**A MAGYAR ÁLLAMI OPERAHÁZ**

**KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

**(tervezet)**

**PREAMBULUM**

Jelen dokumentum, mely a munkavállalók jogviszonyát szabályzó kollektív szerződés (a továbbiakban: KSZ) létrejött:

egyrészről, a Magyar Állami Operaház (1061 Budapest, Andrássy út 22., képviselő: Ókovács Szilveszter, főigazgató) mint munkáltató (a továbbiakban: **MÁO**),

másodrészről, a Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (1033 Budapest, Vörösvári út 101., képviselő: Rotter Oszkár, az MZTSZ Operaházi Bizottságának elnöke) mint a munkáltatónál képviselettel rendelkező KSZ kötésére jogosult szakszervezet,

harmadrészről, az Operaházi Dolgozók Független Szakszervezete (1146 Budapest, Bem u. 24., képviselő: Bárány Balázs Péter, elnök) mint a munkáltatónál képviselettel rendelkező KSZ kötésére jogosult szakszervezet,

(a továbbiakban a másodrészről és a harmadrészről együttesen: **Szakszervezet)** részéről.

(továbbiakban az egyrészről, a másodrészről és a harmadrészről együttesen: **Felek**) között annak érdekében, hogy a MÁO működése és a munkáltatása során biztosítsák a jogszerű, tisztességes és méltányos foglalkoztatási feltételeket.

**ELSŐ RÉSZ**

**A kollektív szerződés hatályára, létrehozására, hatályba léptetésére és hatályban tartására irányuló szabályok.**

**1. A kollektív szerződés jogszabályi háttere**

1.1. A KSZ az alábbi jogszabályok és MÁO rendelkezések figyelembevételével került megalkotásra:

a) Magyarország Alaptörvénye,

b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),

c) az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény (a továbbiakban: Eamtv.),

d az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Áht.),

e) az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ávr.),

f) a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.),

g) az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Eho.),

h) a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet (a továbbiakban 50/1999. EüM rendelet.),

i) a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet (a továbbiakban 39/2010. Korm. rendelet),

j) a MÁO Alapító Okirata,

k) a MÁO Szervezeti és Működési Szabályzata (a továbbiakban: SZMSZ),

l) a MÁO gazdálkodási szabályzatai, elsősorban a mindenkori kötelezettségvállalási szabályzat.

m) az előadóművészek, a hangfelvétel-előállítók és a műsorsugárzó szervezetek védelméről szóló, 1961-ben, Rómában létrejött nemzetközi egyezmény kihirdetéséről szóló 1998. évi XLIV. törvény, valamint szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény,

n) 12/2020. (VI.22.) Alkotmány Bíróság határozat

A KSZ-ben nem szabályozott kérdésekben, a jogszabályokban és a MÁO utasításokban foglaltakat kell alkalmazni.

**2. A kollektív szerződés személyi hatálya**

2.1. A KSZ hatálya – a 2.2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁO-ra, mint munkáltatóra, és annak a 2.2. pontba nem tartozó valamennyi munkavállalójára.

2.2. Nem terjed ki a KSZ hatálya az Mt. 208. § (1) – (2) bekezdései szerinti vezető állású MÁO munkavállalókra.

2.3. A MÁO vállalja, hogy a KSZ hatálya alá nem tartozó, megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatott személyeket a KSZ tartalmáról indokolt esetben (pl. a munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek betartása) tájékoztatja.

**3. A kollektív szerződés időbeli hatálya**

3.1. Felek a KSZ-t határozatlan időtartamra kötik.

3.2. A KSZ mellékleteinek időbeli hatálya a KSZ hatályának időbeliségével azonos.

3.3. A KSZ mellékleteinek módosítására a KSZ módosítására vonatkozó előírásokat kell megfelelően alkalmazni.

**4. A kollektív szerződés felépítése**

4.1. A KSZ szerkezetileg tematikusan, egységes szerkezetben tartalmazza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, a gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet, azaz

a) a munkaviszony létesítésének és módosításának módját,

b) a kompenzációk és juttatások rendszerét,

c) a munkavégzésre vonatkozó szabályokat,

d) a pihenőidőre és szabadságra vonatkozó rendelkezéseket~~.~~,

e) a szociális és jóléti juttatásokat.

4.2. A KSZ rendelkezései - a vonatkozó jogszabályokat kiegészítve a MÁO-ra vonatkozó rendelkezésekkel - jogszabályi felhatalmazás alapján önálló szabályalkotásból erednek.

**5. A kollektív szerződés megkötése, módosítása és felmondása**

5.1. A KSZ-t a preambulumban foglalt Felek kötik meg, azaz

a) a MÁO nevében az intézmény főigazgatója

b) a munkavállalók nevében az érdekképviseletet ellátó, a MÁO-nál képviselettel rendelkező és az Mt. 276. § alapján a KSZ kötésére jogosult Szakszervezet.

5.2. Ha a Szakszervezet a KSZ-szel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében – a MÁO főigazgatójának felkérésére egyeztetést folytathatnak le.

5.3. A KSZ 8 hónapos felmondási idővel felmondható (Mt. 283. §). A KSZ-t a Szakszervezet együttesen és önállóan egyaránt jogosult felmondani.

5.4. Felek vállalják, hogy a felmondási jogukat 2025. augusztus 1-jéig nem gyakorolják. A felmondó Fél a felmondás közlésével egyidejűleg egy új KSZ javaslatot is előterjeszteni.  Egyebekben a felmondási jogot csak úgy lehet gyakorolni, ha a részletes írásbeli indokolást tartalmazó felmondás hatálybalépésének időpontja az évad végére esik.

5.5. A KSZ módosítására vonatkozó javaslatot a javaslattevő köteles a Felek részére írásban megküldeni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást, a kézhezvételt követett 15 napon belül a Feleknek meg kell kezdeni, és folyamatosan fenntartani a javaslatra vonatkozó megállapodás létrejötte érdekében.

**6. A kollektív szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal**

6.1. A MÁO köteles a szervezeti egységenként a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.

6.2. A MÁO köteles ellátni a KSZ egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a KSZ rendelkezéseinek alkalmazása, és a nyomtatott példányra igényt tart, valamint az ÜT tagjait és a Szakszervezet MÁO-val munkaviszonyban álló tisztségviselőit.

6.3. A MÁO köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a KSZ-t a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a MÁO és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon. A megismerést követően a hatályos képzési szabályzatban foglaltaknak megfelelően az ismeretek elsajátítása felmérésének megszervezése bonyolítása a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály feladata.

 6.4. A MÁO kötelezettséget vállal a KSZ-nek a MÁO-nál a hivatalos közlemények helyben szokásos módon történő papír alapú kiadására, valamint a OperaTutti elektronikus felületen és a MÁO honlapján való közzétételére.

**7. A Felek közötti együttműködés általános szabályai, területei és formái**

7.1. Felek a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség, a tisztesség és a munkavállalók méltányos érdekeinek kötelező figyelembevételére vonatkozó követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Tevékenységük nem sértheti a másik fél jogos érdekeit, nem vezethet a másik fél jogainak sérelmére, a másik fél lejáratására.

A MÁO a jogviszony létesítése és a munkáltatói kötelezettségének teljesítése során a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, így különösen az Mt., az Eamtv. a KSZ, továbbá a MÁO szabályzatainak rendelkezéseinek betartásával jár el.

A MÁO a munkaidőre vonatkozó szabályok kialakítása és betartása során a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, így különösen az Mt., Eamtv., KSZ rendelkezéseinek betartásával jár el.

7.2. A MÁO a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően a Szakszervezettel együttműködik, valamint a Szakszervezet tevékenységét segíti, elismeri. Az Mt. Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása valamint kötelességének teljesítése céljából szükséges nyilatkozat megtételét vagy adat közlését a Szakszervezet követelésére az Mt. 10. § -ban foglaltaknak megfelelően teljesíti.

7.3. Felek vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, valamint a munkavállalók érdekeit érintik, illetve befolyásolják.

7.4. A Felek kijelentik, hogy a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságaikat a társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják.

7.5. Az igazgatók évadonként legalább kétszer, az általuk összehívott munkavállalói fórumon tájékoztatást adnak az egységük helyzetéről, problémáiról, ezek érdekében végzett tevékenységükről, terveikről. Válaszolnak a társulatot, vagy annak nagyobb csoportját érintő kérdésekre.

7.6. A Szakszervezet működésének zavartalan biztosítása érdekében a Felek akaratával egyezően a MÁO:

a) A Szakszervezet számára az Erkel Színházban irodahelyiséget biztosít, szokásos bútorzattal és internet hozzáférést adó számítástechnikai felszereléssel,

b) A Szakszervezet a MÁO Jóléti és szociális Bizottságába egy tagot delegálhat,

c) A Szakszervezeti számára ingyenesen elvégzi a szakszervezeti tagdíj bérelszámoláson keresztül történő levonását és elszámolást a munkavállalók felé és a tagdíj Szakszervezet felé történő átutalását,

d) A Szakszervezet MÁO-val munkaviszonyban nem álló vezető tisztségviselői részére belépőkártyát biztosít a MÁO épületeibe, valamint díjmentes parkolási lehetőséget az Erkel Színháznál és Eiffel Műhely és Próbacentrumnál lévő parkoló területein.

7.9. A Szakszervezet a közleményeit, felhívásait az OperaTutti szakszervezeti csoportjaiban jogosult közzé tenni. Az OPERA a Szakszervezet rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében köteles lehetővé tenni a Szakszervezet által fontosnak tartott információk, felhívások, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatok a munkáltatónál szokásos módon történő közzétételét. (Mt. 261. §) A Szakszervezeti tájékoztatások nyomtatott formában való közzététele, a MÁO székhelyén és a telephelyein elhelyezett hirdető felületeken van lehetőség.

7.10. A Szakszervezet számára havonta egy, előre egyeztetett alkalommal lehetőséget biztosít arra, hogy használja az Operaház épületében kijelölésre kerülő valamely helyiséget szakszervezeti célokra.

7.11. Felek bármely kérdésben a kölcsönös tájékoztatás során egymás tudomására jutott adatokat a titoktartási, a személyiségi jogokra vonatkozó jogszabályok szerint kezelik.

7.12. Felek kötelesek egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyekről (Mt. 232. §), azok feladat és hatásköre feltüntetésével, továbbá a személyükben bekövetkező változásokról. A MÁO nevében szakmai tárgyalás és egyeztetés folytatására bármelyik magasabb vezető jogosult, azzal, hogy a KSZ módosításában, megállapodni nem jogosult.

7.13. Amennyiben a munkavállaló az Mt. 21. § szerinti képviseleti meghatalmazással a szakszervezetet személyére vonatkozó képviseleti joggal felruházza, és e magánokiratot a képviselő, vagy a képviselt a MÁO részére eljuttatja, ez esetben az érintett munkavállalóval a meghatalmazás érvénytartama alatt a képviseleti jogosultságra kiterjedő kérdésről a meghatalmazó munkavállalóval kizárólag a képviselővel, jelenlétében folytat tárgyalásokat és köt megállapodásokat.

7.14. Felek megállapodnak abban, hogy a MÁO minden év október 15-ig a Szakszervezet felé írásban javaslatot tesz a következő év bérfejlesztésének mértékéről és módjáról, valamint arról, hogy a mindenkori bérintézkedések a KSZ részének minősülő megállapodásokba foglalják.

7.15. A MÁO a Szakszervezettel egyeztetett éves munkaterv alapján törekszik a jobb, és egészségesebb munkafeltételek megteremtésére, és az ehhez szükséges fejlesztések biztosítására.

7.16. Felek együttműködési kötelezettsége különösen kiterjed mindazokra a tervezett intézkedésekre, amelyek a MÁO vagy a munkavállalók érdekeit érintik (foglalkoztatási helyzet, éves bérfejlesztési, kinevezési, felmentési, kitüntetési és nyugdíjazási elvek stb.);

b) a Felek vagy a munkavállalók helyzetét érintő jogszabályi változások végrehajtása, illetve ennek érdekében szükséges belső szabályozást elősegítő, belső szabályzatok módosítási kérdéseire;

c) a Szociális és Jóléti Bizottság hatáskörébe utalt ügyekre;

d) a többes hasznosítású objektumoknak (üdülők stb.) a munkavállalók általi igénybevételének kérdéseire;

e) továbbá minden olyan kérdésnek a rendezésére, amelyet bármelyik fél fontosnak tart és a másik féllel, indoklással írásban közöl;

f) Az Mt. 72. §, 264. § és 265. §-ban foglalt jogkörök gyakorlását a Szakszervezet számára korlátozás nélkül biztosítja.

7.17. A MÁO – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – a Szakszervezetet elismeri, elősegíti, és támogatja az érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységük ellátása során.

7.18. A MÁO vállalja, hogy a KSZ előírása vagy a KSZ alapján a MÁO által kiadott főigazgatói, igazgatói és alsóbb szintű utasításokat, rendelkezéseket és szabályzatokat a tervezett kiadásuk előtt legalább 15 nappal érdemben és részleteiben előzetesen a Szakszervezettel kötelezően egyezteti.

**8. Intézményi Érdekegyeztető Tanács**

8.1. Az Intézményi Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban IÉT) a MÁO az SZMSZ-ben előírtak szerint működteti. Az IÉT működésének célja, hogy a szakszervezeti jogok gyakorlása, a munkajogi és a munkaviszonyt érintő kérdések és problémák felmerülése esetén, konszenzusos alapon döntések előkészítő és hozó fórum legyen.

8.2. Az IÉT egyrészről a MÁO vezetőiből, másrészről a Szakszervezet tisztségviselőiből áll. A MÁO IÉT ülésein a főigazgató vagy a főigazgató-helyettes vesz részt. A főigazgató legalább háromhavonta az IÉT ülésein részt vesz.

8.3 Az IÉT szükség szerint, de havonta egyéb megállapodás híján a hónap első teljes hetében legalább egyszer ülést tart. Az IÉT összehívását bármelyik fél kezdeményezheti. Az ülés összehívásáról és a tárgyalás napirendjéhez szükséges dokumentumok megküldéséről a főigazgató-helyettes titkárság gondoskodik.

8.4. Az ülésről hangfelvétel készül, melynek alapján a MÁO emlékeztetőt készít. Az emlékeztetőt az ülést követő 8 napon belül kell elkészíteni és a tagoknak megküldeni. A hangfelvétel anyagát az emlékeztető elfogadásáig a MÁO köteles megőrizni, és a Szakszervezetnek annak meghallgatását biztosítani.

**9. Értelmező rendelkezések**

9.1. bér állandó elemei: alapbér;

9.2. bér változó, és nem rendszeres elemei: helyettesítési díj, műszakpótlék, éjszakai munkavégzés pótléka, keresetkiegészítés, közreműködési díj, nem rendszeres bérpótlék, vagy a nem rendszeres munkavégzésért járó egyéb díjazás, jubileumi jutalom;

9.3. bér: a jogviszony alapján a munkavállalót megillető díjazás;

9.4. éjszakai munka: a 22:00 és 06:00 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés (Mt. 89. §),

9.6. évad: az előadó-művészeti szervezetek tevékenységének a naptári évtől eltérő időegysége, az augusztus 1-jétől július 31-ig terjedő időszak (Eamtv. 44. § 9.);

9.7. foglalkoztatási jogviszony: a munkáltató és a foglalkoztatott között létrejött, munkavégzésre irányuló valamennyi jogviszony;

9.8. foglalkoztató: a munkáltató, illetve a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 4. § a) pont 6. alpontja szerinti esetben a Magyar Államkincstár;

9.9. foglalkoztatott: a munkáltatóval munkaviszonyban álló, a munkáltató számára munkát végző természetes személy;

9.10. főpróbahét: a bemutatót megelőző egy hét (7 naptári nap), melynek során főpróbák és egyéb próbák szolgálják a bemutató művészi céljainak optimális megvalósítását (Eamtv. 44. § 14. pont);

9.11. gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek. Fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra;

9.12. hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa (Mt. 294. §);

9.13. kötelező munkaköri, szakmai, illetve higiénés alkalmasság orvosi vizsgálat és véleményezés, amelyen a 33/1988, (VI.24.) NM rendelet alapján részt kell venni.

9.14. központosított bérszámfejtés: a Magyar Államkincstár (a továbbiakban: MÁK) által biztosított egységes bérszámfejtési, eljárási és információs rendszer, amely az MÁO-ban foglalkoztatottak munkabérének számfejtésére és a kapcsolódó adatszolgáltatásra terjed ki

9.15. munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. (Mt. 86. § (1) bekezdés);

9.16. előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni; (Mt. 86. § (1) bekezdés);

9.17. munkáltató: az Áht. 44. § (2) bekezdése szerint központi költségvetési szerv, az alapvető munkáltatói jogok tekintetében, a MÁO-nál a jogkört a főigazgató gyakorolja;

9.18. munkaszüneti nap: a jogszabályban meghatározott napok. A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében; (Mt. 102. § (1) és (4) bekezdés);

9.19. munkanap: a naptári nap;

9.20. művészi munkakör: a 150/1992. Korm. rendelet 1. számú melléklete 1. pontjában felsorolt munkakörök közül az énekkari tag, zenekari tag, tánckari tag, magántáncos munkakörök, munkakör családok;

9.21. művészeti munkakör: a 150/1992. Korm. rendelet 1. számú melléklete 1. pontjában felsorolt munkakörök közül a 9.21. pont alá nem tartozó munkakörök;

9.22. készenléti jellegű munkakör: Készenléti jellegű a munkakör, ha

*a)*a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével (14 munkában töltött nap) – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

*b)*A munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

A készenléti jellegű munkaköröket, valamint, hogy a készenléti jelleg az a) vagy a b) pontban foglaltak teljesülése esetén áll fenn, a KSZ-ben meg kell határozni, és felsorolni. (Mt. 91. alapján)

9.23. szabad kapacitás: a foglalkoztatott törvényes munkaidejéhez képest kevesebb az elrendelt munka esetén fennálló munkavégzési képesség;

9.24. személyi juttatás: a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabály, a felek megállapodása, illetve a munkáltató rendelkezése alapján járó bér, egyéb juttatás és költségtérítés;

9.25. színpadi próba: minden olyan - valóságos színpadon, vagy az előadás platformján történő - próba, amely színpadi körülmények között zajlik, jelmezzel, díszlettel, világítással, hanggal vagy ezek nélkül úgy, hogy a próba közvetlen célja az alkotás színpadi körülmények között történő előadásának valamennyi művészi, szakmai és technikai feltételének együttes kialakítása és összehangolása (Eamtv. 44. § 35.);

9.26. szolgálat: egy szolgálat egy előadást vagy egy próbát, és minden egyéb egy előadó művészeti tevékenységet igénylő munkavégzést jelent. Abban az esetben, ha a KSZ szövege szolgálatot említ azt – az elszámolást kivéve – a fél szolgálatra is alkalmazni kell. Ha a próba időtartama rövidebb, mint 2 óra, akkor – naponta legfeljebb egy alkalommal – fél szolgálatot kell elszámolni (Eamtv. 38. § (7) alapján);

9.27. szülő: a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, és a szülővel együtt élő házastárs, a nevelőszülő és a helyettes szülő; a gyám; aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van;

9.28. teljesítési időszak: az az időtartam, amely alatt rendkívüli, illetve a bér, változó elemeinek alapját képező munkavégzés történt.

**MÁSODIK RÉSZ**

**10. A munkaviszony létesítése és tartalma**

10.1. Munkaviszony pályázat alapján létesíthető. A KSZ 10.4. pontban meghatározott kivételektől eltekintve munkaviszonyt a MÁO csak azzal a személlyel létesíthet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

10.2. Munkaviszony létesítésére vonatkozó pályázatot a szakmai ellenjegyző javaslatára, rendelkezésre álló előirányzat és álláshelyre vonatkozó pénzügyi ellenjegyzés esetén a főigazgató írja ki, melynek megszervezése a Humánerőforrás-gazdálkodás Osztály feladata.

10.3. A munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) MÁO-n belüli áthelyezéssel,

b) olyan munkakör esetén, amely tekintetében - 90 napon belül - már legalább 2 alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,

d) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,

e) helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

f) énekkari, zenekari, tánckari tagok és magántáncosok kivételével, melyekre a próbaéneklés/próbajáték/próbatánc szabályai érvényesek.

10.4. A pályázati eljárás lefolytatása nélkül munkaviszonyt létesített munkavállalóról és a munkaviszony létesítésének indokáról a MÁO a Szakszervezetet félévente írásban tájékoztatni köteles.

10.5. A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

a) a munkáltató és a betöltendő munkakör megnevezését,

b) a munkakörbe tartozó lényeges feladatokat,

c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá

e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

10.6. A pályázati felhívást közzé kell tenni: a MÁO honlapján.

10.7. Pályázati felhívás más hirdetési felületen is közzé tehető, ha az szakmailag indokolt.

10.8. A nem vezetői munkaköri pályázat benyújtásának a határideje a felhívásnak a MÁO honlapján való elsődleges közzétételétől számított 30 napnál rövidebb nem lehet.

10.9. A pályázati felhívásban meghatározottakon túlmenően a pályázó köteles pályázatához csatolni

a) az arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,

b) a külön jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratok másolatait.

10.10. A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

10.11. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási határidőjétől számított 90 napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

**11. Próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra vonatkozó közös szabályok**

11.1. A zenekari és énekkari tag esetében a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létrehozásának feltétele az eredményes szakmai próbajáték, illetve próbaéneklés (Eamtv. 37. § (1) bekezdés). A meghirdetésükre vonatkozó, miniszteri rendeletbe foglalt szabályok hiányában a munkaköri pályázatra vonatkozó eltérő rendelkezések jelen KSZ-ben kerülnek megállapításra.

11.2. A tánckari tag munkakör esetében a Felek az álláshelyek betöltését eredményes próbatánchoz kötik. A próbatánc meghirdetésének és bonyolításának szabályait a KSZ tartalmazza. Magántáncos munkakör betöltése az eredményes próbatánchoz nincs kötve.

11.3. A próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra való jelentkezés határideje a pályázati felhívásnak 30 napnál rövidebb nem lehet. A pályázati felhívást elsődlegesen a MÁO saját honlapján, Facebook-oldalán, valamint a szakmai portálokon is közzéteszi.

11.4. A próbajáték, próbaéneklés és próbatánc nem nyilvános, ezeken csak a MÁO, által meghívott személyek, a és a KSZ 12, 13. valamint a 14. pontjában felsorolt személyek (bizottság tagjai) vehetnek részt.

11.5. A próbajáték, próbaéneklés és próbatáncot eredményesen teljesítő résztvevőkkel a lebonyolítást követő 15 napon belül írásban is közölni kell az eredményüket.

11.6. Eredménytelen próbajáték, próbaéneklés és próbatánc 2 héten belül meg kell határozni az új kiírás várható időpontját.

11.7. Kisegítő előadóművészt kizárólag kapacitáshiány esetén, adott produkcióra és a hozzátartozó próbákra vonatkozó polgári jogi szerződéssel lehet foglalkoztatni. Ilyen formában tilos a rendszeres és tartós foglalkoztatás.

11.8. Az előadó-művészeti álláspályázat (próbajáték, próbaéneklés, próbatánc) lefolytatásáról a Humánerőforrás-gazdálkodás Osztály munkavállalója jegyzőkönyvet készít, melyet a MÁO 5 évig megőrizni köteles. A jegyzőkönyvet a véleményező bizottsági vagy zsűritagok aláírásukkal hitelesítik. A jegyzőkönyv az adott kiválasztási eljáráson részt vevő pályázó esetén a saját teljesítményére vonatkozóan megtekinthető.

**12. Zenekari próbajáték**

12.1. Az elektronikus úton közzétett zenekari próbajáték felhívásnak tartalmaznia kell:

a) a hangszer megnevezését,

b) a koncertmesteri, szólamvezetői, tuttista vagy a 2., a 3., és a 4. fúvós munkakör megnevezését, és a betöltendő álláshelyek részletezett számát.

c) esetleges váltóhangszer kötelezettségét, illetve a hangszer rendszerét,

d) zenekari próbajátékra való jelentkezés benyújtásának a határidejét,

e) zenekari próbajáték helyszínét és időpontját.

