíjba vonuló zenekari művészeket, fúvós és ütős hangszerek mellett a vonós hangszerek esetében is. A vételár a hangszer piaci értékénél alacsonyabb nem lehet.

A kártérítési felelősség

1) *A munkavállaló kártérítési felelőssége*

- a) A munkavállaló általános kártérítési felelősségét, az eljárás szabályait az Mt. 179. §-a szabályozza. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- b) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
- c) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
- d) A kár bekövetkezését a szervezeti egység vezetője haladéktalanul köteles bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, valamint köteles megtenni a kár enyhítésére, továbbá a károk megakadályozásához szükséges intézkedéseket is.
- e) A munkáltató kárigényét vita esetén bíróság előtt érvényesítheti, kivéve a kötelező legkisebb munkabér [Mt. 153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó kárigényt, melyet fizetési felszólítással is érvényesíthet. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.
- f) A munkavállalók eszközhasználatával és a leltárfelelősségével kapcsolatos belső szabályzatokban a munkáltató egyedi kártérítési szabályokat állapíthat meg.

2) *A munkáltató kártérítési felelőssége*

A munkáltató kártérítési felelősségét és az eljárás szabályait az Mt. 166-177. §-ai tartalmazzák.

VII. Fejezet

A munkaügyi vita

A munkajogi igények érvényesítése

A munkajogi igény érvényesítésének szabályait, módját az Mt. 285-290. §-i tartalmazzák.

A kollektív szerződés mellékletei:

1. Szakmai pótlékok
2. A külföldi munkavégzés
3. Munkaruha, formaruha

Ötödik rész

Záró rendelkezések

- A dolgozónak joga - személyiségi jogainak védelme okán - a róla létrehozott személyi anyagba betekinteni.
- E kollektív szerződés hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti a korábbi kollektív szerződés és minden olyan igazgatói utasítás, illetve annak az a része, amely e szerződésben rögzített szabályokkal ellentétes.
- A kollektív szerződés tartalma a dolgozói közösség véleményének kikérése és a szerződést kötő felek konszenzusa alapján alakult ki.
- Ezen kollektív szerződés rendelkezései a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény, valamint a foglalkoztatásra, képzésre vonatkozó egyéb jogszabályok előírásaival összhangban alkalmazandók.
- Jelen kollektív szerződés a mellékleteivel együtt érvényes. A kollektív szerződés már folyamatban lévő ügyek (átadott felmentések és megtett munkaügyi rendelkezések) esetében nem alkalmazandóak.

Szombathely, 2021. december 28.



Kiss Barna
igazgató
munkáltató



Joó Nikoletta
szakszervezeti titkár
szakszervezet részéről

A kollektív szerződés 1. számú melléklete

A külföldi munkavégzés

- A külföldi turnékra vonatkozó ajánlatokról az igazgató tájékoztatni köteles a művészeti vezetőt /vezetőkarmestert/, a művészeti bizottságot, az üzemi tanácsot és a szakszervezetet, s az ajánlat elfogadása tárgyában velük egyetértésben dönt.
- Egy hónapnál hosszabb külföldi útra egyetlen zenekari művész sem kötelezhető.
- Külföldi fellépések során az egy nap alatt autóbusszal megtehető maximális távolság 800 kilométer. Ettől eltérni csak az érdekképviseltek egyetértésével lehet.
- A külföldi beosztásokra, a belföldi beosztásra vonatkozó szabályok az irányadók. A szólamvezetők a beosztás során a művészi és egyéni érdekeket is kötelesek figyelembe venni.
- A turnék vezetője – az igazgató távolléte esetén – az igazgató által kijelölt turnévezető. A megbízott turnévezető díjazásban részesülhet, melynek mértékét az igazgató esetenként állapítja meg.
- Az intézmény mindenkor biztosítja a betegség, baleset és poggyászbiztosítást.
- A nem EU-s országba való kirendelés esetén – az (5 éves, normál) útlevél kiállításának, illetve megújításának költségét az intézmény biztosítja, valamint gondoskodik az esetleges vízumok beszerzéséről.
- A zenekari művész külföldi munkavégzése során az alábbi minőségű szállásra jogosult, amelyet minden esetben a megrendelő biztosít:
- Egy fürdőszobás (zuhanyzós) szobában legfeljebb 3 személy helyezhető el, a turnén résztvevő zenekari művészek ellátásához hozzátartozik a szálláshoz tartozó reggeli.
- A külföldi szereplések és próbák rendes szolgálatnak számítanak.
- A kinn tartózkodás időtartamára a napidíj összege a fenntartó mindenkori költségvetési rendeletében meghatározott összeg.
- A hangszerek, kották és a fellépés során viselt ruházat szállításáról az intézmény gondoskodik.
- A szereplés helyszínén biztosítani kell megfelelő számú és méretű külön női, ill. férfi öltözőt.

Szombathely, 2021. december 28

A kollektív szerződés 2. számú melléklete

Munkaruha, formaruha

- A fizikai dolgozók munkaruha juttatásra jogosultak. A munkaruha /fekete feliratos póló és fekete nadrág/ kihordási ideje - ellenkező rendelkezés hiányában - egy év.
- Az intézmény a zenekari művészek számára formaruhát biztosít. Formaruha juttatásban részesül a részfoglalkozású dolgozó is.
- A formaruha, ill. munkaruha a kihordási idő elteltével a dolgozó tulajdonába kerül. Ugyancsak a dolgozó tulajdonába kerül a formaruha, ill. a munkaruha, ha a dolgozó munkaviszonya öregségi vagy rokkantsági nyugállományba vonulásra tekintettel szűnt meg.
- Az intézménytől kilépő dolgozó a birtokában lévő munka- vagy formaruha hátralévő kihordási idejével arányos forintösszeget, vagy az 5 éves ruhapénz arányos maradványát köteles a munkáltatónak megfizetni. (Kivétel: ha a dolgozó munkaviszonya a munkavállaló halála miatt szűnik meg.)

A zenekari művészek számára biztosítandó formaruha juttatás a következő:

A férfi zenekari művészek részére:	Kihordási idő:
1 frakk	10 év
1 öltöny	10 év
2 fehér ing	5 év
1 fekete ing	5 év
1 pár lakkcipő	5 év

A női zenekari művészek részére:	Kihordási idő:
1 fekete estélyi	5 év
1 alkalmi felső, földig érő szoknya vagy bő szárú nadrág	5 év
1 pár fekete alkalmi cipő	5 év

A formaruhák készíttetéséről az intézmény gondoskodik.

Szombathely, 2021. december 28.