12.2. A zenekari próbajáték az arra való jelentkezés benyújtási határidőjétől számított legalább 90 nap elteltével kerül megrendezésre. **A főzeneigazgató akadályoztatása esetén a próbajátékkal kapcsolatos illetékesség és hatáskör az első karmester feladatkörébe tartozik**. A próbajátékot olyan időszakban kell megrendezni, hogy azon valamennyi határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott zenekari tag - amennyiben szándékában áll - részt vehessen. 12.3. A jelentkezőket a pályázatuk beérkezését követően, erről a tényről elektronikus úton haladéktalanul tájékoztatni kell. Későbbiekben ugyancsak elektronikus úton értesíteni kell őket a próbajáték feltételeiről és az egyéb tudnivalókról. Az értesítésnek tartalmaznia kell a meghallgatás fordulókra lebontott teljes anyagát, amelyet az adott szólam vezetői a főzeneigazgatóval és a zenekari igazgatóval egyetértésben határoznak meg. A próbajáték anyaga a kiírt hangszerre írt szólóirodalomból áll, és legalább 8 maximum 15 zenekari részletből tevődik össze.

12.4. A Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottságban részt vevő zenekari tagok névsorát a próbajáték előtt 2 héttel a szólambeosztónak írásban kell a Zenekari Titkárság felé továbbítani. Ennek elmulasztása esetén a hiányzó bizottsági tagot a zenekari igazgató jelöli ki. A kijelölt nevét a Zenekari Igazgató közli a Zenekari Titkársággal.

A Zenekari beosztónak a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottságban résztvevők munkaidő-beosztását olyan módon kell elkészíteni, hogy az lehetővé tegye a Bizottság munkájába való részvételüket.

A próbajátékon a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottságban végzett munka 2 szolgálatnak minősül.

12.5. A 3 tagú Szavazatszámláló Bizottság (1 fő HR-es, 1 fő művészeti szervező és 1 fő Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottsági tag, aki egyben a jegyzőkönyv hitelesítő is), a szavazatok számlálását és a szavazások eredményeinek a rögzítését végzik. A szavazatszámláló bizottság valamennyi tagja a próbajáték teljes időtartama alatt köteles jelen lenni.

12.6. A szavazásban és a pontozásban azon aktív zenekari tagok vehetnek részt, akik a MÁO-nál határozatlan idejű munkaszerződéssel vannak foglalkoztatva, valamint a pályázók egyikének sem hozzátartozói és tanárai. A Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság tagjai, a próbajáték teljes időtartama alatt kötelesek jelen lenni.

12.7. A zenekari próbajátékon a következőknek kötelező megjelenni:

a) főzeneigazgató,

b) zenekar igazgató,

c) az adott szólam tagjainak és szólamvezetőinek legalább 2/3-a,

d) a próbajátékra kiírt hangszercsoport szólamvezetőiből és tuttistáiból legalább 3-3 fő,

e) a koncertmesterek közül legalább 2 fő,

f) a többi hangszercsoport szólamvezetőiből és tuttistáiból, második fúvósaiból legalább 2-2 fő

12.8. Amíg a MÁO-nál a szavazásban és a pontozásban részvételre jogosult koncertmesterek száma a legalább 5 főt el nem éri, addig a Felek a 12.7. pont e) alpontját azzal az eltéréssel alkalmazzák (kivéve a vonós hangszerekre kiírt próbajátékok esetét), hogy a zenekari próbajátékon legalább 1 koncertmesternek kell jelen lennie.

12.9. A koncertmesteri munkakörre kiírt zenekari próbajátékon a következőknek kötelező megjelenni:

a) főzeneigazgató,

b) zenekari igazgató,

c) a vonós szólamcsoport szólamvezetőiből legalább 10 fő,

d) a vonós tutti munkakörből legalább 10 fő,

e) a fafúvós, rézfúvós, szólamcsoportok, timpani és hárfa szólam szólamvezetőiből legalább 10 fő,

f ) a fafúvós, rézfúvós, szólamcsoport 2-4. fúvósaiból és ütős szólamcsoportból legalább 10 fő

g) valamennyi kinevezett és szavazati joggal bíró koncertmester,

12.10. A 12.7. pont c) alpont és 12.9. pont f) alpont szerinti munkavállalók létszámának megállapításakor a munkavégzés alól igazoltan mentesülő (keresőképtelenség, rendes szabadság, fizetés nélküli szabadság stb.) személyeket nem kell figyelembe venni.

12.11. A próbajáték háromfordulós. A jelentkezőket a jelenlévő zenekari szervező engedi be, a kezdéskor megtörtént sorsolásnak megfelelően12.15. Az első és a második forduló függöny (paraván) mögött zajlik, a harmadik nyílt színen. A próbajáték meghallgatáson szereplőnek tilos a függöny mögött megszólalni, a Zenekari Próbajáték Bizottsággal bármilyen módon érintkezésbe lépni, feléjük jelzést adni. A próbajáték megkezdése előtt a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság tagjainak, és a többi jelenlévőnek a mobiltelefonjait kikapcsolt állapotban a teremben elkülönítve kell tárolni, mely telefonokat a harmadik forduló kezdetéig nem lehet használniuk.

12.12. Az első fordulóban a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottságában részt vevő koncertmesterek és adott szólam és szólamvezetők által választott anyagot mutatják be a jelentkezők. Az összes jelentkező előadása után a teljes próbajátékon résztvevő Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottsági tagok, a jelentkezők személyének azonosítására csak utólagosan alkalmas formátumú szavazócédulán írásban, igennel vagy nemmel szavaznak, hogy kit vagy kiket szeretnének a második fordulóba továbbjuttatni. A továbbjutáshoz az igen szavazatok legalább 50%+1 szavazata szükséges.

12.13. A második fordulóban bemutatandó anyagot a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság koncertmesterei és az adott szólam szólamvezetői tagjai, a második fordulóra kiírt anyagból választják ki.

12.14. A harmadik fordulóba azok a pályázók juthatnak be, akik az első fordulóval azonos módon bonyolított szavazás során a második fordulóban az igen szavazatok legalább az 50%+1 szavazatát megkapják.

12.15. A harmadik fordulóban a megelőző két fordulóban az el nem hangzott zenekari részletekből kell a jelentkezőknek játszani. Amennyiben a próbajáték anyagában válaszható szóló darab is szerepel, annak eljátszását csak ebben a fordulóban kérheti a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság.

12.16. A 3. fordulóban a PB tagjai 1-10 ponttal szavaznak, mely értékek egy programozott EXcel táblában kerülnek rögzítésre.Az alábbi táblázatok szerint a PB munkájában résztvevő zenekari tagok pontjai átlagainak, és megadott szorzóinak eredménye alapján elérhető maximum 100 pont,

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Koncertmesteri | Szorzó | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| vonós szv | 2 | 10 | 20 |
| vonós tutti | 2 | 10 | 20 |
| 1.fúvós + tuba + timpani+hárfa | 2 | 10 | 20 |
| 2. fúvós+ ütő | 2 | 10 | 20 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |
| Vonós tutti és szv | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam szv | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam tutti | 2 | 10 | 20 |
| többi vonós szólam szv | 1 | 10 | 10 |
| többi vonós szólam tutti | 1 | 10 | 10 |
| 1.fúvós + tuba + timpani+hárfa | 1 | 10 | 10 |
| 2. fúvós+ ütő | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |
| 1. fúvós | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam 1. fúvósai | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam 2. fúvósai | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólamcsoport 1. fúvósai | 1 | 10 | 10 |
| kiírt szólamcsoport 2. fúvósai | 1 | 10 | 10 |
| vonós szv+többi 1. fúvós+timpani+hárfa+tuba | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti+ többi 2. fúvós+ütő | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |
| 2-3-4 fúvós | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam 1. fúvósai | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam 2. fúvósai | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólamcsoport 1. fúvósai | 1 | 10 | 10 |
| kiírt szólamcsoport 2. fúvósai | 1 | 10 | 10 |
| vonós szv+többi 1. fúvós+timpani+hárfa+tuba | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti+ többi 2. fúvós+ütő | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |  |
| tuba | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam tagjai | 3 | 10 | 30 |
| rezes 1. fúvósok | 2 | 10 | 20 |
| rezes 2. fúvósok | 1 | 10 | 10 |
| vonós szv+többi 1. fúvós+timpani+hárfa+tuba | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti+ többi 2. fúvós+ütő | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
| hárfa | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam tagjai | 4 | 10 | 40 |
| vonós szv | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti | 1 | 10 | 10 |
| 1. fúvósok+timpani | 1 | 10 | 10 |
| 2. fúvósok+ütő | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |  |
| timpani | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam tagjai | 3 | 10 | 30 |
| ütő | 1 | 10 | 10 |
| vonós szv | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti | 1 | 10 | 10 |
| 1. fúvósok | 1 | 10 | 10 |
| 2. fúvósok | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |
|  |  |  |  |
| ütő | max pont | eredmény  |
| km | 2 | 10 | 20 |
| kiírt szólam tagjai | 3 | 10 | 30 |
| timpani | 1 | 10 | 10 |
| vonós szv | 1 | 10 | 10 |
| vonós tutti | 1 | 10 | 10 |
| 1. fúvósok | 1 | 10 | 10 |
| 2. fúvósok | 1 | 10 | 10 |
|  |  | Összesen: | 100 |

12.17. Mind a három forduló eredménye százalékos formában kerül meghatározásra. A végeredmény a három forduló összesített eredményéből tevődik össze, amelyben az egyes fordulók egyenlő arányban számítanak.

12.18. Az próbajáték lezárásaként az egyes jelöltek által elért pontszámok ismeretében a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság megbeszélést folytat. A megbeszélés során a Zenekari Próbajáték Bizottság meghatározza az eredményes próbajátékot teljesített személyek sorrendjét, valamint közülük a meghirdetett álláshelyek betöltésére a próbajáték alapján alkalmasnak minősített személyek sorrendi névsorát, amelyeket a főzeneigazgatónak átadott jegyzőkönyvben rögzítenek. A főzeneigazgató a munkaviszony létesítésre a főigazgatóhoz terjeszti fel a Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottság által meghatározott személyeket. A MÁO köteles a Zenekari Próbajáték Szakmai bizottság által meghatározott sorrendiség megtartásával a munkaviszony létesítése során eljárni, valamint csak arra a munkakörre vonatkozóan köthet érvényes munkaszerződést, amelyre a pályázó az eredményes próbajátékot teljesítette.

12.19. A határozott idejű munkaszerződést a MÁO csak abban az esetben hosszabbíthatja meg, ha az érintett zenekari tag tovább foglalkoztatását a koncertmesterek és az adott szólam szólamvezetőinek legalább 70%, valamint az adott szólam tuttistáinak és az adott szólamcsoport szólamvezetőinek legalább 70%-a – titkos szavazás eredményeként - támogatja. Ez esetben a MÁO határozatlan idejű munkaszerződés megkötésére irányuló ajánlatot köteles az érintett zenekari tagnak tenni. A szavazást a munkaszerződés hosszabbítására nyitva álló határidő eljött legalább 15 nappal előtte kell lebonyolítani. A szavazás eredményéről a zenekari igazgató a főigazgatót írásban köteles tájékoztatni.

12.20. Amennyiben időkorlát miatt a próbajáték alapján nem lehet az állást betölteni, úgy különösen indokolt esetben (pld. keresőképtelenség miatti helyettesítés, fizetés nélküli szabadság) az adott évad, de legfeljebb a következő évad végéig határozott időre munkaviszonyt nem keletkeztető szerződéssel létrejövő jogviszonyban, kisegítő foglalkoztatható, amennyiben a kisegítő személyét a szólam tagjainak legalább 70%-a alkalmasnak találja a zenekarban történő közreműködésre. A jogviszony meghosszabbítására kizárólag csak eredményes próbajátékot követően kerülhet sor.

12.21. A próbajátékról kép és hangfelvétel készítése tilos.

**13. Énekkari próbaéneklés**

13.1. Az énekkari próbaéneklés felhívásnak tartalmaznia kell:

a) a hangfaj, szólam megnevezését, és a betöltendő szólamonkénti álláshelyek számát

b) az énekkari próbaéneklésre való jelentkezés benyújtásának a határidejét,

c) az énekkari próbaéneklés helyszínét és időpontját,

d) az énekkari próbaéneklés kötelező anyagát

e) arra vonatkozó felhívást, miszerint a próbaéneklés során legalább 1 szabadon választott dalt és áriát is elő kell adni.

13.2. Az énekkari próbaéneklés az arra való jelentkezés benyújtásának határidőjétől számított 30 napon belül kerül megrendezésre.

13.3. Az énekkari próbaéneklésen az Énekkari Próbaéneklés Szakmai Bizottságának tagjain kívül a főzeneigazgatónak kötelező megjelenni.

13.4. Az Énekkari Próbaéneklés Szakmai Bizottság páratlan számú tagból áll, amelynek összetétele:

|  |
| --- |
| **Próbaéneklés Szakmai Bizottság**  |
| karigazgató, mint a bizottság vezetője |
| legalább 2, énekkar szervezeti egységben művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló |

13.5. A próbaéneklés legalább egyfordulós. A jelentkezőket a jelenlévő énekkari művészeti szervező engedi be, az Énekkari Titkársággal folytatott előzetes egyeztetés sorrendjének megfelelően. A pályázó az első fordulóban teljes terjedelmében előadja a felhívásban megjelölt kötelező szólamanyagot. Ezek elhangzását követően a Szakmai Bizottság titkos, többségi szavazáson dönt arról, hogy a pályázót tovább juttatja-e a 2. fordulóba. A 2. fordulóban a pályázó 1 vagy 2 általa kiválasztott áriát vagy dalt ad elő. A jelentkezőnek ezt követően a karigazgató által, helyszínen rendelkezésre bocsátott, előre nem ismert anyagból is énekelnie kell. A Bizottság vezetője az éneklést bármikor megszakíthatja.

13.6. A próbaéneklés lezárásaként az egyes jelöltek által elért teljesítmény ismeretében az Énekkari Próbajáték Szakmai Bizottság megbeszélést folytat. A megbeszélés során az Énekkari Próbajáték Bizottság meghatározza és jegyzőkönyvben rögzíti az eredményes próbajátékot teljesített személyek névsorát, valamint a belőlük kinevezésre javasolt személyek sorrendi névsorát, melyet a főzeneigazgatónak átadnak.

13.7. Az Énekkari Próbajáték Bizottság által a munkakör betöltésére javasolt személyek közül, az általuk meghatározott sorrendet figyelembe véve. A főzeneigazgató a főigazgatóhoz terjeszti fel az általa munkaviszony létesítésére javasolt személyeket.

13.8. Amennyiben próbaéneklés alapján nem lehet az állást betölteni, úgy különösen indokolt esetben (pld. keresőképtelenség miatti helyettesítés, fizetés nélküli szabadság) ugyancsak egyfordulós meghívásos (ún. egyszerűsített) próbaéneklés is tartható azzal, hogy az eredményes meghívásos próbaéneklés alapján a pályázó az adott, de legfeljebb a következő évad végig határozott időre nevezhető ki, és a jogviszony meghosszabbítására kizárólag eredményes próbaéneklést követően kerülhet sor.

Az egyszerűsített próbaéneklés Énekkari Próbaéneklés Szakmai Bizottsága egyszerű többséggel határoz, és a munkakör betöltésére alkalmas személyekről javaslatot tesz a főzeneigazgatónak. A bizottság által javasoltakból a főzeneigazgató a főigazgatóhoz terjeszti fel a munkaviszony létesítésére javasolt jelölteket.

A meghívásos próbaéneklés során az Énekkari Próbaéneklés Szakmai Bizottság összetétele megegyezik a 13.4. pontban foglaltakkal.

13.9. A próbaéneklést követő 1 évben az Énekkari Próbaéneklés Bizottság által eredményesnek minősített próbaénekléssel rendelkező jelöltnek, amennyiben a karigazgató egyéni meghallgatást követően alkalmasnak tartja, nem szükséges újabb próbaéneklésen részt vennie ahhoz, hogy a MÁO énekkari tag munkakörben munkaviszonyt létesíthessen vele.

**14. Próbatánc – tánckari tag - magántáncos**

14.1. Valamennyi tánckari tag munkakör betöltésének feltétele:

a) nyilvánosan meghirdetett, továbbiakban: nyílt, vagy egyéni meghívásos próbatánc eredményes teljesítése, vagy

b) a Magyar Táncművészeti Főiskola (MTF) végzős évfolyamának képesítővizsgáján, illetve vizsgakoncertjén történő megfelelése.

14.2. A próbatáncon túlmenően a balettigazgatónak jogában áll egyéni meghívásos próbatáncot hirdetni, a próbatáncra meghívandó személyek előzetes kimutatható módon közölt értesítésével. Az egyéni meghívásos próbatánc lebonyolítási és bírálati feltételei megegyeznek a nyílt próbatáncra előírt feltételeivel.

14.3. A balettigazgató jogosult más balettegyüttest vagy képzőintézményt (Magyarországon vagy külföldön egyaránt) álláshelyek betöltésének céljával megkeresni. Amennyiben előadások vagy vizsgák alkalmával valakit alkalmasnak talál álláshely betöltésére, akkor egy évadra, évad közbeni felkínálás esetén a következő évad végéig tartó határozott idejű munkaszerződést kínálhat, melynek hosszabbítási feltétele egy próbatáncon történő eredményes részvétel.

14.4. A próbatánc felhívásnak tartalmaznia kell:

a) a tánckari tag munkavállalói státuszáról, és a MÁO bérezéséről szóló tájékoztatást,

b) a próbatáncra való jelentkezés benyújtásának a határidejét,

c) a próbatánc helyszínét és időpontját (az MTF képesítővizsgájának kivételével),

d) a próbatánc követelményeit.

14.5. A próbatánc a felhívásban megjelölt jelentkezés határidőjétől számított 3 hónapon belül kerül megrendezésre.

14.6. A jelentkezőket írásban kell értesíteni a próbatánc minden további feltételeiről, menetéről és az egyéb tudnivalókról. Az értesítésnek tartalmaznia kell a megtekintés feltételeit, amelyet a balettigazgató határoz meg.

14.7. A próbatánc fordulói, amelyek számát és sorrendjét a balettigazgató határozza meg, és a lebonyolítása kettő napon történik, az alábbiak lehetnek:

a) egy teljes balett gyakorlat, nők esetében spicc gyakorlat (első forduló),

b) egy emelés / pas de deux óra (második forduló), valamint

c) egy modern rész (harmadik forduló).

14.8. A próbatánc nem nyilvános, azon csak az alábbi személyek vehetnek részt:

a) a balettigazgató,

b) a Próbatánc Szakmai Bíráló Bizottság tagjai,

c) a balettigazgató által meghívott személyek,

d) a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály jegyzőkönyvet vezető munkatársa.

14.9. A Próbatánc Szakmai Bíráló Bizottság tagjainak nevét a próbatánc megkezdése előtt a balettigazgató nyilvánosságra hozza. A bizottság legalább 4 tagból áll, a következő személyek részvételével:

a) balettigazgató,

b) első balettmester,

c) További 2 fő, akik a balettmesterek, vagy a MÁO alkalmazásában nem álló balettművészek közül kerülnek a balettigazgató által felkérésre.

d) A Próbatánc Szakmai Bíráló Bizottság tagjai azonos értékű szavazattal rendelkeznek.

14.10. A gyakorlatot és az órákat tartó a balettigazgató által - esetlegesen - felkért balettmester a Próbatánc Szakmai Bíráló Bizottság 5. tagja lehet.A próbatáncon a gyakorlatot, valamint az órákat tartó balettmesterek, amennyiben nem munkavállalók, az elvégzett munka arányában díjazásban részesülhetnek.

14.11. Magántáncos munkakör betöltésekor a kiválasztás szempontjait a balettigazgató, a munkaviszony létesítésének feltételeit a balettigazgató javaslatára a főigazgató - a munkaviszonyra vonatkozó előírások megtartásával - határozza meg.

**15. Képesítési követelmények**

15.1. A MÁO-nál rendszeresített munkakörök az ellátásukhoz munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a MÁO által főigazgatói utasításban előírt iskolai végzettség vagy szakképesítés megléte vagy előírt határidőn belüli megszerzése esetén tölthetőek be.

15.6. Az iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a köznevelési-, a szakképzési- és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a rész-szakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.

15.7. Munkaviszony létesítésekor a képesítési követelmény alól indokolt esetben lehetséges ideiglenes felmentést adni az alábbiak szerint:

a) az ideiglenes felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb 5 éven belüli megszerzését;

b) az ideiglenes felmentés időtartamának eredménytelen eltelte esetén a munkavállaló munkaviszonyát a MÁO rendes munkáltatói felmondással köteles megszüntetni.

15.8. A MÁO a szakmai végzettségre vonatkozó jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket köteles figyelembe venni, de a művészi munkakörök betöltése esetében kivételesen mentesítheti.

a) a munkaszerződésben határozott időre azt, aki az adott munkakörben kiemelkedő művészi teljesítmény nyújtására alkalmas. (Eamtv. 26. § a))

b) a munkaszerződésében véglegesen azt, aki művészi teljesítményére tekintettel művészeti elismeréssel rendelkezik. (Eamtv. 26.§ b))

15.9. Amennyiben, jogszabály előírás miatti változás miatt az adott munkakör betöltéséhez a korábban meghatározott képesítési követelményhez képest további kötelező képesítési követelmény~~t~~ megszerzését ír elő a MÁO köteles a megszerzéséhez elvárhatóan szükséges munkaidőt és feltételeket biztosítani.

**16. A munkaviszony létesítése**

16.1. A munkaviszony – a KSZ-ben foglalt esetek kivételével - határozatlan időtartamra, elsődlegesen teljes munkaidős foglalkoztatásra jön létre. Részmunkaidős a foglalkoztatás csak a munkavállaló kérésére, vagy részmunkaidős állás pályáztatása esetén lehetséges.

16.2. A munkaviszony annak írásbeli elfogadásával jön létre. A munkaviszony létesítését írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaviszony létrejöttének érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.

16.3. Munkaviszony

a) álláspályázaton vagy próbajátékon próbaéneklésen, illetve próbatáncon (meghívásos próbatáncon) sikeresen szereplő, vagy egyéb megjelölt okból pályázat nélkül munkakört elnyerő,

b) hatósági bizonyítvánnyal igazoltan büntetlen előéletű,

c) orvosi egészségügyi vizsgálat alapján munkakör betöltésére alkalmas,

d) képesítési követelményeknek megfelelő,

e) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá

f) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorlott vagy letelepedett személlyel létesíthető.

16.4. A munkavállaló csak olyan munkakör ellátásával bízható meg, amelyre egészségügyi és munkaköri alkalmassági szempontból alkalmas, melyekre vonatkozó részletes szabályokat a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjéről szóló szabályzat tartalmazza.

16.5. A munkavállalónak a munkaszerződés megkötéséhez mellékelni kell az alábbi dokumentumokat, azok rendelkezésre állása esetén:

a) a munkáltatói igazolást a korábbi jogviszonyokról, és a munkabért terhelő levonásokról (az előző jogviszonyból származó igazolások hiányában a foglalkoztatott nyilatkozata a köztartozás-mentességről);

b) a jövedelemigazolást a pénzbeli egészségbiztosítási ellátás megállapításához;

c) a biztosítási jogviszonyról és egészségbiztosítási ellátásokról szóló igazolványt (ennek hiányában nyilatkozat arról, hogy azt kiadni, pótolni a foglalkoztatott nem tudja);

d) az adó-adatlapot;

e) adatfelvételi lap a foglalkoztatott törzsadatairól;

f) ösztöndíjas foglalkoztatott esetén a vonatkozó szerződés, adatfelvételi lap.

**17. Munkaviszony és egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése határozott időre**

17.1. Munkaviszony létesíthető határozott időre történő munkaszerződéssel.

a) helyettesítés céljából a várható távollét időtartamára;

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására;

17.2. A zenekari tag, énekkari tag, tánckari tag, továbbá a magántáncos munkakör betöltésére létesített határozott idejű foglalkoztatási jogviszony az évad, de legkésőbb a következő évad végéig tart. (Eamtv. 29. § (1) bekezdés) Figyelemmel a KSZ próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra vonatkozó szabályaira. (Eamtv. 28. § (2) bekezdés)

17.3. Az évad vagy a következő évad végéig (július 31-ig), határozott időre létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetén a MÁO a tovább foglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatát legkésőbb a határozott időtartam

a) lejárata évében január 31-ig írásban közli a művészi és művészeti – kivéve zenekari tag, énekkari tag, tánckari tag és magántáncos – munkakörben,

b) lejárata előtt 5 hónappal írásban közli a zenekari tag, énekkari tag, tánckari tag és magántáncos munkakörben foglalkoztatottal.

A lejárati határidőn túl illetve azon belül határozott időre létesített munkaviszony esetén az adott évad vonatkozásában a MÁO-t nem terheli az e pontban rögzített közlési kötelezettség teljesítése.

17.4. Ha a MÁO elmulasztja a 17.3. pontban meghatározott nyilatkozat megtételét, köteles a munkavállalót - annak kérésére - határozatlan időtartammal és legalább a lejáró munkaszerződésében foglaltaknak megfelelő egyéb feltételekkel tovább foglalkoztatni.

17.5. A MÁO a munkaviszony meghosszabbítására vonatkozó részletes, előzőnél nem kedvezőtlenebb ajánlatát, legkésőbb a jogviszony lejártát megelőző 3 hónappal írásban közli, a MÁO ajánlatára pedig a zenekari tag, énekkari tag és tánckari tag és magántáncos munkakörben foglalkoztatott a közléstől számított 1 hónapon belül írásban nyilatkozik.

17.6. A határozott időre létesített munkaviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított, és az előző határozott időtartamú munkaviszony megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaszerződés tartamát is - a 3 évet nem haladhatja meg.

**18. A munkaszerződést kísérő tájékoztató iratok**

18.1. A MÁO legkésőbb a munkaszerződés megkötését közvetlenül megelőzően az Mt. 46. §-ban előírtakról írásban tájékoztatja a munkavállalót.

**19. A foglalkoztatásra vonatkozó általános szabályok**

19.1. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a munkavállaló munkakörét, az alapbérét és a munkavégzés helyét.

19.2. A munkaviszony időtartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

19.3. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni - az MÁO telephelyei közül - ahol munkáját szokás szerint végzi. (Mt. 45. § (3) bekezdés)

19.4. A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. (Mt. 45. § (4) bekezdés)

19.5. A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. (Mt. 48. §)

19.6. A MÁO és a munkavállaló a munkaszerződés és annak elfogadása, valamint a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná. Ezen időszak alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. (Mt. 49. §)

19.7. A MÁO vállalja, hogy a működésével összefüggő okra hivatkozva a munkavállalók munkaviszonyát a KSZ hatályának ideje alatt nem szünteti meg.

19.8. A MÁO az elektronikus hírközlő eszközök igénybevételével (Telefonhívás – SMS – e-mail – facebbok stb.) a MÁO munkavállalóinak kizárólag a munkaidejük alatt ad a munkaviszonyukkal összefüggésben álló kötelezettségei teljesítésére vonatkozó tájékoztatást, felhívást vagy utasítást.

19.9. A MÁO munkavállalója a munkáltató reá vonatkozó és felé irányuló a munkaviszonyával összefüggésben álló kötelezettségei teljesítésére vonatkozó tájékoztatást, felhívást vagy utasítást csak a munkaidejében köteles tudomásul venni, illetve teljesíteni.

19.91. Kivétel, ha a munkavállaló ügyeletet vagy készenlétet lát el.

19.92. A MÁO – az érintett munkavállalóval az ettől eltérő visszterhes megállapodás hiányában - nem kötelezheti a munkavállalóját arra, hogy számára nem a MÁO által biztosított hírközlő vagy egyéb eszközöket a munkaidejében, vagy azon kívül a MÁO működése körében szükséges okokra hivatkozva használja, őrizze és a munkahelyén kívül tárolja.

19.93 A MÁO vállalja, hogy ha valamely munkavállalójának munkaviszonyát jogellenes módon szüntette meg a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyt helyreállítja és az Mt. 83. § (2) - (3) - (4) bekezdéseiben foglaltak szerint jár el.

**20. Próbaidő a munkaviszonyban**

20.1. A munkaviszony viszony létesítésekor 3 hónap próbaidő kerül megállapításra, melyet meghosszabbítani nem lehet.

20.2. A próbaidő tartama alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal - a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megtartásával - indokolás nélkül megszüntetheti.

20.3. Nem kell próbaidőt megállapítani

a) azonos munkavállalóval, az újabb munkaszerződés megkötése esetén, kivéve az ismételt, 6 hónapon túli határozott idejű munkaszerződés.

**21. A Teljesítmény Értékelő rendszer (TÉR) általános szabályai**

21.1. A MÁO az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének figyelembevételével alkalmazza a TÉR rendszerét.

21.2. Az érékelés, indokolás, valamint az erre alapozott intézkedés követelményei:

a) konkrét tények alapján világosnak, valódinak és okszerűnek,

b) súlyozottnak és arányosnak,

c) rendszeres, jelentős és aktuális tényeken alapulónak és alátámaszthatónak,

d) megfelelő gyakorisággal előfordulónak,

e) tartalmatlanságot és közhelyszerűséget kizárónak kell lennie.

21.3. A TÉR célja a szakmai fejlődés elősegítése, a munkaköri feladatai ellátásának megítélése, továbbá az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése.

21.4. Az eljárás során a következőkre kell figyelemmel lenni:

a) szakmai ismeretek;

b) szakmai, gyakorlati munka;

c) szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség;

d) munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat;

f) szakmai tudás fejlesztése.

 21.5. A TÉR működtetése a munkáltató jogkör gyakorlójának, azaz a MÁO főigazgatójának a feladata. Az eljárás lefolytatására a főigazgató által kijelölt vezetők jogosultak, az irányításuk alá tartozó szervezeti egységek munkavállalóinak vonatkozásában. A KSZ 21. pontban foglaltak alapján kijelölt vezetők kötelesek a TÉR értékelést a főigazgató részére aláírásra előterjeszteni.

 21.6. Az egyes szervezeti egységek vonatkozásában irányadó szabályok és eljárásrend kialakítására a kijelölt vezetők kötelesek, melyek kiadás~~ár~~a főigazgatói utasításokban történik. Ezen szabályok kidolgozásának koordinációjáért a MÁO Humánerőforrás-gazdálkodási Osztálya a felelős.

21.7. Valamennyi munkavállalót önállóan, saját teljesítménye alapul vételével kell értékelni. Az értékekés minden esetben az 1. sz. melléklet szerinti értékelési lap alkalmazásával kell elvégezni.

21.8. Az értékelés szabályait (a főigazgatói utasításokat és azok módosításait) a MÁO részleteiben és érdemben egyezteti a Szakszervezettel annak érdekében, hogy szakmai szempontok és a rendeltetésszerű joggyakorlás elve maradéktalanul érvényre juthassanak. Az értékelési szabályok ezt követően a KSZ előírásainak megtartásával kerülhetnek kiadásra.

21.9. Az értékelés elvégzése előtt a kijelölt vezető bekéri az érintett munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetőjének véleményét, melyben lehetőséget biztosít részére, hogy javaslatot tegyen a munkavállaló „kiválóan alkalmas”, „alkalmas”, „kevéssé alkalmas”, illetve „alkalmatlan” értékelésére vonatkozóan.

 21.10. Amennyiben az értékelés külön eljárással történik, az eljárásról a Humánerőforrás-gazdálkodás Osztály az adott szakterület titkárságát bevonva készít jegyzőkönyvet, melyet mindkét terület hitelesít, és a minősítés teljes dokumentációjával együtt 5 évig megőrizni köteles. A MÁO a külön eljárásról az Mt. 11. § alapján az érintett munkavállaló tájékoztatása mellett jogosult kép- és hangfelvételt készíteni, melyet kizárólag az eljárási cselekmény rekonstruálása céljából lehet a későbbiekben felhasználni.

Az értékelt munkavállaló képviselője megfigyelőként a külön eljárásban részt vehet.

 21.11. Az értékelés eredményét (értékelő lap) a TÉR eljárás befejezését követő 1 héten belül írásban kapja meg az értékelt munkavállaló. Az értékelés eredményét a kijelölt vezető az értékelő lap tartalmának szóbeli ismertetésével és egy példányának átadásával közli a munkavállalóval. Az átadás során a munkavállaló az értékeléssel kapcsolatos észrevételét a kijelölt vezetővel közölheti és az értékelési lapon rögzítheti. Az értékelési lap átadásakor a munkavállaló képviselője jelen lehet.

21.12. Az értékelés a munkavállaló személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. Az értékelt munkavállaló megítélését a minősítő írásban indokolni köteles a TÉR értékelési szempontjai szerint külön-külön.

21.13. Amennyiben az értékelés eredményét az értékelt elfogadja, úgy TÉR értékelés lezárul

 21.14. Amennyiben az értékelés eredményét az értékelt nem fogadja el, akkor ismételt értékelésre kerül sor. Az értékelést végző köteles a vonatkozó részletes, személyre szóló az értékelésre alkalmas elvárásait a munkavállaló felé 15 napon belül írásban megtenni, melynek teljesítésére – a munkavállaló véleményének kikérését követően - ésszerű, de legfeljebb 90 napos határidők kell szabni.

21.15. Az értékelésre a szabott határidő elteltét követő 15 napon belül a 21. pontban rögzített eljárás megtartásával kerül sor.

21.22. A MÁO évadonként a szakmai előrelépés elősegítése érdekében lehetőséget biztosít a művészi munkakörökben foglalkoztatottaknak egy általuk előadott maximum 10 perc terjedelmű, az adott művészeti tár vezetője jelenlétében tartandó előadás bemutatására. Az előadók kérésére a produkció értékeléséről a MÁO-tól írásbeli - kötelezettség vállalást nem keletkeztető - tájékoztatást kapnak.

21.23. A TÉR keretén belül tartandó értékelési eljárás során a gyakorlati munkájával összefüggő feladatok, például ének, tánc, zene bemutatására kötelezni nem lehet.

**22. További jogviszony létesítése**

22.1. A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkaviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen

22.2. A MÁO a vele munkaviszonyban állóval a munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további munkaviszonyt nem létesíthet, erre irányuló színlelt-leplezett szerződés nem köthető.

22.3. Amennyiben a MÁO és munkavállaló további munkaviszonyt létesít, a munkavállaló köteles az általa teljesítendő feladatok által érintett napokra rendes- vagy fizetés nélküli szabadságot igénybe venni, amennyiben a munkaidejének és a szerződéses jogviszony alapján végzendő tevékenységének időtartama megegyezik. E rendelkezés alapját az Ávr. 51. § (2) bekezdése képezi, mely kimondja, hogy a vállalkozási vagy megbízási díj kizárólag abban az esetben illeti meg a vállalkozó vagy megbízásos munkavállalót, ha a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatainak is maradéktalanul eleget tud tenni, mely abban az esetben lesz bizonyos, ha a jelen szerződés teljesítésének időtartamára a fent megjelölt szabadságok valamelyikét igénybe veszi.

 22.4. Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a MÁO előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben a Szakszervezet munkaügyi jogvita nem kezdeményez.

 22.5. A munkavállaló a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a MÁO-nak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetetlenség, vagy a MÁO üzemszerű működésének veszélyeztetése esetén – a veszélyeztetés okát meghatározva - a további jogviszony létesítését írásban megtiltja. A MÁO-nak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

22.6. Ha az összeférhetetlenségről a MÁO nem a 22.5. pont szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban felszólítja a munkavállalót az összeférhetetlenség megszüntetésére.

22.7. Ha a munkavállaló az 22.5. pont szerinti tiltás vagy a 22.6. pont szerinti felszólítás kézhezvételét követő 30 napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a MÁO a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással köteles megszüntetni.

22.8. A munkavállalónak a MÁO-val fennálló munkaviszonyának időtartama alatt más alkotó, művészeti, szórakoztató tevékenységet folytató gazdasági társaságokkal, intézményekkel, színházzal, televízióval és filmmel fennálló kötelezettség teljesítése során a MÁO-nak mindenkor elsőbbséget kell biztosítania.

22.9. A további jogviszony létesítésére vonatkozó munkavállalói bejelentéseket, illetve kérelmeket, a munkahelyi vezető véleményezi és elküldi a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztályra, ahol az engedélyezési eljárást bonyolítják, és a bejelentéseket, valamint a kérelmek alapján kiadott engedélyeket nyilvántartják.

**23. Kép- és hangfelvétel készítéséhez történő hozzájárulás**

23.1. Felek a kép- és hangfelvételek, valamint fényképezés vonatkozásában – összhangban az előadóművészek a hangfelvétel előállító és a műsorsugárzó szervezetek védelméről szóló 1961-ben Rómában létrejött nemzetközi egyezség kihirdetéséről szóló 1998. évi XLIV. törvény, valamint a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Szjt.) előadóművészekre vonatkozó rendelkezéseivel – megállapodnak abban, hogy jelen pontban megfogalmazottak szerinti a MÁO hozzájárulást kérhet a munkavállalóktól a felhasználási jogokra vonatkozóan, mely megadás esetén a hozzájárulást a MÁO jogosult a hozzájáruló munkavállaló munkaszerződés mellékleteként szerepeltetni.

23.2. A MÁO vállalja, hogy jelen pont rendelkezéseinél a munkavállaló számára kedvezőtlenebb feltételeket, a munkavállaló munkaszerződésének mellékletben nem kínál. A Szakszervezet kijelentik, hogy jelen pont szövegével megegyező felhasználási jogokra vonatkozó hozzájárulási nyilatkozat tartalmával egyetértenek és a munkavállalók részéről történő megadást támogatják. A munkavállalók részére a MÁO által felkínálható felhasználási jogokra vonatkozó szövegszerű hozzájárulási nyilatkozat mintaként a 23.3-23.10. pontokban foglaltatik, mely nyilatkozat megtételére kizárólag személyesen vagy meghatalmazott képviselője útján jogosult.

23.3. Összhangban a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény előadóművészekre vonatkozó rendelkezéseivel a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a közreműködésével a MÁO saját produkciójaként elkészült, illetve a jövőben elkészülő opera- és balettelőadások, valamint további produkciók és rendezvények (ünnepi műsorok, gálák, stb.) tekintetében, az Operaházban, az Erkel Színházban, Eiffel Műhelyházban vagy más helyszínen kerül bemutatásra/előadásra,  a MÁO a munkavállaló munkabérének és a 23.5. valamint 23.9 pontokban meghatározott díjak megfizetésén felüli felhasználási vagy egyéb díj fizetésének kötelezettsége nélkül, az alábbiakban meghatározott felhasználási jogokkal rendelkezzen.

23.4. A munkavállaló kizárólagos, területileg és időben kötetlen felhasználási engedélyt ad a MÁO részére, hogy a próbákat és előadásokat teljes egészéében vagy részleteiben rögzítse (mechanikai, filmes vagy mágneses rögzítés és másolatkészítés, hang- és/vagy képfelvétel előállítása, közvetítés céljára történő rögzítés, a mű tárolása digitális formában elektronikus eszközön), illetve harmadik személyt ezzel megbízzon (Szjt. 74. §), azzal a feltétellel, hogy

a) a felvétel – amely kizárólag az érintett művész szolgálatban készíthető - csak a MÁO-n belüli használatra (archiválásra, értékelésre, oktatásra, házi kiállításon történő bemutatásra) készül és e körben használható fel;

b) a MÁO a felvételek maximum 5 perces részleteit PR, marketing és reklám céljából mód, mérték, területi és időbeli korlátozás nélkül felhasználja, vagy erre harmadik személynek megbízás adjon (ideértve különösen, de nem kizárólagosan a televíziós, rádiós, internetes reklámokat, spotokat, bannereket, pop-up hirdetéseket, promóciós célú kiadványokat, és egyéb megjelenéseket);

c) a felvételt a MÁO szabadtéri rendezvény keretében kivetítőn keresztül a nyilvánossághoz közvetítse, vagy erre harmadik személyt felhatalmazzon, továbbá hozzájárul és engedélyt ad arra, hogy az előadást a MÁO a kivetítőn keresztül élőben a nyilvánossághoz közvetítse;

d) a MÁO által vagy felkérésére az MTVA csatornái által készített felvételt az MTVA első alkalommal külön díjazás nélkül bármely módon sugározza, a nyilvánosság felé közvetítse, illetve, hogy a Magyar Rádió a hangfelvétel az Eurorádió (EBU) tagországai között műsorcserében sugárzásra kiajánlja.

 23.5. A rögzített előadás fentiek szerinti első sugárzást követő ismételt sugárzásokért járó díjakat a munkavállaló a közös jogkezelés (az Előadóművészi Jogvédő Iroda Egyesület (EJI) díjszabása és felhasználási feltételei) alapján kapja meg. (Szjt. 74. § (2) bekezdés)

23.6. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy szolgálatban részt vesz a MÁO által szervezett fotózásokon (Eamtv. 31. § (2) bekezdés), és hozzájárul ahhoz, hogy a róla készült fotókat a MÁO, tevékenységének népszerűsítése érdekében nyomtatott, valamint elektronikus formában térítésmentesen felhasználhassa. A felvétel készítésére vonatkozóan a MÁO a munkavállalókat legalább 5 nappal korábban tájékoztatja.

23.7. A MÁO produkcióinak bármely a fentieken kívüli további felhasználása esetén, illetve amikor a MÁO a felhasználásra másnak engedélyt ad, vagy a produkciókkal kapcsolatos vagyoni jogokat másra ruházza, a MÁO köteles előzetesen a munkavállalóval a jogdíjazás tekintetében megállapodni.

23.8. A pontokban említett felhasználások és rögzítések esetén a munkavállalót megilleti az a személyhez fűződő jog, hogy nevét – a felhasználás jellegétől függően, ahhoz igazodó módon – feltüntessék. A munkavállalók együttese esetében ez a jog az együttes, valamint az együttes vezetője és a főbb közreműködők nevének feltüntetésére terjed ki. A vonatkozó sugárzási szerződéseknek mellékletként tartalmaznia kell a közreműködő előadóművészek teljes névsorát.

23.9. A 23.5. pontba tartozó eseteket nem érintve, a MÁO az előadások felvételéért az előadásért járó közreműködői díj háromszorosát köteles megfizetni az érintett művészek számára. A próbákon való szereplések felvétele, valamint a szervezett fotózásokon való részvétel esetén, alkalmanként a járó munkabéren felül további 10.000 Ft illeti meg az érintett munkavállalót.

23.10. A munkavállaló jogosult a hozzájárulási nyilatkozatát 15 napos határidővel a MÁO felé írásban tett közléssel indokolás nélkül visszavonni.

**HARMADIK RÉSZ**

**A munka díjazásának szabályai**

**24. Az alapbér meghatározása**

24.1. A MÁO vállalja, hogy a 24. pontban foglaltak teljesítése során az alapbéreket az Mt. 12.§ foglaltaknak való megfelelés, és az elismert és fennálló bérfeszültségek megszüntetése érdekében 2024. március 31-ig a szükséges mértékben korrigálja.

22.2. A MÁO vállalja, hogy 2024. március 31-ig a MÁO munkavállalói számára olyan tartalmú munkaszerződés módosítást kínál fel, mely által az eredeti munkaszerződés akként módosul, hogy a munkavállaló alapbére évente az adott évre legalább a KSH által prognosztizált infláció mértékét meghaladó 2%-al az adott év január 1-től kezdődően a munkáltató által megemelésre kerül.

24.3. Amennyiben az adott évbeli infláció a prognosztizáltnál magasabb mértékű, az esetben visszamenőleges hatállyal az adott év teljes egészére kiterjedő korrekciós alapbéremelést kell a munkavállalóknak felkínálni. Valamint a korrigált alapbér képezi az elkövetkező évbeli alapbéremelés alapját.

24.3. Amennyiben az éves bértárgyalások eredményeként a Felek közötti bérmegállapodás a 24.2. pontban foglaltaknál az érintett munkavállalókra nézve kedvezőbb tartalmú, úgy az alapbérek emelésekor a kedvevezőbb feltételekkel azonos mértékben kerül sor az alapbérek megemelésére.

24.4. A KSZ hatályba lépését követően megkötésre kerülő munkaszerződésekben az alapbérek vonatkozásában a 24.2 pontban foglalt módon kell eljárni.

**25. A munkavállalókat megillető kiegészítő bérelemek és juttatások**

25.1. A MÁO-nál alkalmazott kiegészítő bérelemek és egyéb juttatások a következők:

a) bérpótlékok (rendszeres bérpótlékok)

aa) idegennyelv-tudási pótlék

ab) címzetesi pótlék

ac) koncertmesteri és szólamvezetői pótlék

b) közreműködési díjak (Eamtv. 35. §)

c) keresetkiegészítések

d) bérkiegészítés

e) bérpótlékok (nem rendszeres bérpótlék)

ea) vasárnapi pótlék (Mt. 140. §)

eb) munkaszüneti napi pótlék (Mt. 140. § (2) bekezdés)

ec) műszakpótlék (Mt. 141. §)

ed) éjszakai pótlék (Mt. 142. §)

ee) rendkívüli munkaidőre járó pótlék (Mt. 143. §)

f) egyéb juttatások, költségtérítések

fa) bankszámla-hozzájárulás

fb) fizetési előleg

fc) iskolakezdési támogatás (segély)

fd) szolgálati jutalom

fe) költségtérítés hangszerhasználattal kapcsolatban (Mt. 51. § (2) bekezdés)

fd) költségtérítés a munkakör ellátásával kapcsolatban (Mt. 51. § (2) bekezdés), 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet és az Szja tv. 25. §

fh) munka- és formaruha (Mt. 79. §)

fi) munkáltatói lakáskölcsön

fj) napidíj

fk) operai jubileumi jutalom

fl) csekély értékű jutalom

fm) gyermekvállalási juttatás

fn) segélyezés (Áht. 41. §)

fo) szociális bérlakás

fp) tanulmányi szerződés (Mt. 229. §), képzési támogatás

25.2. A MÁO a 27.1. pontban felsorolt bérpótlékok, egyéb juttatások és költségtérítések a KSZ-ben nem rögzített szabályait jogosult a munkaviszonyra vonatkozó szabályok előírásai alapján, a Szakszervezet egyetértésével kiadott főigazgatói vagy igazgatói utasításokban rendezni.

1. **Bérpótlékok**

**26. A munkavállalók rendszeres bérpótlékai**

26.1. A jogszabályban vagy jogszabályi felhatalmazás alapján a KSZ-ben megállapított feltételek mellett a munkavállaló bérpótlékra jogosult.

26.2. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a KSZ-ben meghatározott bérpótlékok összegét - az idegennyelv-tudási pótlék kivételével - munkaidővel arányosan kell csökkenteni.

**27. Idegennyelv-tudási pótlék**

27.1. Az a munkavállaló, aki egy elismert világnyelvből komplex (szóbeli és írásbeli) típusú, B2 (középfokú) vagy C1 (felsőfokú) állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezik idegennyelv-tudási pótlékra jogosult.

27.2. A KSZ 27.5. pontban külön jelölt munkakörök esetében elégséges a szóbeli B típusú nyelvvizsga megléte is.

27.3. Nem fizethető idegennyelv-tudási pótlék azon munkavállalónak, akik esetében a felsőfokú tanulmányokat követő diploma megszerzésének a nyelvvizsga megléte kötelező feltétel volt, vagy a munkakörükben történő foglalkoztatásának alapja az annak ellátásához szükséges idegen nyelv ismerete, mely alatt az alábbi munkakörök értendők:

a) nemzetközi kulturális menedzser;

b) nemzetközi referens;

c) nemzetközi sajtóreferens.

28.4. A pótlék mértéke

a) B2 (középfok) szintű, komplex nyelvvizsga esetén az alapbér 10%-a,

b) C1 (felsőfok) szintű, komplex nyelvvizsga esetén az alapbér 20%-a.

27.5. Idegen-nyelvtudási pótlékra az alább meghatározott munkakörök és nyelvek esetén jogosultak:

|  |  |
| --- | --- |
| **Munkakör megnevezése** | **Nyelvismeret** |
| angol | német | francia | olasz | orosz | spanyol |
| kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| humánpolitikai koordinátor, (fő)előadó,  | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| jegypénztáros | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| közönségszervező | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| játékmester | \* | \* | \* | \* |  |  |
| rendező asszisztens | \* | \* | \* | \* |  |  |
| ügyelő | **\*** | **\*** | **\*** | \* |  |  |
| korrepetitor | \* | \* | \* | \* |  |  |
| súgó | \* | \* | \* | \* |  |  |
| nézőtéri felügyelő | \* | \* | \* |  |  |  |
| balettmester/első balettmester | \* |  |  |  | \* |  |
| szcenikus | \* | \* |  |  |  |  |
| statisztaszervező | \* | \* | \* |  |  |  |
| informatikus | \* |  |  |  |  |  |
| tánckari tag, magántáncos, első magántáncos | egy elismert világnyelv (szóbeli) |
| énekkari tag |
| zenekari tag |
| szervezeti egység vezetők |
| világosító, fényszabályzó kezelő |
| színpadmester |
| kellékes-bútoros |
| díszítő |
| hangosító |
| fodrász |
| öltöztető |
| büfés |  |
| biztonsági őr |  |

27.6. Bármely felsőfokú (C1) idegennyelv-tudási pótlékkal rendelkező adminisztratív munkakörben, vagy a 27.3. pont szerinti munkakörben foglalkozatott munkavállaló, a szerződések kivételével kötelezhető fordítási feladatok ellátására.

**28. Címzetesi, szólamvezetői és koncertmesteri pótlékok**

28.1. A szólamvezetői vagy koncertmesteri munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat megillető pótlék mértéke, a szólamvezető esetén az alapbér 10%-a, koncertmester esetén az alapbér 20%-a.

28.2. Szólista feladatokat is ellátó énekkari tag részére a karigazgató „címzetes magánénekes”, tánckari tag részére a balettigazgató „címzetes magántáncos” címet adományozhat. A címért járó pótlék mértéke az alapbér 10%-a.

1. **Közreműködési díjak**

**29. Közreműködési díjra vonatkozó közös szabályok**

29.1. A művészi munkakörben foglalkoztatott vagy előadóművészi feladatot ellátó munkavállalót a KSZ alapján az előadáson történő közreműködésért külön díjazást illeti meg a feladat nehézségére és jellegére való tekintettel. (Eamtv. 35. §) A közreműködési díjak szervezeti egységenként kerülnek meghatározásra a KSZ mellékleteiként.

29.2. A nem művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a munkakörébe nem tartozó, közönség előtt történő színpadi szereplésért közreműködési díj illeti meg. A közreműködési díj a mindenkori garantált bérminimum 5-10%-ának megfelelő összeg lehet. A repertoáron lévő opera és balett produkciók nem művészi közreműködési díjai színpadi jelenlét időtartamának és a cselekményességének függvényében kerülnek megállapításra a KSZ 1. sz. mellékletében.

29.3. A főpróba előadásnak minősül, melyre a KSZ mellékleteiben megállapított közreműködési díjak 50%-a illeti meg a közreműködési díjra jogosult munkavállalókat.

29.4. A közreműködési díj megállapítására és teljesítésigazolására azon szervezeti egység vezető jogosult, akinek a szakmai kompetenciájába az adott feladat tartozik.

29.5. A MÁO jogosult a KSZ vonatkozó mellékleteinek bővítésére a megállapodás szellemében, amennyiben az évad során új produkciók kapcsán erre szakmai igény merül fel. A megállapodás mellékleteinek bővítése a mindenkori kötelezettségvállalás rend szerint történik. A bővítés akkor lép hatályba, ha a Szakszervezet a bővítéssel egyetértenek. Amennyiben a Szakszervezet részéről kifogás merül fel a KSZ melléklet bővítése kapcsán, a bővítés nem valósulhat meg, amíg a kifogás fennáll.

29.6. A közreműködési díjakat, azok emelése végett, a Felek minden év december 15.-ig felülvizsgálják.

29.7. A közreműködési díjak kizárólag az Operaházba, az Erkel Színházban, és az Eiffel Műhelyházban, valamint a saját rendezésű belföldi vendégszereplésen történő közreműködés esetén érvényesek. Más helyszíneken csak minden esetben és előzetesen a Felek által kötött eseti megállapodásban foglalt díjazás ellenében köteles a munkavállaló fellépni.

**30. Balett közreműködési díjak**

30.1. A tánckari tag munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat az előadáson karfeladatban történő közreműködésért a jelen megállapodás alapján közreműködési díj illeti meg. A balettkar közreműködési díja bruttó 17000 Ft.

30.2. A balett szólószerep közreműködési díjak a szerep művészi feladat nagyságának függvényében, szereppontok szerint kerülnek megállapításra. Egy szereppont forintértéke bruttó 14000 Ft.

30.3. A repertoáron lévő, az Operaházban, az Erkel Színházban, az Eiffel Műhelycsarnokban és a belföldi vendégszereplésen előadott balett és opera produkciók szólószerep közreműködési díjait a KSZ 2. sz. melléklete, a külföldi vendégszereplésen játszott balett és opera produkciók szólószerep közreműködési díjait a KSZ 3. sz. melléklete tartalmazza.

30.4. A KSZ 2. és 3. sz. mellékletében meghatározott szerepek ellátására más nem tánckari tag, magántáncos vagy első magántáncos, művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló is megbízható (elfogadott írásbeli felkérés alapján), a melléklet szerinti díjazás ellenében.

30.5. A Magyar Nemzeti Balett Étoile-ja cím létesítéséről szóló belső szabályzat értelmében az ott meghatározott keretek között az Étoile cím birtokosa balettelőadáson való közreműködésért a KSZ 2. sz. mellékletében meghatározottaktól eltérően (a 30. pontban rögzítettek helyett) alkalmanként az utasításban meghatározott egyedi összegű közreműködési díjban részesül, amely 600.000 Ft/alkalom-nál kevesebb nem lehet.

30.6. Egy előadáson belüli szóló- és karfeladat közreműködési díjakra való jogosultság egyidejűleg is fennállhat, amennyiben a tánckari tag közreműködő az előírt feltételeknek külön-külön is eleget tesz.

30.7. A balett közreműködési díjak teljesítésigazolására a balettigazgató jogosult.

**31. Énekkari közreműködési díjak**

31.1. Az énekkarban teljesített karfeladatok vonatkozásában a közreműködési díjak opera produkciók szerint differenciálva, az egyes darabok zenei sajátosságainak, és az egyes szólamok művészi igénybevételének figyelembevételével, férfi és női kar viszonylatában kerülnek meghatározásra.

31.2. A karfeladatok differenciálása során alapul vett pontértékek számításánál egy pont forintértéke bruttó 4500 Ft.

31.3. A szólószerep közreműködési díjak az egyes opera produkció szerepek művészi feladatának nagysága függvényében az alábbi szerepkategóriák szerint kerülnek megállapításra:

|  |
| --- |
| **SZÓLÓ SZEREPKATEGÓRIA** |
| **SZÁMA** | **MEGNEVEZÉS** | **DÍJA (Ft)** |
| 6 | I. SZÓLÓ SZEREP | 25000 |
| 7 | II. SZÓLÓ SZEREP | 20000 |
| 8 | III. SZÓLÓ SZEREP | 15000 |

31.4. A repertoáron lévő opera produkciók szólószerepeinek a szerepkategóriák szerinti besorolását a KSZ 4. sz. melléklet tartalmazza.

31.5. A Gördülő Opera előadásaira a közreműködési díjak a KSZ 5. sz. mellékletében kerülnek meghatározásra.

31.6. A repertoáron lévő opera produkciók karfeladatainak besorolását a KSZ 6. sz. melléklet tartalmazza.

31.7. A KSZ 4. és 5. sz. mellékletében meghatározott feladatok ellátására más nem énekkari tag, művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló is megbízható (elfogadott írásbeli felkérés alapján), a melléklet szerinti díjazás ellenében.

31.8. Egy előadáson belüli énekkari szóló és karfeladat közreműködési díjakra való jogosultság egyidejűleg is fennállhat, amennyiben az énekkari közreműködő az előírt feltételeknek külön-külön is eleget tesz.

31.9. Az énekkari szóló- és karszóló közreműködési díjak teljesítésigazolására a karigazgató jogosult.

31.10. Az énekkar koncerteken (ideértve a Budapesti Filharmóniai Társaság Zenekarának koncertjeit is) történő közreműködése vonatkozásában a MÁO a szolgálatért járó díjazáson felül az énekkari művészeknek a KSZ 34.2. pontjában foglaltak szerint megállapított közreműködési díjat fizet.

**32. Zenekari közreműködési díjak**

32.1. A zenekari közreműködési díjak a színpadi zenék és különleges hangszerek használata esetén, a művészi feladat nagyságának függvényében, illetve előadáson közreműködő minden zenekari tag esetében a használt hangszerek és ellátott zenekari feladatok tekintetében kerül megállapításra.

32.2. A feladatok különleges jellegére való tekintettel csak a munkavállaló zenekari tag előzetes hozzájárulása esetén osztható be rá. Ezek a feladatok:

a) színészi feladatot lát el, zenekari árkon kívül, nyílt színen játszik (maszkban, jelmezben);

b) különleges hangszert szólaltat meg;

c) zenekari nehézségi szintet meghaladó nehézségű, szokatlan hosszúságú szólót játszik, amennyiben nem koncertmester, illetve szólamvezető;

d) szólóbrácsás, szólócsellista, valamint bármely az adott szólót előadó zenekari tag a KSZ 7. sz. mellékletében rögzített szóló feladatok ellátásáért eseteként a mellékletben megállapított közreműködési díjazásban részesül.

32.3. A repertoáron lévő opera és balett produkciók feladatainak közreműködési díjait a színpadi zenék és különleges hangszerek használata vonatkozásában a KSZ 7. sz. melléklete tartalmazza.

32.4. A zenekari közreműködési díjak az egyes opera és balett produkciók, valamint operai rendezésű koncertek és gálák (kivéve a Budapesti Filharmóniai Társaság bérleti koncertjei) esetében a használt hangszerek és ellátott művészi feladat nagysága függvényében az alábbi kategóriák szerint kerülnek megállapításra:

|  |
| --- |
| **ZENEKARI KÖZREMŰKÖDŐI DÍJAK** |
| **HANGSZER/FELADAT MEGNEVEZÉSE** | **DÍJA (Ft)** |
| KONCERTMESTER, | 28000 |
| SZÓLAMVEZETŐ, TIMPANI, HÁRFA, 1. FÚVÓS | 24000 |
| FÚVÓSOK, ÜTŐK | 21000 |
| ELŐADÁS ALAPDÍJA | 20000 |

32.5. A Gördülő Opera és Gördülő Balett előadásaira az itt meghatározott közreműködési díjak 1,5-szeres összege jár.

32.6. A zenekari közreműködési díjak a Budapesti Filharmóniai Társaság Zenekara koncertjeként feltüntetett előadások esetén az alábbiak szerint alakulnak:

|  |
| --- |
| **ZENEKARI KÖZREMŰKÖDŐI DÍJAK** |
| **HANGSZER/FELADAT MEGNEVEZÉSE** | **DÍJA (Ft)** |
| KONCERTMESTER,  | 90000 |
| SZÓLAMVEZETŐ, TIMPANI, HÁRFA,  | 78000 |
| FÚVÓSOK, ÜTŐK | 66000 |
| ELŐADÁS ALAPDÍJA | 60000 |

32.7. Jelen pontban foglalt díjazások abban az esetben érvényesek, amennyiben a koncert a MÁO saját finanszírozásában és/vagy szervezésében megvalósuló előadás.

32.8. A MÁO a zenekari tagok szakmai fejlődésének érdekében évadonként legalább 3 alkalommal a Budapesti Filharmóniai Társaság Zenekarának koncertjén való szereplést biztosít, és az azokon való részvételre szolgálatban kötelezi a zenekari tagokat. Amennyiben az évadban szereplő koncertek zenekari igénye – hangszerkiosztások vonatkozásában – ezt nem teszik lehetővé, a kitűzések számát az érintett szólamcsoportokon belül foglalkoztatott munkavállalók között – az egyenlő elbánás és az arányosság megtartása mellett – kell a koncertekre és az ahhoz tartozó próbákra beosztani úgy, hogy minden munkavállaló részt vehessen legalább egy koncerten.

32.9. A koncertmester az I. hegedűszólam első, a szólamvezető minden zenekari szólam első, I. hegedűszólam esetén második pozíciójában közreműködő zenekari tagja. Minden a táblázatban nem nevesített hangszer szólam, feladat esetén az előadás alapdíj kerül megállapításra az előadáson történő közreműködés esetén.

32.10. A repertoáron lévő opera és balett produkciók feladatainak közreműködési díjait a használt hangszerek és ellátott zenekari feladatok vonatkozásában a KSZ 8. sz. melléklete tartalmazza. A KSZ 7 és 8. sz. mellékletben foglalt közreműködési díjak kizárólag az Operaházban és az Erkel Színházban és belföldi vendégszereplésen történő közreműködés esetén érvényesek.

32.11. A KSZ 7. és 8. sz. mellékletben meghatározott feladat ellátására más nem zenekari tag, művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló is megbízható (elfogadott írásbeli felkérés alapján), a melléklet szerinti díjazás ellenében.

32.12. A színpadi zenék és különleges hangszerek használata esetén a művészi feladat nagyságának függvényében, illetve minden előadási közreműködő zenekari tag esetében a használt hangszerek és ellátott zenekari feladatok tekintetében megállapításra kerülő közreműködési díjakra való jogosultság előadásonként egyidejűleg fennállhat, amennyiben a zenekari közreműködő az előírt feltételeknek külön-külön is eleget tesz.

32.13. A zenekari tagok közreműködési díjainak teljesítésigazolására a zenekari igazgató jogosult.

32.14. A Magyar Állami Operaház Kamaraművésze cím létesítéséről szóló MÁO szabályzat értelmében az ott meghatározott keretek között a Kamaraművész cím birtokosa előadáson való közreműködésért a KSZ 7. és 8. sz. mellékletében meghatározottaktól eltérően (a KSZ 32. pontban rögzítettek helyett) alkalmanként a szabályzatban meghatározott összegű díjazásban részesül.

**33. Nem művészi közreműködési díjak**

33.1. A közreműködési díjak a színpadi jelenlét időtartamának és a cselekményességének függvényében kerülnek megállapításra.

33.2. A repertoáron lévő opera és balett produkciók színpadi közreműködéseit szervezeti egységeként lebontásban a KSZ 9. sz. melléklete tartalmazza.

33.3. A mellékletekben meghatározott feladatok ellátására más nem művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló is megbízható (elfogadott felkérés alapján), a mellékletek szerinti díjazás ellenében.

33.4. A nem művészi közreműködési díjak teljesítésigazolására azon szervezeti egység vezető jogosult, akinek a szakmai kompetenciája az adott feladatra fennáll a mellékletek szerint.

**34. Egyedi közreműködési díjak**

34.1. A nem nagyteremi különleges események (rendezvények) vonatkozásában az egyedi közreműködési díjban a MÁO és fellépő művész még a fellépést megelőzően írásban megállapodik. Megállapodás hiányában a munkavállaló a KSZ 34.1. pontjában megjelölt eseményen fellépni nem köteles.

34.2. A nagytermei különleges események (rendezvények), illetve a koncertek és gálák esetén (a zenekar kivételével) valamennyi arra jogosult művész, és művészeti, valamint egyéb munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára az egyedi közreműködési díjat a Felek eseti megállapodásban határozzák meg az eseményre való (rendezvény, koncert, gála stb.) beosztását és megtartásra való időpont kitűzését megelőzően.

1. **Keresetkiegészítés**

**35. Keresetkiegészítés közös szabályai**

35.1. A munkavállalót a MÁO meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve az átirányítást – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesíti.

35.2. A nyújtható keresetkiegészítés intézményi maximumát a Felek az éves bértárgyalások során kötött, a KSZ részének minősülő megállapodásban határozzák meg.

35.3. A keresetkiegészítés feltételeit a KSZ tartalmazza.

35.4. Keresetkiegészítést jár azon átmeneti többletfeladatok ellátásáért, melyek a munkavállaló munkakörébe beleérthetőek, de a tevékenységében állandó jelleggel nem jelentkező, csupán ideiglenesen jelentenek fokozott megterhelést. Az átmeneti többletfeladat elrendelésére a közvetlen munkahelyi vezető jogosult, a keresetkiegészítések teljesítésigazolására, pedig azon szervezeti egység vezetője, akinek a szakmai kompetenciájába az elrendelt többletfeladat tartozik.

35.5. Keresetkiegészítés jogcímén kerülnek kifizetésre:

a) a jelen pont szerint elrendelt többletfeladat díjazása;

b) azon a repertoáron lévő opera és balett produkciók nem színpadi cselekvési műszaki többletfeladatainak díjazása, melyek a feladat felelősség mértékének függvényében fokozott megterhelést jelentenek (KSZ 9. sz. melléklet);

c) a munkavállalóval kötött megállapodás alapján történő éjszakai munkavégzés kapcsán fizetett díjazása (éjszakai keresetkiegészítés);

d) a december 24. és 31. napján végzett munkáért járó külön díjazás (ünnepi keresetkiegészítés);

e) a hétfői napon végzett munka (hétfői keresetkiegészítés);

f) az üzemszüneti keresetkiegészítés.

35.6. A repertoáron lévő opera és balett produkciók nem művészi színpadi keresetkiegészítéseit szervezeti egységeként lebontásban a KSZ 9. sz. melléklet tartalmazza. A mellékletekben meghatározott feladatok ellátására más nem művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló is megbízható (elfogadott felkérés alapján), a mellékletek szerinti díjazás ellenében.

35.7. A nyilvános főpróbán közreműködő a KSZ 35.5 pontját érintő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókat, a KSZ-ben az előadásokra megállapított keresetkiegészítések 50%-a illeti meg.

**36. Éjszakai keresetkiegészítés**

36.1. A MÁO és a munkavállaló között az éjszakai munkavégzésre vonatkozó egyedi megállapodás alapján, a munkavállalónak - a rendszeres éjszakai munkavégzés esetén - a meghatározott munkateljesítmény elérése céljából, amennyiben bruttó 5000 Ft/óra összegű keresetkiegészítés jár.

36.2. Az éjszakai munkavégzésre hivatkozva fizetett éjszakai keresetkiegészítés a teljesített időtartam figyelembevételével, egész órára felfelé kerekítve kerül megállapításra, az elrendelt éjszakai munkavégzés teljes időtartamát figyelembe véve. Kifizetését havonta a munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője és a gazdasági igazgató engedélyezi.

**37. Ünnepi keresetkiegészítés (Nagyszombaton, december 24. és 31. napján végzett munka)**

37.1. Nagyszombaton, továbbá december 24-én és 31-én tartott előadásokra művészi, művészeti és az előadásokhoz közvetlenül kapcsolódó munkavégzésre beosztott munkavállalókra vonatkozóan a MÁO ünnepi keresetkiegészítést állapít meg, tekintettel arra, hogy ezeken a napokon való munkavégzés az ünnepek jellegéből adódóan fokozott mentális terhet jelentenek.

37.2. Az ünnepi keresetkiegészítés mértéke a művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatottak esetében bruttó 16000 Ft, az előadáshoz közvetlenül kapcsolódó munkavégzésre beosztott nem művészi vagy művészeti munkakörben foglalkoztatottak esetében bruttó 26000 Ft.

**38. Üzemszüneti keresetkiegészítés**

(A Felek ennek tartalmáról 2024. március 31-ig megállapodnak).

1. **Bérpótlékok**

**39. Nem rendszeres bérpótlék**

39.1. A MÁO tevékenységének ellátása érdekében a munkavállalókat bérpótlék illeti meg az általánostól eltérő körülmények között végzett munkaidőre a jogszabályokban, valamint a KSZ-ben meghatározott esetekben.

39.2. A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. (Mt. 139. § (1) bekezdés)

39.3. A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére.

39.4. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbére

összegét kell osztani

a) rendes teljes napi munkaidő esetén 174 órával,

b) részmunkaidő esetén a 174 óra arányos részével.

c) általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével, azaz 10 órás napi teljes munkaidős készenléti jellegű munkakör esetén 217,5 órával, 12 órás napi teljes munkaidős készenléti jellegű munkakör esetén 261 órával.

**40. Vasárnapi pótlék**

40.1. Vasárnapi munkavégzés esetén 60% bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár a rendkívüli munkaidőre (Mt. 140. § (1) bekezdés b) pontalapján)

a) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak,

b) ha a munkavállalót rendes munkaidőben történő munkavégzésre vasárnap nem kötelezhető.

40.2. A munkavállalónak 100% bérpótlék jár a húsvét és pünkösdvasárnap, valamint a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. (Mt.140. § (3) bekezdés)

**41. Munkaszüneti napi pótlék**

41.1. A munkavállalót munkaszüneti napon (Mt. 102. § (1) és (4) bekezdés) történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék illeti meg. (Mt. 140. § (2) bekezdés)

41.2. A szolgálatban foglalkoztatott munkavállalók számára a szolgálat elszámolása mellett kell a jelen pontban foglalt bérpótlékot elszámolni, fél szolgálat esetén 3 órával, egész szolgálat esetén 6 órával. A bérpótlékot ezen időtartamokban kell elszámolni.

**42. Műszakpótlék**

42.1. Ha a munkavállalónak, a tevékenységgel összefüggésben a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a részére 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár. (Mt. 141. § (1) bekezdés alapján)

42.2. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta

a) a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egynegyede esetében eltér,

b) valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább 4 óra eltérés van.

**43. Éjszakai pótlék**

43.1. A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult a munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén 30%-os bérpótlék. (éjszakai pótlék) jár (Mt. 142. § alapján)

43.2. Az éjszakai munkavégzésre hivatkozva fizetett bérpótlék (éjszakai pótlék) a teljesített időtartam figyelembevételével egész órára felfele kerekítve kerül megállapításra. Kifizetését havonta a munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője és a gazdasági igazgató engedélyezi.

**44. Rendkívüli munkaidőre járó pótlék**

44.1. A munkavállalót a jelen pont szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. (Mt. 143. § (1) bekezdés)

44.2. A munkavállalónak 75% bérpótlék vagy kérésére a bérpótlék helyett a teljesített rendkívüli munkaidő 130%-val legalább azonos mennyiségű – a munkavállaló és a munkaáltató között kötött - megállapodásban rögzített szabadidő jár, amelyet a munkáltató a KSZ-ben foglaltak szerint köteles kiadni. (Mt. 143. § (2) bekezdés alapján)

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felül végzett munka esetén.

44.3. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár. (Mt. 143. § (3) bekezdés)

44.4. A munkaszüneti nap csökkenti a munkavállaló által munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt, ezért – a munkaszüneti napi pótlékon felül – amennyiben

a) a munkaszüneti nap az általános munkarend szerinti munkanapra esik, és rendkívüli munkaidő keletkezik, úgy a munkavállalónak 75% pótlék vagy a teljesített rendkívüli munkaidő 130%-val legalább azonos mennyiségű szabadidő jár,

b) a munkaszüneti nap pihenőnapra esik, az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár; a bérpótlék mértéke 75%, ha a MÁO másik pihenőnapot biztosít.

44.5. A szolgálatban foglalkoztatott munkavállalók számára a szolgálat elszámolása mellett kell a 44. pontban foglalt bérpótlékokat elszámolni, fél szolgálat esetén 3, egész szolgálat esetén 6 órával. A bérpótlékot ezen időtartamokban kell elszámolni.

44.6. A nem művészi vagy nem művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak – erre vonatkozó a munkavállalóval kötött megállapodás alapján – legfeljebb 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A megállapodást a kizárólag a munkavállaló, a követő hónap 15 napjára írásban felmondhatja. A 250 óra fölött rendkívüli munkaidőt teljesítő munkavállalónak a 250. óra fölötti rendkívüli munkaidőre – az általános szabálytól eltérően – 120% bérpótlék vagy kérésére legalább a tejesített rendkívüli munkaidő 150%-val azonos szabadidő jár.

44.7. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalónak 150% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 100%, ha a MÁO másik heti pihenőnapot biztosít. (Mt. 143. § (4), (5) bekezdés alapján)

44.8. Az emelt szolgálatszámra vonatkozó megállapodás esetén a megállapodás hatálya alatt az érintett munkavállaló 15000 Ft/hó keresetkiegészítésre jogosult.

44.9. A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés okán keletkezett rendkívüli munkavégzésért járó díjazást az adott hóra vonatkozó bérfizetéskor kell a munkavállaló számára kifizetni.

44.10. A rendkívüli munkavégzésért járó pótlék kifizetését kiváltó szabadidőt, a MÁO kizárólag csak a munkavállalóval kötött szigorú elszámolású iratként kezelt megállapodás megkötését követően biztosíthatja.

1. **Egyéb juttatások és költségtérítések**

**45. Bankszámla-hozzájárulás**

45.1. A MÁO a fizetési számlához kapcsolódóan a munkavállaló részére havonta legfeljebb a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulást fizet, amennyiben a munkavállaló magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalással kéri munkabérének kifizetését. Kvtv. 54. § (3) bekezdés)

**46. Pénzbeli cafatéira juttatás**

46.1. A MÁO valamennyi munkavállalóját kedvezményes adózású juttatásnak minősülő bruttó 500.000 Ft/év összeg illeti meg.

46.2. A MÁO a juttatást a munkavállaló SZÉP kártyájára minden év március 15-ig történő utalással teljesíti.

**47. Helyi tömegközlekedés költségtérítés**

47.1. A MÁO valamennyi munkavállalója részére a helyi tömegközlekedés adómentes költségtérítésként az adott év január 4-ig átutalt 150.000 Ft/év összeget biztosít.

**48. Fizetési előleg**

48.1. A MÁO a munkavállalói részére szociális indokoltság esetén évente egy alkalommal fizetési előleget adhat.

48.2. fizetési előlegre jogosult valamennyi munkavállalót kivéve,

a) aki próbaidőjét tölti;

b) aki fizetés nélküli szabadságon van.

48.3. A fizetési előleg összege maximum 300000 Ft, mely főigazgatói engedéllyel a munkavállaló alapbérének összegével megegyező összegre emelhető. (KSZ 48.10. pontja szerint)

48.4. Az fizetési előleget minden esetben legkésőbb a tárgyév decemberében esedékes novemberi munkabérrel vissza kell fizetni. Amennyiben a tárgyévből hátralévő idő lehetővé teszi, az fizetési előleg visszafizetésére maximum 6 havi részletfizetés engedélyezhető.

48.5. Az fizetési előlegre vonatkozó kérelmet a közvetlen munkahelyi vezetőnél kell előterjeszteni.

48.6. A kérelemnek a fenti rendelkezések figyelembevételével tartalmaznia kell a KSZ 10. sz. melléklet szerint:

a) a kérelmezett összeget,

b) a részletfizetésre vonatkozó kérelmet,

c) a szociális rászorultság szöveges indokolását.

48.7. A közvetlen munkahelyi vezető egyetértése esetén aláírásával ellátva továbbítja a kérelmet a szervezeti egység keretgazdájához. A keretgazda köteles biztosítani, hogy a saját keretgazda szintjén kiadott kereten belül (a tárgyév január 1-jén engedélyezett munkavállalói létszáma 4%-a) történjen a fizetési előleg felvétele.

48.8. A keret felhasználásának vezetése és a keret rendelkezésre állásának igazolása a bérgazdálkodási Osztály feladata.

48.9. A keretgazda a fentiek szerinti keretnek a rendelkezésre állása esetén aláírásával ellátva továbbítja a kérelmet a gazdasági igazgatóhoz. A gazdasági igazgató aláírásával engedélyezi a fizetési előleg számfejtését, kifizetését.

48.10. Amennyiben fizetési előleg keret nem áll rendelkezésre, a keretgazda javaslatára a főigazgató engedélyezheti a fizetési előleg kifizetését a munkavállaló részére a központi fizetési előleg-keret terhére.

48.11. A fizetési előleg kifizetése az engedélyezést követő 5 munkanapon belül hóközi tételként, bankszámlára utalással történik.

48.12. A munkaiszony megszűnésekor a teljes fizetési előleg-tartozás visszafizetése egy összegben esedékessé válik. Ha a munkaviszony nyugállományba helyezés miatt szűnik meg, az fizetési előleg-tartozás változatlan feltételek mellett, a munkavállalóval történő külön megállapodásban foglalt feltételek, valamint a MÁO szabályzataiban foglaltak szerint tovább törleszthető.

48.13. A kifizetett fizetési előleg mentes a személyi jövedelemadó-fizetési kötelezettség alól. Amennyiben az érintett a felvett fizetési előleget nem téríti vissza, vagy azt más fizeti meg, akkor a fizetési előleg a személyi jövedelemadóról szóló hatályos jogszabályokban foglaltaknak megfelelően adóköteles bevételnek minősül.

**49. Iskolakezdési támogatás (segély)**

49.1. A MÁO munkavállalója iskolakezdési segélyben részesül.

49.2. Az iskolakezdési segély béren kívüli juttatásnak minősül, mely a mindenkori, legkedvezőbb adóvonzatot eredményező formában kerül kifizetésre.

49.3. Az iskolakezdési segély gyermekenként, tanulóként maximum a minimálbér 30%-t meg nem haladó rész, melynek évenkénti konkrét összege a vonatkozó éves keret felosztásával, az igénylésék számának függvényében kerül meghatározásra.

49.4. Az iskolakezdési segély éves keretét a MÁO határozza meg a mindenkori kötelezettségvállalási szabályzat szerint minden év január 31-ig.

49.5. Iskolakezdési segélynek minősül az a juttatás,

a) amelyet a MÁO a közoktatásban (vagy bármely EGT-államban ennek megfelelő oktatásban) részt vevő gyermekre, tanulóra tekintettel,

b) a tanév első napját megelőző 60. naptól a kibocsátás évének utolsó napjáig,

c) tankönyv, taneszköz, ruházat vásárlására jogosító - papír alapon vagy elektronikus formában kibocsátott - utalvány formájában juttat,

d) feltéve, hogy a juttatásban részesülő magánszemély a juttató olyan munkavállalója, aki az említett gyermeknek, tanulónak a családok támogatásáról szóló törvény alapján családi pótlék juttatásra vagy hasonló ellátásra jogosult szülője, gyámja (ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot) vagy e szülőnek, gyámnak (ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot) vele közös háztartásban élő házastársa, és a juttatásra való jogosultság feltételeinek fennállásáról a MÁO-nak nyilatkozatot tesz.

49.6. Az iskolakezdési segélyt minden év június 15. és augusztus 30. napja között igényelhetik a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztályon, a minősítési feltételeknek megfelelő munkavállalónak.

49.7. Az iskolakezdési utalványok kiosztása minden év augusztus 12-ig megtörténik a középiskolát követően jogosultságot szerző gyermekek után igényelt segély kivételével, ez utóbbi esetben az utalványok kiosztásának határideje szeptember 25.

**50. Szolgálat jutalom**

50.1. A munkavállalónak szolgálat jutalom jár az alábbiak szerint:

a) 10 év MÁO jogviszony esetén 1 havi,

b) 15 év MÁO jogviszony esetén 2 havi,

c) 20 év MÁO jogviszony esetén 3 havi

d) 25 év MÁO jogviszony esetén 4 havi

e) 30 év MÁO jogviszony esetén 5 havi

f) 35 év MÁO jogviszony esetén 6 havi

g) 40 év MÁO jogviszony esetén 7 havi

h) 45 év MÁO jogviszony esetén 8 havi távolléti díjának megfelelő összeg.

Valamint 5 év betöltött folyamatos MÁO jogviszonytól kezdődően 3 évente, 1 havi távolléti díjnak megfelelő összeg.

50.2. Ha a munkaviszonya nyugdíjasnak minősülés alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló szolgálati jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

50.3. Ha a munkavállaló munkaviszonya áthelyezés vagy a munkáltató részéről kezdeményezett rendkívüli munkaviszony felmondás kivételével megszűnik, és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont], továbbá legalább 35 évi, vagy 40 évi MÁO jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves, vagy a negyvenöt éves MÁO jogviszonnyal járó hűség jutalmat részére a munkaviszony megszűnésekor ki kell fizetni. A jelen pont szerinti rendelkezést a munkavállaló örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a munkavállaló jogviszonya elhalálozása miatt szűnik meg.

50.4. Minden naptári év január 31. napjáig a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály összesíti a tárgyévben esedékesé váló szolgálati jutalom kifizetéseket, és a kötelezettségvállalási rend szerint a főigazgatóval és a gazdasági igazgatóval jóváhagytatja. Minden tervezett kifizetést a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály igazol a Bérgazdálkodási Osztály részére. A nem tervezett kifizetést a kötelezettségvállalási rend szerint kell engedélyeztetni.

**51. Képzési támogatás, tanulmányi szerződés**

51.1. A MÁO elősegíti a munkavállaló munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét.

51.2. A munkavállalók, illetve a szervezeti egységek vezetői kizárólag olyan képzésen való részvételt kezdeményezhetnek, amely

a) a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódik,

b) a MÁO feladatkörében hasznosnak minősül,

c) növeli a munkavállaló által végzett munka hatékonyságát.

51.3. Nem köthető tanulmányi szerződés (Mt. 229. § (2) bekezdés)

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására;

b) ha a tanulmányok elvégzésére a MÁO kötelezte a munkavállalót;

c) olyan, a munkakör betöltéséhez szükséges továbbképzésen való részvétel esetén, melynek költségeit a MÁO köteles téríteni.

51.4. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

51.5. A tanulmányi szerződésben

a) a MÁO vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a tanulmányok folytatásához, azaz vizsgákon és tanórákon való részvételhez munkaidő-kedvezményt nyújt munkavégzés alóli mentesítés formájában.

b) a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytat, és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn belül jogviszonyát rendes felmondással nem szünteti meg.

51.6. A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a MÁO lényeges szerződésszegést követ el.

51.7. A MÁO és a munkavállaló egyaránt elállhat a tanulmányi szerződéstől, ha a másik fél a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi.

51.8. A MÁO követelheti a képzési díj arányos részének visszatérítését, amennyiben a munkavállaló

a) munkaviszonyát a tanulmányi szerződésben vállalt határidő letelte előtt rendes felmondással szünteti meg,

b) a munkavállaló jogviszonyának megszüntetésének indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása,

c) a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi.

51.9. A tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy az aránytalan sérelemmel járna.

51.10. A MÁO által kezdeményezett munkaviszony megszüntetés esetén a támogatás nem követelhető vissza.

51.11. A tanulmányi szerződésre vonatkozó részletes szabályokat a képzési szabályzat tartalmazza, az adott tanulmány folytatására vonatkozó feltételek az egyedi tanulmányi szerződésben kerülnek rögzítésre.

**52. Bérleti díj, biztosítás és költségtérítés a hangszerhasználattal kapcsolatban**

52.1. A MÁO a zenekari művésznek megfelelő hangszert biztosít. A megfelelő hangszert kérésre a MÁO kimutathatóan köteles a zenekari művésznek felkínálni. Ennek hiányában a saját hangszerét használó zenekari művész hangszerének használatára a MÁO és a munkavállaló által megkötött bérleti szerződésben foglaltak szerinti hangszerbérleti díjat köteles fizetni. A hangszerek szállítására, illetve szolgálatban végzett bel- és külföldi használatára a MÁO teljes körű kárbiztosítást köt. Amennyiben a zenekari művész a MÁO által biztosított hangszert nem fogadja el és saját hangszerét kívánja használni, úgy költségtérítésre nem válik jogosulttá.

52.2. A MÁO által fizetett költségtérítések:

|  |  |
| --- | --- |
| **HANGSZER MEGNEVEZÉSE** |  **KÖLTSÉGTÉRÍTÉS** |
| **DÍJA (FT)** | **TÁRGYA** |
|  Hegedű  | 180000  |  Hegedű  |
|  Brácsa  | 180000  |  Brácsa  |
|  Cselló  | 190000  |  Cselló  |
|  Nagybőgő  | 210000  |  Nagybőgő  |
|  Oboa I  | 290000 |  Oboa I  |
|  Oboa II  | 320000 |  Oboa II  |
|  Klarinét  | 530000 |  Klarinét  |
|  Fagott  | 300000  |  Fagott  |
|  Kürt  |  20000 |  Kürt  |
|  Trombita  |  30000 |  Trombita  |
|  Harsona  |  30000 |  Harsona  |
|  Tuba  |  32000 |  Tuba  |
|  Üstdob  | 160000 |  Üstdob  |
| Ütőhangszer  |  60000 | Ütőhangszer  |

52.3. A MÁO jogosult a költségtérítés fizetése helyett minimum a fentnevezett összegek értékében központilag beszerzett hangszertartozékot biztosítani.

52.4. A MÁO tulajdonában lévő hangszerek karbantartásáról és a hangszertartozékok cseréjéről a MÁO gondoskodik. A vonós hangszerek javítását, karbantartását a MÁO-val szerződéses jogviszonyban lévő hangszerrészek végzik. A javításra, illetve karbantartásra kellően megindokolt kivételes esetben, a MÁO külső hangszerészt bízhat meg.

52.5. A zenekari művész árajánlat egyidejű benyújtásával a MÁO-tól kérheti külső hangszerész igénybevételét.  A kérelem elfogadása esetén - amelyről a MÁO a kérelem benyújtását követő 3 munkanapon belül köteles nyilatkozni - a MÁO a hangszerjavítás költségeit számla ellenében 15 napon belül a munkavállalónak megtéríti.

52.6. Fúvós hangszereknél a javítás lebonyolítása a munkavállaló kötelessége, amely költséget előzetes árajánlat alapján a MÁO megelőlegezi.

52.7. A nyugdíjba vonuló zenekari művész számára a MÁO az értékesítésre szánt hangszereiből egyszeri alkalommal elővásárlási jogot biztosít.

52.8. A zenekari művészeknek kiadható hangszerek száma:

a) 1 darab vagy pár fő hangszer

b) 1 darab vagy pár tartalék hangszer, ha a szólamból főhangszerként senki nem igényli.

**53. Költségtérítés a munkakör ellátásával kapcsolatban**

53.1. A MÁO köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani, és ennek megfelelően a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkakör ellátásával kapcsolatban indokoltan merült fel. (Mt. 51. § (2) bekezdés)

53.2. A MÁO a KSZ 58.1. pontban rögzített kötelezettségének az alábbi költségtérítések elismerésével és megfizetésével tesz eleget:

a) a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet és az Szja tv. 25. § alapján fizetett munkába járással és hazautazással összefüggésben minden a meghivatkozott jogszabály szerint az arra jogosult munkavállalónak, azzal, hogy az Szja tv. 25. § (2) bekezdésében meghatározott összeg 100%-nak térítését vállalja,

b) hangszerhasználattal összefüggésben fizetett költségtérítés a zenekari tagok részére (KSZ 57. pont),

c) előadás maszk, illetve sminkhasználattal összefüggésben fizetett évados költségtérítés az énekkari és tánckari tagok, a magántáncosok és első magántáncosok, valamint a statisztaszervezők részére:

|  |  |
| --- | --- |
| **MUNKAKÖR MEGEVEZÉSE** | **KÖLTSÉGTÉRÍTÉS****ÖSSZEGE (Ft)** |
| ÉNEKKARI TAG | 40000 |
| TÁNCKARI TAG | 40000 |
| MAGÁNTÁNCOS | 60000 |
| STATISZTASZERVEZŐ | 40000 |

d) egyedi beszerzésű munkaruházati termékek beszerzésével összefüggő költség megtérítése a vonatkozó szabályzatban meghatározott mértékben;

e) az 50/1999. EüM rendelet alapján a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg és orvosi vizsgálat költségének megtérítése a képernyős munkahelyen, a gyártóműhelyekben, az énekkari, valamint a zenekari művész munkakörökben foglalkoztatottak részére;

f) időközi és soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálat költsége minden munkavállaló részére.

53.3. Egyes költségtérítésekkel kapcsolatos részletes eljárásrendeket a vonatkozó a MÁO által a Szakszervezettel a kiadásuk előtt egyeztetett, különös és egyedi szabályzatok tartalmazzák.

**54. Munka- és formaruha juttatás**

54.1. A MÁO tevékenysége ellátása szempontjából indokolt, hogy munkavállalói részére munka- és formaruhát, védőruhát, illetve jelmezt biztosítson.

54.2. Munkaruha-juttatásban részesülnek azon munkavállalók, akik munkaköri feladatuk ellátásán kívül hordott ruházatának megóvása céljából vagy munkaköri feladat ellátásához az adott munkakörben, a feladat ellátása közben eltérő vagy speciális ruházatot kell viselniük, illetve munkaruha használata nélkül a ruházat nagymértékű szennyeződése, gyors elhasználása következne be.

54.3. Formaruha-juttatásban részesülnek azon munkavállalók, akik munkaköri feladata ellátásához szükséges, hogy egységes arculati elemekkel rendelkező ruházatban jelenjenek meg. A MÁO által biztosított formaruhán kívül más formaruha viselését előírni nem lehet.

54.4. Védőruha és egyedi védőeszköz-juttatásban részesülnek azon munkavállalók, akik a munkaköri feladatuk ellátása során munkaruházati termék használata nélkül az egészségüket veszélynek tennék ki vagy veszélyeztetnék.

54.5. A munka, a forma valamint a védőruha és az egyedi védőeszköz juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat és védőeszközöket, a juttatási időket a Szakszervezettel egyeztetett Főigazgatói utasítás tartalmazza.

54.6. A juttatási idő eltelte után a munka, a forma valamint a védőruha és az egyedi védőeszköz a munkavállaló tulajdonába kerül át. Ha a munkaviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik,

a) a formaruhát a munkavállaló köteles a MÁO részére visszaszolgáltatni,

b) a munka és védőruha a munkavállaló tulajdonába kerül.

54.7. Jelmez az opera és balett produkciókban és egyéb rendezvényeken közreműködők megkülönböztető jellegű ruházata és annak tartozékai, amely az adott munkaköri feladat ellátásához szükséges, és amelyek viselete az alábbi munkakörökre jellemző:

a) tánckari tag, magántáncos, első magántáncos,

b) zenekari tag,

c) énekkari tag,

d) statisztaszervező (csoportos szereplő),

e) produkciótól függően színpadi műszak,

59.8. A jelmezek és azok tervei szerzői jogilag védett alkotásnak minősülnek. A jelmez minden esetben a MÁO tulajdonát képezi.

**55. Operai jubileumi jutalom**

55.1. A MÁO-ban eltöltött 20 évnyi a jogviszony váltás előtti közalkalmazotti jogviszonyt is figyelembe vevő munkaviszonyt elérő munkavállalónak Operai jubileumi jutalom jár.

55.2. Az Operai jubileumi jutalom arany emlékgyűrű formájában, 150000 Ft értékben béren kívüli juttatásnak nem minősülő, egyes meghatározott juttatás. (Szja tv. 70. §)

55.3. A munkavállaló azon naptól kezdődően jogosult az Operai jubileumi jutalomra, amikor az ahhoz szükséges munkaviszony időtartamát betöltötte.

55.4. Minden naptári év január 31. napjáig a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály összesíti a tárgyévben esedékessé váló Operai jubileumi jutalom kifizetéseket, és a kötelezettségvállalási rend szerint a főigazgatóval és a gazdasági igazgatóval engedélyeztetik. Minden tervezett kifizetést a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály igazol az bérgazdálkodási Osztály részére. A nem tervezett kifizetést a kötelezettségvállalási rend szerint kell engedélyeztetni.

55.5. A gyűrűt a MÁO főigazgatója ünnepélyes keretek között, lehetőség szerint a Magyar Opera Napján adja át.

**56. Csekély értékű ajándék**

56.1. A MÁO a munkavállalói részére évente 1 alkalommal, december 1 és 15-e közötti átadással - a maximális értékű - egyes meghatározott juttatásnak minősülő csekély értékű ajándékot biztosít ajándékutalvány formájában.

**57. Gyermekvállalási juttatás**

57.1. Gyermekvállalási juttatás jár annak a MÁO a munkavállalónak, akinek gyermeke születik, vagy 14 éven aluli gyermeket fogad örökbe.

57.2. A juttatás a feltételek fennállta esetén az apát és anyát egyaránt megilletik.

57.3. A juttatás feltétele:

a) a munkavállaló a szülői jogállást anyakönyvi kivonattal igazolja,

b) családi pótlékra jogosult és saját háztartásban neveli a gyermeket, és

c) a gyermek születésének időpontjáig a munkavállaló a MÁO-nál rendelkezik a gyermek születését közvetlenül megelőző legalább 2 év (730 naptári nap) határozatlan időtartamú munkaviszonnyal.

57.4. A juttatás mértéke gyermekenként bruttó 1200000 Ft, melyet a juttatás igénylését követő 30 napon belül kerül a MÁO által kifizetésre.

**58. Segélyezés, kölcsön**

58.1. A MÁO a munkavállalói számára egyes jogszabályokban meghatározott munkáltatói kölcsönöket, támogatásokat, valamint jóléti célú – oktatási, szociális vagy sportcélú – tevékenységet végző, általa létrehozott szervezet részére támogatást folyósíthat. (Áht. 41. §)

58.2. A MÁO ezen felhatalmazás alapján az alábbi lehetőségeket biztosítja a munkavállalóinak:

a) fizetési előleg a költségvetési keret erejéig, folyamatos igényelbírálással (Szja 72. § (4) bekezdés g) pont);

b) lakás célú hitel olyan lakás építéséhez, vásárlásához, bővítéséhez, korszerűsítéséhez, amely nem haladja meg a lakás célú támogatásokról szóló jogszabályban meghatározott, méltányolható lakásigény mértékét, korszerűsítést, a Lakástámogatási Alapból folyósítva, folyamatos igényelbírálással (Szja 72. § (4) bekezdés f) pont);

c) rendkívüli szociális segély a költségvetési keret erejéig különösen indokolt esetekben, folyamatosan, illetve félévente kettő alkalommal – március 31-ig, június 30-ig, október 30-ig és december 31-ig bezárólag benyújtott igényekre – a Jóléti és Szociális Bizottság ülésein történő igényelbírálással, a Jóléti és Szociális Alapból folyósítva;

d) temetési segély folyamatos igényelbírálással a Jóléti és Szociális Alapból folyósítva.

58.3. A Jóléti és Szociális Alapból folyósított egyes segélyekkel, illetve a Lakástámogatási Alapból folyósított hitellel kapcsolatos részletes eljárásrendet a vonatkozó egyedi végrehajtási szabályzatok tartalmazzák.

58.4. A jelen pont szerinti alapok felhasználásáról a Felek konszenzusos döntéshozatali mechanizmusban döntenek. A felhasználható költségvetési keretet a MÁO határozza meg a költségvetési helyzetének függvényében a mindenkori kötelezettségvállalási rend szerint.

**59. Szociális bérlakás**

59.1. A MÁO a szociálisan hátrányos helyzetű munkavállalóinak életszínvonala emelése, illetőleg szükségleteinek kielégítése céljából pályázat útján bérlakásokat biztosít a vagyonkezelésében rendelkezésére álló ingatlanok mértékéig.

59.2. A pályázatok elbírálásáról a Szociális és Jóléti Bizottság dönt a belső szabályzatok szerint.

1. **A munka díjazásának és a juttatások elszámolása, kifizetése**

**60. Változó és nem rendszeres bérelemek elszámolása**

61.1. Folyamatos elszámolású jogcímek

a) valamennyi olyan bérjogcím, melynek feltétele teljesítésigazolás,

b) külföldi és belföldi napidíj,

c) munkába járással és egyéb munkavégzéssel kapcsolatban fizetett költségtérítések.

60.2. Beállásának objektív körülményei okán tárgyhónapot követő hónapban havonta elszámolt jogcímek

a) műszakpótlék,

b) éjszakai munkavégzéssel kapcsolatos díjazások,

c) megállapodás alapján elrendelt szolgálatok,

d) munkaszüneti napon történő munkavégzés munkaszüneti napi pótléka,

e) elvont heti pihenőnap okán, a pihenőnapi munkavégzés,

f) helyettesítési díj,

g) munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés.

60.3. Munkaidőkeret végét követő hónapban elszámolt jogcímek

a) munkaidő kerten túli munkavégzés (időarányos munkabér + bérpótlék);

b) ünnepnapi munkavégzés ünnepnapi munkavégzés pótléka (időarányos bérpótlék);

c) munkaidőkeretben nem teljesülő heti pihenőnap esetén a pihenőnap megváltás (időarányos munkabér + bérpótlék);

d) visszaadott pihenőnap esetén (időarányos munkabér + bérpótlék).

**61. A munkabér elszámolása és kifizetése**

61.1. A munkabért - amelynek az összes az adott hónapban a MÁO részére végzett munkája, tevékenysége alapján a munkavállalót megillető, összes jövedelmet maradéktalanul tartalmaznia kell - a tárgyhónapot követő hónap 10 napjáig a számára hiánytalanul ki kell fizetni. (Mt. 157. § (1) bekezdés alapján)

61.2. Az 61.1. pontban rögzített bérfizetési naptól eltérő időpontban történő kifizetés érdekében történő bérszámfejtésre (a továbbiakban: hóközi számfejtés) az alábbi esetekben kerülhet sor:

a) a jogszabályok által előírt esetekben (különösen munkaviszony megszüntetésekor),

b) a munkavállaló érdekeinek biztosítása (különösen pénzbeli ellátások folyósítása, visszamenőleges járandóságok számfejtése) céljából,

c) a számfejtés módosítása miatt.

61.3. A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A MÁO a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja. (Mt. 155. § (4) bekezdés)

61.4. Tárgyhónapban létesített munkaviszony estén a munkabér kifizetésének alapját képező időszak a jogviszony keletkezésének első napjától tárgyhónap utolsó napjáig terjed.

61.5. A változó bérek és az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásainak elszámolási időszaka - a távolmaradási jelentés alapján - a tárgyhónapot megelőző hónap 1. napjától a hónap utolsó napjáig tart.

61.6. A munkabér kifizetése a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés vagy postai kézbesítése útján történik. A munkabér fizetési számlára történő átutalása és egyszeri felvétele a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat. (Mt. 158. §)

**62. Természetbeni juttatások beszerzése és kifizetése**

* 1. A természetbeni juttatások (bérlet, operai jubileumi jutalom, iskolakezdési támogatás) beszerzése – jelen paragrafusban foglalt kivételekkel – központi beszerzéssel történik, melynek előkészítésért a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály a felelős:
		1. összeállítja az adott juttatásra jogosultak körét, melyek során figyelembe veszi a meghatározott személyi hatályt, különös tekintettel a megszűnő munkaviszonyokra és a tartós távollétekre, mely utóbbiban a Munkaerő-gazdálkodási Osztállyal egyeztet,
		2. kezdeményezi az adott utalvány mennyiség és típus megrendelését, a kötelezettségvállalási folyamat megindítását a Pénzügyi Osztály felé,
		3. megküldi az adott juttatásra jogosultak listáját teljesítésigazolás formában szervezeti egységek szerint és alfabetikus sorrendben a Munkaerő-gazdálkodási Osztályra számfejtésre, a főpénztári kifizetés kezdését követően. A teljesítés igazolásra a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály vezetője jogosult,
		4. megküldi az adott juttatásra jogosultak listáját átvételi jegyzőkönyv formában (átvételi dátummal és átvevő aláírásával) szervezeti egységek szerint és alfabetikus sorrendben a Pénzügyi Osztályra, főpénztári kifizetésre.
	2. Az adott juttatásra vonatkozó megrendelés alapján, a kötelezettségvállalás megtörténtét követően a Pénzügyi Osztály teljesíti a beérkező szállítói számla kifizetését.
	3. Az adott juttatásra beszerzésére vonatkozó megrendelés alapján, a kötelezettségvállalás megtörténtét, a teljesítésigazolás megérkezését, és főpénztári kifizetést követően a Munkaerő-gazdálkodási Osztály számfejti a jogosultak részére a bérlet juttatást.
	4. A juttatás kifizetés időpontjáról az MÁO vezetősége az intézmény nyilvános hirdetőin tájékoztatja a dolgozóit, mely a belső levelezési rendszer, valamint az Operaházban, Erkel Színházban, Eiffel Műhelyházban, és az Üzemházban található vitrinek, liftekben található hirdetőtáblák útján történik.
	5. A központilag beszerzett utalványok kifizetése a jogosultak részére a Főpénztárban történik a mindenkori Pénzkezelési Szabályzatban vagy egyéb főigazgatói utasításban meghatározott nyitvatartási időben.
	6. A központilag beszerzett utalványok kifizetése személyesen vagy szabályos meghatalmazás alapján történhet átvételi jegyzőkönyv aláírásával.

**63. Fizetési jegyzék**

63.1. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

63.2. A titkosított bérleporellóra nyomtatott fizetési jegyzéket a munkavállalók személyesen vagy meghatalmazás alapján nevükben eljáró személy veheti át a Bérgazdálkodási Osztályon. A zenekari, énekkari és tánckari tagok, valamint magántáncosok az illetékes művészeti titkárságokon tudják átvenni, melyet a Bérgazdálkodási Osztály ad át az illetékes művészeti titkárnak az aláíróívekkel együtt. A fel nem vett fizetési jegyzéket a művészeti titkárságok tárgyhónapot követő hónapban visszajuttatják a bérgazdálkodási Osztályra az aláíróívekkel és a meghatalmazásokkal együtt.

63.3. Az elszámolásról szóló tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja, ezért amennyiben a bérszámfejtő által előkészített fizetési jegyzék valamely munkavállaló megítélése szerint a havi munkabér elszámolás helyességének ellenőrzéshez számára nem szolgál kellő információval, a bérgazdálkodási Osztály az érintett munkavállalónak részletes munkabér elszámolást köteles átadni. (Mt. 155. § (2) bekezdés alapján)

63.4. A szervezeti egységek vezetői kötelesek tájékoztatást adni a munkavállaló részére a~~z~~ Bérgazdálkodási Osztálynak eljuttatott változó bér számfejtés alapbizonylatának tartalmáról.

63.5. A fel nem vett fizetési jegyzékek megsemmisítéséről évente az Bérgazdálkodási Osztály gondoskodik.

63.6. A munkavállalóval kötött megállapodás alapján a 68. pontban szereplő papíralapú fizetési jegyzéket felváltva, a munkáltató elektronikus úton is a munkavállaló rendelkezésére bocsáthatja.

**NEGYEDIK RÉSZ**

**A munkaviszonyra és a munkavégzésre vonatkozó szabályok**

1. **A munkaidők és a pihenőidők megállapítása, a munkarend**

**64. Évad**

64.1. Az évad a MÁO-nak, mint előadó-művészeti szervezet tevékenységének a naptári évtől eltérő időegysége, az augusztus 1-jétől az azt követő év július 31-ig terjedő időszak, melyre felállított munkaterv (évadterv vagy műsorterv), amely tartalmazza a MÁO előadásait és a színpadi próbákat.

64.2. Az évadtervezés során kerülnek megállapításra az évadban megvalósítandó produkciók (opera és balettelőadások, koncertek, egyéb kulturális rendezvények), melyek évad közben bővülhetnek a MÁO küldetésével összefüggő, a szabadkapacitás kihasználását célzó tevékenységekkel, mint a vendégszereplések, rendezvények, kép és hangfelvételeket, valamint azok próbáit.

64.3. A MÁO munkatervét (évadterv vagy műsorterv) a kiadás előtt, a végleges döntést megelőzően a Szakszervezettel egyezteti. Az évad közben esetlegesen szükségessé vált módosítások során a MÁO az ebben a pontban foglaltak szerint jár el.

**65. Munkaidőkeret (munkarend)**

65.1. Az egyenlőtlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalók által teljesítendő munkaidő mennyiségét a Felek háromhavi munkaidőkeretben határozzák meg (Mt. 93. §), tekintettel az előadó-művészeti tevékenységének gyakran előre nem látható módon történő változására, időben változó intenzitású munkaerő igényére és felhasználására.

65.2. A munkaidőkeret kezdő időpontja a 2024. február 1, amely évenként folyamatosan az évadhoz igazodóan az alábbiak szerint kerül kiosztásra. (Eamtv. 32. §, Mt. 94. §):

a) augusztus 1. – október 31.

b) november 1. – január 31.

c) február 1. – április 30.

d) május 1. - július 31.

65.3. A július 31. napján végződő munkaidőkerettel kapcsolatos munkaidő elszámolás július hónappal is elvégezhető és leadható, amennyiben a szabadságolások okán annak tartalma nem módosul az elszámolások tekintetében.

65.4. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő az Eamtv. 31. § (7) bekezdésében meghatározott - a művészi munkakörben foglalkoztatottak részére kötelezően biztosítandó - egyéni felkészülési idő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül hagyva. (Mt. 93. § (2) bekezdés alapján)

65.5. Amennyiben a munkaidőkeret tartama alatt a munkavállaló távol van, és nem végez munkát, úgy a távollét tartamát (azt a munkanapot, amikor a munkavállaló távol van) figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Az az igazolt távollét időtartama csökkenti a ledolgozandó munkaidőt. (Mt. 93. § (3) bekezdés)

65.6. A szolgálatokban meghatározott munkaelrendelés száma hetente, havonta és évente nem haladhatja meg a KSZ-ben, az Eamtv. vagy az annak felhatalmazása alapján a MÁO és munkavállaló megállapodásával megállapított havi szolgálatszámot, egyebekben a MÁO a munkaidőkeretet alkalmazhatja (Eatmv. 38. § (9) bekezdés). A KSZ-ben az Eamtv.-ben vagy a munkavállalóval kötött megállapodásban megállapított heti, havi és évi szolgálatszámon felül több szolgálatot elrendelni tilos.

**66. Munkaidő**

66.1. A teljes napi munkaidő napi 8 óra (teljes napi munkaidő), mely a munkavállaló és a MÁO megállapodása alapján - amelyet kizárólag a munkavállaló a munkaidőkeret végére eső hónap 15.-ig írásban felmondhat - arányos díjazás mellett legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. (Mt. 92. §)

66.2. A MÁO az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is a munkavállalóval megállapodhat (részmunkaidő) (Mt. 92. § (5) bekezdés). Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a kötelező munkaidő a munkaszerződésben meghatározott munkaidő.

66.3. Nem munkaidő, a munkavállaló lakó-vagy tartózkodási helyéről a MÁO valamely az alapító okiratban felsorolt telephelyére munkavégzés céljából, valamint onnan a lakó vagy a tartózkodási helyére történő utazás tartama.

66.4. A munkaviszony főszabály szerint teljes napi munkaidős állásra létesül, melytől a következő esetekben lehet eltérni:

a) a részmunkaidőre meghirdetett munkaviszony létesítésénél;

b) a munkavállaló jóváhagyott kérésére (munkaszerződés-módosítás);

66.5. A havi munkaidő egyenlő a teljes napi munkaidő (8 óra) és a havi munkanapok szorzatával. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaszerződésben meghatározott napi teljes munkaidőt kell a szorzószámnak alkalmazni.

66.6. Készenléti jellegű munkakörökben a havi munkaidő egyenlő a megállapodásban megjelölt napi teljes napi munkaidő (legfeljebb 12 óra) és az adott hónapban lévő általános munkarend szerinti munkanapok számának szorzatával.

**67. A munkaidő tartama művészi és művészeti munkakörökben (próba, előadás, szolgálat)**

67.1. A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló teljes munkaidejének megállapítása szempontjából a munkahelyén elrendelt munkavégzés idejét, rendelkezésre állás idejét és a munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges időt kell figyelembe venni. (Eamtv. 31. § (1) bekezdés alapján)

67.2. A zenekari, énekkari és tánckari tag teljes munkaidőben kerül foglalkoztatásra. Amennyiben a munkavállaló részmunkaidőben kerül foglalkoztatásra számára a teljesítendő szolgálatszámot a részmunkaidőre megállapított napi rendes munkaidő arányában csökkentett mértékben kell megállapítani. (Eamtv. 38. § (5) bekezdés alapján)

67.3. A zenekari tag heti szolgálatszáma legfeljebb 8 szolgálat, havi szolgálatszáma legfeljebb 32 szolgálat, évadonként legfeljebb 308 szolgálat. (Eamtv. 38. § (1) bekezdés)

67.4. Az énekkari és tánckari tag heti szolgálatszáma legfeljebb 7 szolgálat, havi szolgálatszáma legfeljebb 28 szolgálat, évadonként legfeljebb 286 szolgálat. (Eamtv. 38. § (2) bekezdés)

67.5. A MÁO az énekkari és tánckari tagok esetében a KSZ e pontjában meghatározott arányos díjazás mellett a munkavállalóval kötött megállapodásban a teljes munkaidőre meghatározott havi 28 szolgálatnál 20%-kal magasabb szolgálatszámban (emelt szolgálat) – azaz heti 9, havi 33,5 szolgálat – állapodhat meg. (Eamtv. 38. § (6) bekezdés alapján) A teljesített emelt szolgálatszámokra a MÁO – egy szolgálatra, azaz 6 órára jutó alapbérrel számolva – 100% bérpótlékot fizet, valamint az emelt szolgálatszámra vonatkozó megállapodás hatályának időtartamára a munkavállalót a KSZ 48.10. pontja alapján, 12000 Ft/hó keresetkiegészítésben részesíti. Különös tekintettel a munkavégzés rendkívüli jellegére, valamint a művészeket érő fokozott terhelésre. Fél szolgálat esetén időarányos díjazást kell alkalmazni. A munkavállaló jogosult az emelt szolgálatszámra vonatkozó megállapodást az adott hónap 15. napjáig a következő hónap 1. napjára felmondani, mely következtében az emelt szolgálatszámért járó bérpótlékra az elkövetkező időszakban, már nem lesz jogosult. Az emelt szolgálatszámra vonatkozó megállapodás felmondásának hatálybalépését követően a munkavállalót az Eamtv. szerinti szolgálatszámban köteles a MÁO foglalkoztatni.

67.6. A szolgálat időtartama (Eamtv. 38. § (3) - (4) bekezdés)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Munkakör megnevezése | előadás | színpadi próba | Nem színpadi (termi próba) |
| tánckari tag | 4 óra | 4 óra | tényleges időtartam, maximum 3 óra |
| zenekari tag | 4 óra | 4 óra | tényleges időtartam, maximum 3 óra |
| énekkari tag | 4 óra | 4 óra | tényleges időtartam, maximum 3 óra |

67.7. Egy szolgálat egy előadást vagy egy próbát, és minden egyéb előadó művészeti tevékenységet igénylő munkavégzést jelent. Ha a próba időtartama rövidebb, mint 2 óra, akkor - naponta legfeljebb egy alkalommal - fél szolgálatot kell elszámolni. A szolgálatot követően elrendelt további munkavégzés esetében további fél szolgálatot kell elszámolni. Ha a meghosszabbítás meghaladja meg a 15 percet, az esetben a fél szolgálat helyett további egy szolgálatot kell elszámolni. (Eamtv. 38. § (7) - (8) bekezdés alapján).

67.8. Az elrendelt munkavégzés idejének számítása szempontjából előadás esetében az előadás, az egyéb előadó művészeti tevékenységet igénylő munkavégzés tényleges időtartamát, de legalább 6 órát kell figyelembe venni, beleértve az előadás és az azt megszakító szünetek, valamint az előadáshoz kapcsolódó előkészítő és befejező feladatok ellátásához szükséges teljes időtartamot. A főpróbát egy előadásnak kell számítani és tekinteni. (Eamtv. 31. § (5) bekezdés)

67.10. A főpróbahét során a főpróbálandó darab próbáinak, illetve a főpróba előzetesen elrendelhető időtartama – az énekkari, a tánckari, és a zenekari tagok kivételével (Eamtv. 38. § (3), (4) bek.) - legfeljebb 5 óra. A főpróbát is beleértve, 5 óra időtartamú próba - az adott főpróbahéten - legfeljebb 3 alkalommal rendelhető el.

67.13. A munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges munkaidőként a teljes- vagy részmunkaidőben magántáncos, zenekari tag, énekkari tag, tánckari tag munkakörben foglalkoztatott esetében egy évadban munkanaponként átlagosan 2 munkaórát kell figyelembe venni. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a 2 munkaórát részarányosan kell figyelembe venni. A munkahelyen kívüli felkészülést az érintett művész írásbeli kérelmére a MÁO kiválthatja, ha erre munkaidőben, munkahelyen lehetőséget biztosít a művészei számára. A munkahelyi felkészülés lehetőségével a munkavállaló nem köteles élni. A munkahelyen kívüli felkészülésre a MÁO rendes munkaidőben a délelőtti és esti szolgálat között, délután csak abban az esetben biztosít időben lehetőséget, amennyiben a két szolgálat között legalább 5 órás időtartam van. A munkahelyen kívüli felkészülésre fordított munkaidőt a munkáltatónak a munkaidő beosztásnál kimutathatóan figyelembe kell vennie, és a felhasználását nyilvántartania. (Eamtv. 31. § (1) és (7) bekezdése alapján)

67.14. A balett gyakorlat munkahelyen kívüli felkészülésnek és szolgálatnak nem minősül, azonban a munkaidőbe beleszámítandó, a balettművészek számára kötelező munkavégzés, mely délelőtti próba előtt tartandó. Délutáni és esti próba vagy előadás előtt a balett gyakorlaton való részvétel fakultatív.

67.15. A MÁO-nak kötelessége biztosítani a gyakorlat technikai és személyi feltételeit. A fakultatív gyakorlat alatt bekövetkezett balesetet, sérülést a MÁO munkaidőben történt eseménynek tekinti, és eszerint jár el.

67.16. A törvényes foglalkoztatás érdekében – például napi pihenő idő minimum és a napi munkaidő maximum biztosítása – a balettgyakorlaton való részvételi kötelezettség alól a munkavállalót a balettigazgató a munkaidő beosztás során köteles mentesíteni.

67.17. Vis maior esetén, illetve amennyiben azt művészi szempontok indokolják – fél szolgálat elszámolása mellett - összeállás tartható az érintett művészeti tárra vonatkozó aktuális berendelhetőség idejében.

67.18. Színpadi próba, amennyiben az Eamtv. -ben előírt feltételek adottak az Eiffel Műhelyház házi színpadon is tartható.

67.19. A balettművész egy próba vagy fél szolgálatnak minősülő próba alatt 2, rendkívüli esetben 3 produkciót próbálhat.

67.20. Az előadáson való közreműködés céljából berendelt munkavállalók részére az előadás időtartam alatt próba nem rendelhető el.

67.21. Az előadás közvetlenül megelőző napszakban az adott előadásban közreműködőknek próba nem tartható.

67.22. Egy munkanapon belül a szolgálatban foglalkoztatott munkavállaló számára legfeljebb kettő darab próba vagy előadás osztható be.

67.23. Amennyiben a főpróba héten valamely előzetesen 5 óra időtartamra kiírt főpróba - előre nem látható rendkívüli helyzetre tekintettel - 5 óránál tovább tart, az abban közreműködő munkavállalónak az ötödik óra eltelte után teljesített órákért, óránként 1,5 órát rendkívüli munkaidőként és a másfél szolgálaton túl további másfél szolgálatot kell elszámolni. Ezen a napon az érintett munkavállalóknak további munkavégzés nem rendelhető el.

67.24. Amennyiben a főpróba héten valamely előre kiírt 5 órás a főpróbához kapcsolódó előadáshoz tartozó próba vagy a főpróba 14:00 és 15:00 óra között ér véget, az abban közreműködő munkavállaló számára csak 19:00 órai vagy annál későbbi kezdésű előadási szolgálat rendelhető el.

67.25. A heti, a havi, és az évi teljesíthető szolgálatok meghatározásánál az adott hónapban a kiadott üzemszünettel, szabadsággal, keresőképtelenséggel és egyéb igazolt távolléttel érintett munkanapokat, amelyeken a munkavállaló távol van (nem végez munkát) arányos - a szolgálat elrendelhetőségek számát csökkentő - tényezőként kell figyelembe venni. (Mt. 93. § (3) bekezdés alapján)

67.26. A szolgálatok beosztásakor, a 75.6. pontban foglaltak szerint kell eljárni. A közölt beosztástól eltérő szolgálatok rendkívüli szolgálatnak minősülnek, amelyek a heti, a havi és az évadi elrendelhető szolgálatok számának emelését nem emelhetik.

67.27. A rendkívüli szolgálat esetén a teljesített szolgálatot fél szolgálattal megnövelt mértékben kötelező számításba venni.

67.26. Amennyiben a munkahelyi vezető szolgálatszám túllépést eredményező munkavégzést elrendel, a munkáltatói jogkör gyakorlója vele szemben kártérítési eljárást köteles kezdeményezni.

**68. Előkészítő és befejező munkák**

68.1. A művészi és művészeti munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetében az előkészítő és befejező tevékenység időtartama az alábbiak szerint kerül meghatározásra az elrendelt munkavégzéshez viszonyítva:

|  |  |
| --- | --- |
| **Munkakör megnevezése** |  **Előkészítő és befejező tevékenység időtartama (percben)** |
| **Próba** | **Előadás, előadási körülmények szerint zajló próba** |
| **Előkészítés** | **Befejezés** | **Előkészítés** | **Befejezés** |
|  balettmester, koreográfus |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  dramaturg |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  magántáncos, első magántáncos |  20 |  30 |  60 |  30 |
|  játékmester |  15 |  15 |  30 |  15 |
| korrepetitor, énekmester |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  énekkari tag |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  zenekari tag |  15 |  15 |  30 |  15 |
| tánckari tag |  20 |  30 |  60 |  30 |
|  rendező asszisztens |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  ügyelő, súgó |  15 |  15 |  30 |  15 |
|  csoportos szereplő (statiszta) |  15 |  15 |  30 |  15 |

68.2. A munkaidő-nyilvántartást a KSZ 76.2. pontjában foglaltak figyelembevételével kell vezetni.

68.3. Az előkészítő és befejező munkák időtartama a teljes és a részmunkaidős foglalkoztatás esetében is megegyezik.

68.4. Próbák esetében az előkészítő munkára előírt időt a munkavállaló művész maga osztja be, azzal a megkötéssel, hogy a próba kezdetére az elvárt felkészültséggel kell megjelennie.

68.5. Előadások esetén a művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkára jelentkezésének - berendelhetőségének - időpontja a felkészülési idő kezdő időpontja. A felkészülési idő kezdő időpontja ez esetben az előadás azon felvonásának kezdő időpontjától kerül visszaszámításra, amelyben a művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a színpadra lép.

68.6. A zenekari és énekkari tagok esetében az előadásra történő jelentkezés az előadás vagy az érintett felvonás előtt 15 perccel kötelező.

68.7. Balettművészek esetében az előadásra történő jelentkezés az előadás vagy az érintett felvonás előtt balettelőadások esetében 60 perccel, operabetétek esetén 30 perccel kötelező.

**69. Munkaközi szünet**

69.1. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő (Mt. 103. §)

a) a 6 órát meghaladja, 30 perc,

b) a 9 órát meghaladja, további 15 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

69.2. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünet időtartama alatt a munkavállaló nem köteles a munkahelyén tartózkodni.

69.3. A munkavállalók számára ebédidőként 30 perc munkaközi szünet biztosított.

69.4. Az első munkaközi szünetet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni. A második munkaközi szünetet 9 óra munkavégzést követően kell kiadni. A munkáltató és a munkavállaló alkalmankénti megállapodása alapján a napi munkaközi szünet 5 óra munkavégzést követően összevontan is kiadható.

69.5. A művészi és művészeti munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetén – a munkaközi szüneten felül – technikai munkaközi szünet a munkaidő-beosztás jellemzőinek megfelelően kerül kiadásra, mely a munkaidőbe beszámít:

Előadáson és főpróbán a felvonások közötti szünetnek megfelelő időtartam.

Próba és balett gyakorlat során óránként legalább 10 perc szünet.

Kartermi próba óránként legalább 15 perc szünet.

A próbavezető előzetes eseti jóváhagyásával, próbán 1,5 óra elteltével legalább 20 (kartermi próba esetén 30) perc egybefüggő szünet, ezt követően óránként további legalább 10 (kartermi próba esetén 15) perc szünet.

69.6. A színpadi próbáknál az ügyelő, amennyiben a próba az ügyelő nélkül zajlik a próbavezető jogosult és köteles a szünetet elrendelni a KSZ 69.5. pontban foglaltak maradéktalan betartásával. A KSZ 69.5. pontjában foglalt szünet kiadások vonatkoznak a próbákon és előadásokon közreműködő művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra is.

**70. A munkaidő, valamint a heti pihenőidő beosztás közös és általános szabályai (munkarend)**

70.1. A Felek a munkaidő-beosztás (munkarend) szabályait a KSZ-ben állapítják meg.

70.2. A MÁO a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, kiemelten a művészi a művészeti és az egyenlőtlen munkaidő-beosztást igénylő munkák jellegére, valamint az egyenlő bánásmód követelményére tekintettel, arányos igénybevétellel osztja be. (Mt. 97. § alapján)

70.3. A MÁO előadó-művészeti tevékenységéhez, a színházi munkarendhez közvetlenül nem igazodó munkakörökben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejét heti 5 napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

70.4. A MÁO a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedi (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegénél fogva a munkáltató által előzetesen meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

70.5. A MÁO előadó-művészeti tevékenységéhez, a színházi munkarendhez igazodó munkakörökben foglalkoztatott munkavállalónak munkaidejét a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beoszthatja (egyenlőtlen munkaidő-beosztás, színházi munkarend). (Mt. 97. §) Azonban, legalább heti egy – a napi pihenőidővel össze nem vonható megszakítás nélküli heti pihenőnapot a munkaidő-beosztás szerinti időben kell biztosítani. Figyelemmel arra, hogy a 12/2020. (VI.22.) AB határozat és az EUB C-447/21. számú ítélete értelmében a napi pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.

70.6. A munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban kell közölni. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (Mt. 97. § (4) bekezdés)

70.7. A MÁO az Mt. 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidő-beosztást, ha a működésében előre nem látható, rendkívüli körülmény merül fel (betegség-sérülés, műsorváltozás, a próbafolyamat előrehaladása, elemi csapás), a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb 120 órával különösen indokolt esetben, fizetési és munkaidő elszámolási kötelezettség nélkül, kizárólag az elrendelt munka elhagyásával módosíthatja. (Mt. 97. § (4) - (5) bekezdés alapján)

70.8. A művészi munkakörben foglalkoztatottak vonatkozásában a munkaidő-beosztás módosítása rendkívüli munkaidőnek számít minden esetben kivéve, ha előre nem látható, rendkívüli helyzetet előidéző betegség vagy sérülés miatt kerül rá sor, amely csak akkor minősül rendkívüli munkaidőnek, ha azt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb 120 órával módosítja a munkáltató.

70.9. A munkaidő-beosztást a MÁO és a munkavállaló közös megegyezéssel bármikor módosíthatják, a KSZ 70.7. pont alkalmazásának mellőzésével.

70.10. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve – 6 óránál rövidebb nem lehet. (Mt. 99. §)

70.11. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – melybe a munkaidő-beosztástól eltérő és a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidő is beleértendő (Mt. 107. §) – az alábbiak szerint alakul a munkakör jellege szerint:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Munkakör megnevezése | Beosztás szerinti napi munkaidő maximum  | Beosztás szerinti heti munkaidő maximum  |
| készenléti jellegű munkakör | 14 | 60 |
| egyéb munkakör | 12 | 48 |

**71. A munkaidő-beosztás szabályai művészi munkakörökben**

71.1. A MÁO az alábbi munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére a napi munkaidőt a KSZ 71.8 pontban foglaltak kivételével, 9:30 és 22:30 közötti időtartamban oszthatja be és kötelezheti munkavégzésre a próbákhoz és előadásokhoz igazodóan, azzal a megkötéssel, hogy a beosztás szerinti és teljesített napi munkaidő (a fel és lekészülési idővel együtt, amely a munkaidő része) nem haladhatja meg a napi 12 órát valamint a heti 48 órát.

Munkaelrendelés – a balett gyakorlatok kivételével – minden esetben csak szolgálatban lehetséges. A szolgálatot követően elrendelt további munkavégzés esetében további fél szolgálatot kell elszámolni. Ha a meghosszabbítás meghaladja meg a 15 percet, az esetben a fél szolgálat helyett további egy szolgálatot kell elszámolni. (Eamtv. 38. § (8) - (9) bekezdés alapján)

A munkaidő beosztása (szolgálatok elrendelése) az alábbiak szerint történhet:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Munkakör** | **Délelőtt****a KSZ-ben foglalt kivétellel 10-14 óra között** | **Délután****a KSZ-ben foglalt kivétellel 14-18**között | **Este****a KSZ-ben foglalt kivétellel 18-22****között** |
| magántáncos | próba vagy előadás | próba vagy a KSZ 78.-ban meghatározott előadás | próba vagy előadás |
| tánckari tag | próba vagy előadás | próba vagy a KSZ 78.-ban meghatározott előadás | kizárólag szóló próba (8. szereppont fölötti szerepeknél) vagy előadás |
| zenekari tag | próba vagy előadás | koncert próba (évadonként összesen 10 BFTZ és további 10 operai rendezésű koncerthez kapcsolódóan)vagy a KSZ 78.-ban meghatározott előadás | próba vagy előadás |
| énekkari tag | próba vagy előadás | koncert próba (évadonként összesen 10 BFTZ és további 10 operai rendezésű koncerthez kapcsolódóan)vagy a KSZ 78.-ban meghatározott előadás | próba vagy előadás |

71.2. A csoportos művészeti tárak (balettkar, énekkar, zenekar) bármelyikének közreműködésével kiírt délelőtti színpadi és termi próbák, kötelező balettgyakorlatok egyetemlegesen legkorábban 10:00 órakor kezdődnek és legkésőbb 14:00 órakor fejeződnek be.

71.3. Vasárnap, munkaszüneti napon, valamint Nagyszombaton, december 24-én és 31-én, a MÁO próbát nem tart, kivéve az adott előadáshoz kapcsolódó, közvetlenül az előadást megelőző akusztikai hangbeállást, amelyért fél szolgálatot kell elszámolni.

71.4. Adott napokon történő előadások esetén a szolgálatok elrendelhetőségének, valamint az abban közreműködő művészek berendelhetőségének időszaka kizárólag a KSZ 71.1. pontban meghatározott keretek között az előadások idejéhez igazodóan változhat, amelyet a munkavállalóval a rá vonatkozó munkaidő-beosztásban kell közölni.

71.5. „OperaKaland” előadás, valamint hétvégi ifjúsági, nyugdíjas, valamint zárkörű előadás délutáni kezdéssel is tartható.

71.6. Bármely 18:00 órai kezdésű előadásban, valamint a délutáni kezdésű „OperaKaland” előadásokban résztvevőknek próba kizárólag 10:00 – 14:00 óra között tartható.

71.7. Kamara előadás a KSZ 71.1. pontban foglaltaktól eltérően bármely időpontban tartható a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt munkáltatási előírások betartása mellett.

71.8. A 21.00 órakor vagy azt követően kezdődő kamara előadásra bármely művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállaló évadonként maximum 5 alkalommal osztható be. Ez esetben a teljesített éjszakai munkavégzésre minden megkezdett óra után a KSZ 36.1. pontjában meghatározott éjszakai keresetkiegészítés jár. A kamara előadások esetében a KSZ 34.1. pontban meghatározott módon megállapításra kerülő egyedi közreműködési díj jár.

72. Munkarendek (munkaidő-beosztások)

72.1. Az általános munkarendben, teljes napi rendes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaideje heti 40 óra. A napi munkaidő 8 óra, ami a munkaközi szünetek idejét tartalmazza. A munkaközi szünetek vonatkozásában KSZ 66. pontja az irányadó.

72.2. A napi rendes munkaidő főszabály szerint hétfőtől csütörtökig 30 perccel meghosszabbodik, melynek megfelelően a pénteki munkaidő 2 órával rövidebb.

72.3. Általános munkarendben dolgoznak az alábbi szervezeti egységekben, munkakör csoportokban és munkakörökben foglalkoztatottak:

* + 1. Beszerzési Osztály;
		2. Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály;
		3. Informatikai Osztály;
		4. Kotta- és hangszerkezelők;
		5. Kottatár;
		6. Központi Irattár;
		7. Létesítmény Üzemeltetési Osztály;

gy) Pénzügyi Osztály;

* + 1. Számviteli Osztály.
		2. Orvosi szolgálat
	1. A MÁO munkarendjéhez igazodóan kötetlen időbeosztással dolgoznak, és munkaidejüket– a törvényes munkaidő figyelembevételével – maguk osztják be:
		1. Emléktár;
		2. Erkel Programiroda;
		3. igazgatói titkárságok dolgozói;
		4. Jelmez Iroda;
		5. Jogi Iroda;
		6. Kórus Titkárság;
		7. magasabb vezető, illetve vezető beosztású dolgozók;
		8. Marketing és Kommunikációs Igazgatóság;
		9. Műszaki Igazgatói Titkárság;
		10. Művészeti Titkárság;
		11. Nemzetközi Titkárság;
		12. Rendezvényszervezés;
		13. Szcenikai Iroda;
		14. Szervezési Osztály;
		15. Zenekari Titkárság.

Kötetlen a munkarend, ha a MÁO a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállalók számára írásban átengedi (Mt. 96. § (2)). A kötetlen munkaidőben történő foglalkoztatás sajátosságai:

* + 1. a munkavállaló munkaidejét maga osztja be,
		2. a munkavállalónak munkaidő-nyilvántartást és jelenléti ívet nem kell vezetni
		3. a munkavállalónak a rendkívüli munkavégzésért nem jár díjazás,
		4. a munkavállalónak heti átlag munkaideje 40 óra.

72.5. A jegypénztáros munkaideje minden esetben a pénztárnyitás előtt fél órával kezdődik, és a pénztárzárás után fél órával fejeződik be.

* 1. A Díszletkészítő műhelyek és a Jelmezkészítő műhelyekben foglalkoztatott munkavállalók munkarendje:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Szervezeti egység megnevezése** | **hétfő-csütörtök** | **péntek** |
| Festő- és Szobrászművészek, Festőterem | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Asztalosműhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Lakatosműhely | 06:00 – 14.30 | 06:00 – 12:00 |
| Férfi Jelmezműhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Női Jelmezműhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Kalapos műhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Parókaműhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |
| Cipészműhely | 06:00 – 14:30 | 06:00 – 12:00 |

72.7. Az Épületüzemeltetés dolgozóinak munkarendje:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Szervezeti egység megnevezése** | **I. műszak** | **II. műszak** |
| Elektrikusok | 07:00 - 15:00 | 14:00 – 22:00, illetve esti előadás, próba esetén az esti előadás, próba végéig, amennyiben az a 22.00 órát meghaladja  |
| Gépészet | 06:00 – 14:00 | 14:00 – 22:00, illetve esti előadás, próba esetén az esti előadás, próba végéig, amennyiben az a 22.00 órát meghaladja |

A fentiektől eltérően a téli időszakban az átlaghőmérséklettől és időjárási viszonyoktól függően felmerülhet éjszakai berendelés, amely esetben az üzemviteli dolgozók a fenti nappali munkavégzés helyett 22:00-tól 06:30-ig dolgoznak. Ebben az esetben az éjszakai munkavégzés rendes munkaidőnek minősül azzal, hogy az érintett dolgozók a jogszabály szerinti éjszakai pótlékra jogosultak. Az ilyen munkavégzésről a létesítményigazgató esetenként rendelkezik.

72.8. További műszaki munkakörben foglalkoztatottak dolgozóinak munkarendje:

|  |  |
| --- | --- |
| **Munkakör megnevezése** | **Hétfő - péntek** |
| karbantartók,gépjárművezetők- anyagbeszerzőkraktárosok | 07:30 - 15:30 |

72.9. Az alábbi szervezeti egységekben/szervezeti egység csoportokban, munkakörben foglalkoztatottak az Mt. 91. § a) pontjában foglaltakat alapul véve – a KSZ 73.2. és 73.3. pontjaiban írt megállapodások megkötése esetén – készenléti jellegű munkakörben kerülnek foglalkoztatásra, tekintettel arra, hogy hosszabb időszak alapul vételével a munkakör feladatainak jellege miatt a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül állnak a MÁO rendelkezésére.:

 játékmesterek, rendező asszisztensek;

balettmester;

korrepetitor;

 statiszta szervezők;

 ügyelők;

 súgók;

díszlettár;

jelmeztár;

fodrásztár;

világítási és hangtár;

kelléktár;

hang- és videótechnikus;

főgondnok;

 feliratozó;

 nézőtéri felügyelő;

 jegypénztáros;

 bolti értékesítő, tanácsadó;

 vagyon-és biztonsági őrök;

**73. Készenléti jellegű munkakör**

73.1. A felek megállapítják:

a) a színpadi munkafolyamat esetében az Mt. 91. § a) pontban foglaltak, a díszítő munkakörök esetében teljesülnek,

b) a munkakör jellegére való tekintettel az Mt. 91. § b) pontban foglaltak, a biztonsági és vagyonőri munkakörök esetében teljesülnek,

ezért a 78.1. pontban felsorolt munkakörök az Mt. 91. § alapján készenléti jellegű munkakörnek minősülnek.

73.2. A MÁO és a munkavállaló közötti írásbeli megállapodás alapján a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott napi rendes munkaideje maximum 12 órára emelhető. (Mt. 92. § (2) bekezdés a) pont)

A vonatkozó megállapodást a MÁO és a munkavállaló a munkaviszony fennállta időtartamára kötik.

73.3. A MÁO és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb maximum 14 óra, heti munkaideje legfeljebb 60 óra. (Mt. 99. § (3) bekezdés)

A vonatkozó megállapodást a MÁO és a munkavállaló a munkaviszony fennállta időtartamára kötik.

73.4. A 73.2.-3. pontokban rögzített megállapodásokat együttesen vagy egymástól függetlenül (külön-külön) a munkavállaló jogosult a munkaidőkeret utolsó napjára 15 napos határidővel felmondani**. A munkavállalót hátrány nem érheti, ha nem járul hozzá az e pont szerinti megállapodások megkötéséhez, illetve a megállapodás felmondása esetén.**

73.5. A napi teljes munkaidő emelése, továbbá a napi 12 órán túli foglalkoztatás ellenében a munkavállalót egymástól független, arányos díjazások illeti meg. A díjazások mértékét a MÁO és a munkavállaló közötti - a 73.2.-3. pontban rögzített - megállapodásokban kell meghatározni.

73.6. A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidő osztható be (Mt. 101. § (1) bekezdés e) pont).

73.7. Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be.

73.8. A MÁO és a munkavállaló közötti megállapodása alapján a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére a napi munkájának befejezése, és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra napi pihenőidő (Mt. 104. § (2) bekezdés e) pont), továbbá hetenként kötelezően biztosítandó 2 pihenőnap (heti pihenőnap) kiadásra kerül.

73.9. Az Mt. 91. § a) pontja alapján készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak estében a rendelkezésre állás ideje alatt a munkavállaló kérelmére a MÁO arra jogosult munkavállalója meghatározott időre engedélyezheti a munkahelyen kívüli tartózkodást, valamint a munkaidő vége előtti eltávozást.

**74. Próbarend**

74.1. A munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban kell közölni. Ennek megfelelően a művészeti titkárságok (Művészeti Titkárság, Zenekari Titkárság, Énekkari Titkárság, Balett Titkárság) a próbarendet (próbakiírás hétfőtől-vasárnapig) legkésőbb a tárgyhetet kettővel megelőző hét péntek 12:00 óráig a helyben szokásos módon közzéteszik, valamint az érintettekkel e-mailben közlik.

74.2. A próbák kiírását és összehangolását a művészeti titkárságok végzik, a színpadi feladatok összehangolásáért és koordinálásáért a művészeti igazgató tartozik felelősséggel.

74.3. A próbarend egyeztetésének legkésőbb a tárgyhetet kettővel megelőző hét péntek 9.00 óráig meg kell történnie annak érdekében, hogy minden színházi munkarendben foglalkoztatott munkavállaló, vagy működésében ahhoz kapcsolódó szervezeti egységben is megtörténhessen a próbakiírás.

**75. Tájékoztatás a munkavégzés elrendeléséről**

75.1. A közvetlen munkahelyi vezető vagy beosztással megbízott munkavállaló által a munkaidő-beosztásban megjelölt helyen és időben munkavállaló köteles munkavégzés céljából megjelenni.

75.2. A munkaidő-beosztásról írásban (e-mailen is) történő tájékoztatásnak egyértelműen tartalmaznia kell a beosztás helyét és időpontját, valamint a heti pihenőnapokat.

* + 1. Az általános munkarend esetén az SZMSZ-ben meghatározottak szerint történik a munkaidő-beosztás, azaz az ott meghatározottak szerin külön elrendelés nélkül munkavégzésre rendelkezésre kell állni.
		2. A színházi előadáshoz és próbarendhez igazodó munka-időbeosztást a munkavállalók számára látható helyen is el kell helyezni.

76. Munkaidő-nyilvántartás

76.1. A MÁO-nak kötelező jelleggel nyilvántartást kell vezetnie a rendes és a rendkívüli munkaidőről, melynek keretében jelenléti ív (munkaidő-nyilvántartás) vezetésére kötelezi a munkavállalókat (Mt. 134. § (1) bekezdés).

76.2. A munkaidő-nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontjának. A munkaidő-nyilvántartás az írásban közölt munkaidő-beosztás adott hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

76.3. A közvetlen munkahelyi vezető köteles az előírt jelenléti ívek munkavállalók általi folyamatos vezetését ellenőrizni, munkaidő-nyilvántartást vezetni, a munkában eltöltött időt, a rendkívüli munkavégzés elrendelését dokumentálni, a munkaidő teljesítését ellenőrizni.

76.4. Valamennyi munkavállaló köteles a jelenléti ívet munkában töltött naponként vezetni, a munkaidőt kitölteni és aláírni.

76.5. A közvetlen munkahelyi vezető a munkaidő-nyilvántartáson köteles jelezni a késéseket, távolmaradásokat, illetve azok okát.

76.6. A munkaidő-nyilvántartás (jelenléti ívek) alapján az állomány távolléti jelentések és a rendkívüli munkaidő-elszámolások összeállításáért a közvetlen munkahelyi vezetők felelősek, melyből

a) az állomány távolléti jelentést közvetlenül az Bérgazdálkodási Osztályra,

b) a rendkívüli munkavégzés elszámolását a munkáltatói jogkör gyakorlójának jóváhagyása után kell pénzügyi ellenjegyzésre a gazdasági igazgatóhoz, majd számfejtésre az bérgazdálkodási Osztályra eljuttatni.

76.7. A munkaidő-nyilvántartásokat a munkavégzés helyén kell elhelyezni és tárolni, a vonatkozó szervezeti egység adminisztrációs részlegében.

76.8. A munkaidő-nyilvántartás kontrolljára a beléptető rendszer, illetve az elektronikus munkaidő- nyilvántartó modulok használhatóak.

76.9. A munkaidő-nyilvántartásokat a munkáltatói jogokat gyakorló vezetők kötelesek ellenőrizni és megőrizni.

76.10. A munkaidő-nyilvántartások a bérszámfejtés alapbizonylatai, ezért azok megőrzése a tárgyévet követő 5 évig kötelező.

76.11. A munkavállaló a rá vonatkozó munkaidő-nyilvántartásokba korlátozás nélkül bármikor betekinthet. Az abban szereplő adatok helyessége ellenőrzése céljából felvilágosítást kérhet, amelynek teljesítését a MÁO nem tagadhatja meg.

**77. Napi pihenőidő**

77.1. A munkavállalók részére a napi munkájának befejezését közvetlen követően legalább 12 óra, míg a készenléti jellegű munkakörben foglalkozatott munkavállalók esetében 11 óra, megszakítás nélküli pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók kivételével.

77.2. A MÁO a munkavállaló számára abban az esetben is biztosítja a napi pihenőidőt, ha másnapra munkaidőt nem oszt be.

77.3. A lakó illetve a tartózkodási helyre valamint a munkahelyre történő utazás időtartama a napi pihenőidőbe nem számítható bele.

**78. Rendkívüli munkaidő**

78.1. Rendkívüli munkaidő (Mt. 107. §)

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli munkaidő.

c) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott esetében a szombati napon történő munkavégzés, amennyiben számára a szombatot közvetlenül követő vasárnapra rendes munkavégzést osztottak be.

78.2. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, melyet arányosan kell alkalmazni (Mt. 109. § (1) bekezdés), ha

a) a munkaviszony évközben kezdődött,

b) határozott időre vagy

c) részmunkaidőre jött létre.

A MÁO vállalja, hogy a KSZ-ben meghatározott rendkívüli munkavégzésre vonatkozó a munkavállalóval köthető megállapodás kivételével más, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó megállapodást a munkavállalóval nem köt.

78.3. A nem művészi, vagy művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára – a munkavállalóval kötött egyéni megállapodás alapján – az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként 300 óra lehet (Eamtv. 35. § (5) bekezdés), amelybe beletartozik a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzés is. A 250 óra fölötti rendkívüli munkaidőre vonatkozó bérpótlékot a 48.7 pont szabályozza.

78.4. Az évi 250 óra fölötti rendkívüli munkavégzésre vonatkozó egyéni megállapodást a munkavállaló a következő hónap elsejére az adott hónap 15-i napjáig írásban felmondhatja.

78.5. Rendkívüli munkavégzést a MÁO kizárólag írásban rendkívüli és előre nem látható esetben rendel el. Amennyiben az írásban történő elrendelés nem lehetséges, írásbeli elrendelésnek minősül a jelenléti íven való rögzítés is.

**79. Éjszakai munkavégzés**

79.1. Egymást követő 2 napon történő éjszakai munkavégzés után, a közvetlenül követő kettő napon éjszakai munkavégzésre a munkavállaló – kizárólag az írásbeli beleegyezésével - osztható be.

79.2. Amennyiben a munkaidő 23:00 és 04:00 óra között ér végett, a munkahelyről lakásra (szálláshelyre) történő eljutást a munkáltató közlekedési eszköz, vagy méltányos anyagi hozzájárulással elősegíti.

79.3. A díszítő, hangosító és világosító munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére, 23.00 és másnap 06:00 óra közötti munkavégzés kizárólag a MÁO és a munkavállaló között az éjszakai munkavégzésre vonatkozó egyedi megállapodás alapján rendelhető el. A megállapodás a munkaidőkeret utolsó hónapjának 15.-ig a következő hónap 1. napjára a kizárólag munkavállaló által írásban felmondható

**80. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása**

80.1. A MÁO jogszabályon alapuló közfeladatából, főtevékenységéből, valamint alaptevékenységének kormányzati funkció szerinti besorolásából eredő működésének rendeltetése folytán, továbbá a társadalmi közszükségletet kielégítő munkavégzés, valamint a magyar kulturális és társadalmi szokások alapján indokolt, hogy a MÁO vasárnapra és munkaszüneti napra eső rendes munkaidőt határozzon meg. (Mt. 101. - 102. §)

A jogszabályi felhatalmazásra tekintettel vasárnap és munkaszüneti napon rendes és rendkívüli munkavégzés rendelhető el mindazon munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók számára, akik a színházi munkarendben (egyenlőtlen-munkaidő beosztással) vagy ahhoz igazodóan dolgoznak.

**81. Vasárnapi munkavégzés**

8.1. Vasárnapra eső rendes munkaidő az Mt. 101. § alapján,

a) a MÁO rendeltetése folytán e napon is folytatott tevékenységhez (előadóművész, előadóművészeti, épületüzemeltetés, értékesítés stb.) kapcsolódó munkakörben,

b) a készenléti jellegű munkakörben, foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

81.2. Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalót vasárnap rendes munkaidőre osztották be úgy részére a vasárnapot közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem rendelhető el.

81.3. Munkavégzés a rendes munkaidőben vasárnap is foglalkoztatható munkavállaló számára rendelhető el.

81.4. Vasárnapra általános munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére munkavégzés nem rendelhető el.

81.5. Vasárnap kizárólag előadás tartható.

**82. Munkaszüneti napi, Nagyszombati, december 24-i és 31-i munkavégzés**

82.1. Munkaszüneti nap: január 1, március 15, Nagypéntek, húsvéthétfő, május 1, pünkösdhétfő, augusztus 20, október 23, november 1, december 25-26. A munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és pünkösdvasárnap tekintetében. (Mt. 102. §)

82.2. Munkaszüneti napra rendes munkaidő a színházi munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknak osztható be. (Mt. 102. § (2) bekezdés) Munkaszüneti napokon, illetve Nagyszombaton, december 24-én és 31-én történő munkavégzést arányosan kell megosztani az azon a napon munkát végző szervezeti egységek munkavállalói között.

82.3. Munkaszüneti napon, Nagyszombaton, december 24-én és 31-én kizárólag előadás tartható.

**83. Pihenőnapok kiadása és hétfői munkavégzés**

83.1. Hetenként két pihenőnapot a munkaidő-beosztás szerinti időben kell biztosítani (kiadni) az általános munkarendben, valamint a 8 óra napi rendes munkaidőt meghaladó munkaidő-beosztásban (78.8. pont) foglalkoztatott munkavállalóknak. Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében a pihenőnapokat szombaton és vasárnap, kötelező a számukra biztosítani (kiadni).

83.2. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén (színházi munkarend) a heti kettő pihenőnap egyenlőtlenül is beosztható. (Mt. 105. § (2) bekezdés alapján)

83.3. A MÁO előadó-művészeti tevékenységéhez, a színházi munkarendhez igazodó munkakörökben egyenlőtlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak a heti kettő pihenőnap közül az állandóan biztosítandó és elvonhatatlan heti pihenőnap a hétfő. Amennyiben január 1-án, december 25-én, december 26-án, ha hétfői napra esik, illetve Húsvét és Pünkösd hétfőn a munkáltató szolgálatot 10000Ft keresetkiegészítés ellenébe elrendelhet.

83.4. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a munkavállaló számára a KSZ 83.2. pontban foglaltak betartásával, egybefüggő 6 munkanapot követően legalább egy, heti pihenőnapot a munkaidőbeosztás szerinti időben kötelező biztosítani, valamint havonta legalább egy, heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani és kötelezően biztosítani. (Mt. 105. § (3) és (4) bekezdés alapján)

83.5. Annak érdekében, hogy a munkáltató a fizikai értelemben legerősebben igénybe vett művészi tár munkavállalóinak rekreációját elősegítse vállalja, hogy évadonként 22 vasárnapon nem tart balettelőadást, ezáltal évadonként 22 alkalommal a balettművészek számára kettő pihenőnap közvetlenül az egymást követő napon, vasárnap és hétfőn megszakítás nélkül kerül kiadásra.

**84. Általános munkavégzési feltételektől eltérő munkaelrendelés tilalma**

84.1. A munka és pihenőidőre, éjszakai munkavégzésre vonatkozó szabályokat a KSZ jelen pontjában foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek 6 éves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke 6 éves koráig.

84.2. A KSZ 89.1. pontban meghatározott munkavállalók esetében

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,

d) éjszakai munkavégzés nem rendelhető el,

e) más helységben végzendő munka nem rendelhető el.

84.3. A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára (kiküldetés, vendégszereplés) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása idején.

84.4. A hölgy munkavállalóknak a beosztás szerinti munkaidejük legkésőbb 23 órakor véget ér. A fenti időn túl munkavégzés a hölgy munkavállalóknak csak írásbeli hozzájárulásukkal, és abban az esetben engedélyezett, ha a MÁO a lakó vagy tartózkodási helyükre történő az elvárható időn belüli és biztonságos eljutást biztosítja.

84.5. Éjszakai munkát csak esti előadást követően színpad bontási munkálatokra lehet elrendelni.

**85. Munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés esetei, és a távolléti díj**

85.1. A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási- és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól és távolléti díjra jogosult. (Mt. 55. § alapján)

*a)*keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,

*b)* a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,

*c)* a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,

 *d)*a véradáshoz szükséges, de legalább az adott napra beosztott munkavégzés időtartamra,

*e)* szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

*f)*hozzátartozója halálakor négy munkanapra,

*g)*általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

*h)* önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

*i)*bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

*j)* jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,

*k)* különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,

*l)*a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb tíz munkanapra, vagy

*m)*munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

*n)* a szabadság tartamára,

*o)* a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

p) heveny foglalkozási megbetegedés, valamint a hölgyek védelmére szükséges időtartamra jelen KSZ 88. pontja szerint,

r) az üzemszünet rendes szabadsággal nem lefedhető időtartamára, kiengedés időtartamára a KSZ 91. pontja szerint,

s) gyermekek után járó pótszabadságnak megfelelő mentesítés időtartamára, amennyiben a távollét biztosítása nem szabadság kiadásával történik a KSZ 88.14. pontja szerint.

sz) Hűségnapok: 1 nap mentesítés munkavégzés alól először az 5. évfordulón, majd pedig minden harmadik évfordulón (5. év 1 nap, 8. év 2 nap, 11. év 3 nap, stb.) Jogosultak köre: azon munkavállalók, akik a MÁO-val legalább 5 évnyi megszakítás nélküli aktív munkaviszonnyal rendelkeznek. Nem minősül aktív munkaviszonynak a fizetés nélküli szabadság teljes időtartama (bármilyen okból és jogcímen, a fizetés nélküli szabadság első napjától kezdődően), ezért az évforduló napja nem feltétlenül azonos az utolsó belépés napjával. A Munkavállaló az évfordulóhoz kapcsolódó hűségnapra legkorábban az évforduló napján jogosult, azaz a tárgyévi hűségnapok száma legkorábban az évforduló napján növekszik, egy nappal. A távolléti díjjal fizetett hűségnapokat az esedékesség évében a munkavállaló legalább 15 nappal a kiadást megelőző kérelmében megjelölt időpontokban köteles a munkáltató kiadni.

t) Mézeshét: 5 távolléti díjjal fizetett munkanap. Azon munkavállalók igényelhetik, akik a KSz hatályba lépését követően házasságot kötnek. Ha mindkét fél a MÁO munkavállalója, úgy a mentesítés mindkét munkavállalónak jár. Igénylés határideje, a házasságkötést követő 30 napon belül.

A határidő elmulasztása esetén a mentesítés nem vehető igénybe. A mézeshét napok igénybevételének határideje: a házasságkötést követő 60 napon belül. A munkáltató a Mézeshét napokat az igénylésben megjelölt időpontban köteles kiadni.

ty) Különleges mentesítés munkavégzés alól: A MÁO a Szociális és Jóléti Bizottság véleményének ismeretében, az Mt. 55. § alapján különös méltánylást érdemlő családi ok alapján a munkavállalót mentesíti a munkavégzés alól. Az erre irányuló igényt formanyomtatványon kell a munkavállalónak a MÁO felé előterjeszteni. Ezekben az esetekben a munkavállalónak a mentesítés idejére távolléti díj jár. Felmondási idő alatt a különleges mentesítés nem engedélyezhető.

90.1.1. A *j)*pont szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

85.1.2. A *l)*pont szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

85.1.3. A *j)*és *l)*pont szerinti esetben az Mt. 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

85.1.4. A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

85.2. A munkavállalót, ha a MÁO foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér, és ha munkaidő beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosul bérpótlék illeti meg. (Mt. 146. § (1) és 147 §)

85.3. A betegszabadság tartamára a távolléti díj 80%-a jár.

85.4. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj 80%-a jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül (Mt. 146. (4) - (5)).

85.5. A távolléti díj megállapításakor az alapbéren kívül az Mt. szerinti pótlékokat (éjszakai pótlék, műszakpótlék), a végrehajtási rendeletek szerinti bérpótlékokat (nyelv pótlék, művészeti pótlék stb.), valamint a havi rendszerességgel fizetett kereset-kiegészítést, valamint a közreműködési díjat is figyelembe kell venni.

86. Heveny foglalkozási megbetegedés, a hölgy munkavállalók védelme.

86.1 Heveny foglalkozási megbetegedés

a) A MÁO előadó-művészeti tevékenységének ellátásával összefüggésben a munkavállalók fokozott fizikai és pszichés kóroki tényező(k) hatásának, expozíciónak vannak kitéve.

b) A MÁO azon munkavállalóit, akinek heveny foglalkozási megbetegedése összefüggésbe hozható a munkakörét érő expozíciós hatásokkal, mentesíti a munkavégzési kötelezettség alól. (Mt. 55. § (1) bekezdés k) pont)

c) A MÁO-nak biztosítania kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési körülményeket, melynek értelmében, a munkavállalót ért expozíció, az optimálisnál nagyobb igénybevételének következményeként kialakuló heveny megbetegedésekből történő felépülésre rekreációs időt köteles biztosítani.

d) A munkakörökhöz kapcsolódó expozíciós hatásokat a MÁO Munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjéről szóló szabályzata tartalmazza.

e) A megbetegedés foglalkozási jellegének elbírálására a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás keretében orvosi tevékenységet folytató foglalkozás-egészségügyi orvos jogosult.

f) Nem jogosult a foglakozás- egészségügyi orvos igazolást kiadni, amennyiben

a) a foglalkozási megbetegedés nem heveny,

b) a megbetegedés nem foglalkozási jellegű (eredetű),

c) a betegség üzemi baleset következménye a munkavédelmi felelős és a MÁO megállapítása alapján.

g) A foglalkozás- egészségügyi orvos igazolása alapján a közvetlen munkahelyi vezető, havonta legfeljebb egy munkanapra mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, mely három hónapra (három napra) összevonva is igénybe vehető.

h) A közvetlen munkahelyi vezető a heveny megbetegedés következtében történő munkavégzés alóli mentesítés időszakát állományjelentésben jelezni köteles, csatolva az igazolást. Tört napot – melynek mértéke fél nap – érintő mentesítés esetén az egész napra történő kiegészítéssel egy napra számítva kerül a mentesítés az állományjelentésbe feltüntetésre, csatolva mindkét tört napra szóló igazolást.

i) A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára az Mt. 146. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló távolléti díjra jogosult.

j) A munkavégzés alóli mentesítés időtartama csökkenti a munkaidőkeretben kötelezően teljesítendő munkaidőt.

k) A munkavállaló köteles a megbetegedését haladéktalanul a közvetlen felettesének szóban vagy írásban jelenteni.

86.2 A hölgy munkavállalók védelme

a) A hölgy munkavállalók részére a kérésüknek megfelelő időpontban havonta 2 nap fizetett egészségügyi szabadság biztosítandó.

1. Szabadság, kiengedés, üzemszünet, kinevezéstől eltérő foglalkoztatás, MÁO kártérítési felelőssége, munkavállaló kártérítési felelőssége, záró rendelkezések

87. A szabadság mértéke

87.1. A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár.

87.2. Az (1) bekezdés alkalmazásában, munkában töltött időnek minősül:

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,

e) a keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó része,

g) a munkavégzés alóli mentesülés időtartama (Mt. 115. §).

87.3. A munkavállalót az Mt.-ben részére előírt szabadság mértékén felül további az életkor alapján járó pótszabadság 5 nappal való emelése illeti meg.

87.4. A 150/1992. Korm. rendelet 1. sz. mellékletében meghatározott művészi és művészeti munkakört betöltő munkavállalókat évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. (Eamtv. 36. § (2) bekezdés)

87.5. A munkavállalót - a KSZ 11. sz. melléklete szerint nyilatkozva - gyermekenként pótszabadság illeti meg, először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben, amelyben a tizenhatodik életévét betölti az alábbiak szerint

a) egy gyermeke után kettő,

b) két gyermeke után négy,

c) kettőnél több gyermeke után összesen hét,

d) fogyatékos gyermek után további két munkanap pótszabadság.

87.6. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, melyet kérésének megfelelő időpontban kell számára kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A pótszabadságra való jogosultságot a gyermek születési anyakönyvi kivonatának bemutatásával a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztályon kell bejelenteni.

87.7. Amennyiben a MÁO-val létesített munkaviszony év közben kezdődik vagy szűnik meg, a szabadság arányos része jár. A szabadság kiszámításánál a fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.

88. Betegszabadság

88.1. A munkavállalót a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként – munkaviszony létrejöttével arányosan – tizenöt munkanap betegszabadságra jogosult. (Mt. 126. §)

89. Szülési szabadság

89.1. Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult. (Mt. 217. §)

89.2. Szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

89.3. A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen.

89.4. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő 1 év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

89.5. A szülési szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halálát követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket – külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon. Ezekben az esetekben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

90. Fizetés nélküli szabadság

90.1. A munkavállaló kérelmére - KSZ 12. sz. melléklet - fizetés nélküli szabadságra jogosult:

a) gyermeke harmadik életéve betöltéséig, az örökbefogadott gyermeke gondozása céljából a kihelyezés kezdő időpontjától számított három évig, háromévesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A gyermekgondozási díj időtartamára (Mt. 128. § (1) – (2) – (3) bekezdés);

b) gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt (Mt. 130. §);

c) hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja (Mt. 131. §);

d) tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára (Mt. 132. §);

e) munkavállalónak a külszolgálat időtartamára, ha a munkavállaló házastársa külszolgálatot teljesít.

90.2. A 95.1. pont a) pontjában meghatározott szabadság megszűnik:

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halálát követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket – külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

Ezekben az esetekben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

90.3. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételére és annak időtartamára, illetve megszüntetésére vonatkozó igényét, jognyilatkozatot

a) legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának;

b) a fizetés nélküli szabadság az igényben megjelölt időponttól, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

A határidők az önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára járó fizetés nélküli szabadságra nem vonatkoznak.

90.4. A munkavállaló kérelmére – a közvetlen munkahelyi vezetője javaslatát figyelembe véve – főigazgató fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet egyedi indokoltság esetén. Ebben az esetben az engedélyezhető fizetés nélküli szabadság időtartama legfeljebb 1 év lehet.

90.5. A művészi, művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló kérelmére - a közvetlen munkahelyi vezető javaslatát figyelembe véve - amennyiben munkavégzés került elrendelésre, egyéni indokoltság esetén a főigazgató fizetés nélküli szabadságot mérlegelési jogkörében eljárva engedélyezhet. (KSZ. 13. sz. melléklet)

90.6. A művészi, művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmét a főigazgató engedélyét megelőzően az alábbiak szerint köteles előzetesen engedélyeztetni:

a) művészeti tárak dolgozói esetében a próbavezető és művészeti főtitkár, valamint a művészeti igazgató által;

Próbavezetőnek minősülő személyek:

* + - 1. rendpróbán: a rendező, távolléte esetén a játékmester, távolléte esetén a rendező asszisztens;
			2. zenekari próbán: a karmester, távolléte esetén a korrepetitor;
			3. együttes próbán: a karmester, távolléte esetén a korrepetitor.

b) balettművészek esetében a vezető balettmester és a balettigazgató által;

c) zenekari művészek esetében a zenekar-igazgató és főzeneigazgató által;

d) énekkari művészek esetén a karigazgató és főzeneigazgató által.

90.7. Az előzetes engedélyezésre jogosultak kötelesek a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó kérelem beérkezésétől számított 2 munkanapon belül az igénylő lap megfelelő rovatát véleményükkel és aláírásukkal ellátni.

95.8. A munkáltatói jogkör gyakorlója a művészi, művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalók fizetés nélküli szabadságát abban az esetben engedélyezi – az előzetes hozzájárulások megléte esetén –, ha az érintett távolléte a MÁO műsor- és próbatervével összeegyeztethető és a MÁO-val fennálló jogviszonyból eredő kötelezettségek teljesítését nem veszélyezteti, továbbá a MÁO jogos gazdasági- vagy művészi érdekét nem sérti.

90.9. A fizetés nélküli szabadság munkáltatói jogkör gyakorlója általi engedélyezéséről, illetve elutasításáról a kérelem beérkezésétől számított 5 munkanapon belül a közvetlen felettese tájékoztatja a kérelmezőt, a Munkaerő-gazdálkodási Osztályt, valamint a Humánerőforrás-gazdálkodási Osztályt.

91. Kiengedés

91.1. A főigazgató a művészi, művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló kérelmére, amennyiben munkavégzés még nem került elrendelésre – a már kiadott munkaidő beosztáson túli időpontok tekintetében – egyéni indokoltság esetén kiengedést, mérlegelési jogkörében eljárva, - KSZ 90.6. pont szerinti eljárásnak megfelelően - engedélyezhet. (KSZ 14. sz. melléklet) A kiengedési kérelem elmulasztása súlyos munkavégzéssel összefüggésben elkövetett vétségnek minősül. A kiengedés elutasítását írásban kell indokolni.

91.2. Abban az esetben, ha a már előre közölt munkaidő-beosztás szerinti munkamentes időben a munkavállaló a tudományos, oktatói, művészeti, rektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá közérdekű önkéntes művészi, oktatói, tudományos tevékenységet végez, a kikérés számára szükségtelen.

91.3. A főigazgató a művészi, művészeti munkakörben dolgozó munkavállalók kikérését abban az esetben engedélyezi – az előzetes hozzájárulások megléte esetén – ha az érintett távolléte a MÁO műsor- és próbatervével összeegyeztethető és a MÁO-val fennálló jogviszonyból eredő kötelezettségek teljesítését nem veszélyezteti, továbbá a MÁO jogos gazdasági és/vagy művészi érdekét nem sérti.

91.4 A kiengedés főigazgató általi engedélyezéséről, illetve elutasításáról a kérelem beérkezésétől számított 5 munkanapon belül közvetlen felettese a kérelmezőt köteles tájékoztatni.

92. A szabadság kiadása

92.1. A szabadságot – a munkavállaló kimutathatóan nyilvántartott időben történt előzetes meghallgatása után – a MÁO adja ki. (Mt. 122 - 125. §)

92.2. A MÁO évente 14 munkanap szabadságot – a munkaviszony, első három hónapját kivéve – a KSZ rendelkezéseivel összhangban legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

92.3. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

92.4. A szabadság kiadásának időpontját a szabadságolási terv tartalmazza. A szabadságolási terv hiányában a MÁO kizárólag a munkavállaló kérésére, illetve egyetértése esetén jogosult a szabadság kiadására.

92.5. A szabadságot a munkavállaló méltányos érdekeinek különös figyelembevételével az esedékességének évében kell kiadni.

92.6. A szabadságot, ha a munkaviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődött, a MÁO legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig adhatja ki.

92.7. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

92.8. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

92.9. A MÁO kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

A munkáltató az a) és b) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az *a)*pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

92.10. A munkavállalónak a szabadság kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a MÁO köteles megtéríteni. Amennyiben a MÁO a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakítja a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

92.11. A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

92.12. A munkaviszony megszűnésekor, ha a MÁO az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Ezen eseten kívül a szabadságot pénzben megváltani nem lehet.

92.13. A MÁO a szabadság kiadása során kivételesen, indokolt esetben nem köteles a munkavállaló szabadságának kiadására vonatkozó kérelmét figyelembe venni, ha az a MÁO üzemszerű működését közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ezen okokról és indokairól a MÁO-nak haladéktalanul tájékoztatnia kell a munkavállalót, és közölnie kell, hogy mikor veheti ki a szabadságát. A munkáltató az évad kezdetekor a játszási időszaka alatt kijelöli azokat az időszakokat, amikor a munkavállaló részére legalább öt nap megszakítás nélküli szabadság kérelemre kiadásra kerül. (Eamtv 36. § (1) bekezdés alapján)

92.14. A KSZ 97.13. pont rendelkezése alól kivételt képeznek az éves szabadság gyermekek után járó pótszabadsági napok mértékével megegyező napjai, melyről a munkavállaló maga rendelkezik. A munkáltató ezt annak érdekében biztosítja, hogy a munkavállaló a gyermek érdekeire figyelemmel él ezzel a lehetőséggel.

92.15. A szabadság kiadását úgy kell megszervezni, hogy az intézmény zavartalan működését ne gátolja.

a) Azon munkavállalók, akiknek munkarendje a színház műsorrendjéhez igazodik, lehetőleg az üzemszünetben kell kiadni a szabadságát.

b) Az állandó munkarendben foglalkoztatottak szabadságát is elsősorban az üzemszünet idejére kell tervezni.

92.16. A MÁO minden év március 31-ig szabadságolási tervet készít, melyet a Szakszervezettel egyeztet. Majd közzéteszi a színpadi munkarendben (művész és művészeti, színpadi és gyártó műszaki munkatársak) foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan.

93. A szabadság nyilvántartása

93.1. A tárvezetők/szervezeti egység vezetők minden hónap 15. napjáig kötelesek leadni a Munkaerő-gazdálkodási Osztályra az állomány/távollét jelentésben:

a) a kiadott szabadságot,

b) a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülések időtartamát,

c) fizetés nélküli szabadság kiadásával kapcsolatos adatokat.

92.2. Abban az esetben, ha a munkavállaló részére járó szabadságnapok száma kevesebb, mint az üzemszünet munkanapjainak a száma, a tárvezetők/szervezeti egység vezetők esetükben állásidőt kötelesek a leadásra kerülő állomány/távollét jelentésen feltüntetni. (KSZ 14. sz. melléklet)

94. A szabadság kiírása

94.1. A MÁO minden munkavállalója a ténylegesen igényelt szabadságát az erre a célra rendszeresített „Szabadságengedély” tömbben köteles közvetlen munkahelyi vezetőjével engedélyeztetni.

94.2. A színházi munkarendben foglalkoztatott munkavállalók szabadságának kiadása a „Szabadságengedély” tömb helyett egy külön erre rendszeresített nyomtatványon (továbbiakban: „Szabadságolási nyomtatvány”) történik. (KSZ 15. sz. melléklet) A gyermekek után járó pótszabadságot vagy egyéb évadközi szabadság igényeket a „Szabadságengedély” tömbben kötelesek a munkavállalók kiírni.

94.3. A „Szabadságengedély” tömböt és a „Szabadságolási nyomtatványt” táranként/szervezeti egységenként kell vezetni.

94.4. A tárvezetők, szervezeti egységek vezetői a „Szabadságengedély” tömbben kiírt és engedélyezett szabadságokat, valamint a „Szabadságolási nyomtatványon” a MÁO által kiadott szabadságokat kötelesek a Munkaerő-gazdálkodási Osztály részére a havonta leadásra kerülő állomány/távollétjelentéseken feltüntetni és a „Szabadságengedély” tömb sorszámmal ellátott kétpéldányos lapjainak első példányát vagy a „Szabadságolási nyomtatványt” az állomány/távollétjelentés mellé csatolni.

94.5. A MÁO a KSZ hatálya alá tartozó vezetői szabadságuk engedélyeztetését szintén közvetlen felettesükkel kötelesek engedélyeztetni. Az ezzel kapcsolatos adminisztrációt a mindenkor hatályos SZMSZ szerinti hierarchiának megfelelően kötelesek lebonyolítani az érintett titkárságokon keresztül.

94.6. A szabadság kiadásának elmulasztásából eredő esetleges anyagi következmények az érintett tárvezetőket/szervezeti egység vezetőket terhelik.

95. Üzemszünet

95.1. A MÁO előadó-művészeti tevékenységét szünetelteti annak érdekében, hogy a rendszeres karbantartási munkákat elvégeztethesse és az éves rendes szabadságot a munkavállalók részére kiadhassa, valamint a műsorokkal lefedett időszak fokozott szellemi és fizikai igénybevétel miatt a regenerálódáshoz szükséges zavartalan pihenési időszakot biztosítson.

95.2. Az üzemszünet időtartama a művészi, művészeti munkakörben, valamint a színpadi műszakban foglalkoztatott munkavállalók számára minimum 69 nap, melyet két részletben kell kiadni (nyári és téli üzemszünet).

95.3. A nyári üzemszünet időtartama minimum 63 nap, amelyet az adott évad vége és az új évad kezdete körüli időszakban (június 1. és augusztus 31. közötti időtartamon belül) kell kiadni.

95.4. A téli időtartama minimum 6 nap, melyet a naptári év kezdete körüli időszakban (január 1. és január 31. időtartamon belül) kell kiadni.

95.5. Az üzemszünet időszakában egy produkcióval, rendezvénnyel összefüggésben a MÁO jogosult egybefüggő maximum 5 napon munkát elrendelni a művészi, művészeti munkakörben, valamint a színpadi műszakban foglalkoztatott munkavállalók számára, amiért további egybefüggő 5 nap időtartamban szabadságolásra ad lehetőséget a MÁO a munkavállalóknak a KSZ 92.13. pontban foglaltak szerint.

95.6. Az üzemszünet időszaka külföldi vendégszereplés esetén az azon résztvevők vonatkozásában, időtartamában módosítható (csökkenthető).

95.7 Az üzemszünet időtartama és pontos időszaka évente főigazgatói utasításban – a nyári üzemszünet vonatkozásában minden tárgyév február 28-ig, a téli üzemszünet vonatkozásában előző év augusztus 31-ig – kerül minden szakmai területet érintően meghatározásra.

95.8. A balettművészek vonatkozásában – kiemelt figyelemmel fizikai, valamint az esztétikai állapot megőrzési kívánalmakra és elvárásokra – a KSZ 95. pontban rögzített általános előírásoktól eltérően a MÁO három részletben köteles biztosítani azzal a megkötéssel, hogy a kiadandó nyári üzemszünet legalább a 45 napot elérje.

96. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

96.1. Hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból az eredeti munkaköre helyett, a munkavállaló más munkakörbe tartozó feladatokat köteles ellátni a munkaszerződés módosítással nem járó munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében. (Mt. 53. § alapján)

96.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra abban az esetben kerülhet sor, amennyiben a képesítési követelmények szempontjából az átirányítás végrehajtható.

96.3. A méltányos bánásmód elvének figyelembevételével a MÁO nem rendelhet el olyan a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, melyet a munkavállaló képesítés szempontjából el tudna látni, de az a munkavállaló emberi méltóságát, és egyéb jogos érdekeit sértené, vagy súlyosan veszélyeztetné.

96.4 Az munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A MÁO és a munkavállaló által kötött megállapodás alapján, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás hosszabb távon is fenntartható a 96.4. pontban előírt díjazás legalább 10%-al való emelésének kikötése mellett.

96.3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást a MÁO kizárólag írásban rendeli el. Annak várható tartamáról a munkavállalót legkésőbb az elrendeléskor írásban tájékoztatni kell.

96.4. Eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult, az egyes jogcímekre vonatkozó eltérő rendelkezéseket figyelembe véve.

96.5. Az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a MÁO vállalja, hogy a méltányos mérlegelés követelményének értelmében messzemenően figyelembe veszi a munkavállaló méltányos érdekeit, melynek keretében a Szakszervezettel egyeztet.

96.6. A munkavállalóra a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

97. Kiküldetés

97.1. A munkavállaló a hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) A várandóssága megállapításától gyermeke hatéves koráig.

b) Gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli.

c) Hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.

97.3. Külföldi kiküldetés teljesítésére a MÁO a munkavállalót az előzetes hozzájárulása hiányában nem kötelezheti.

97.2. A kiküldetés munkaideje a kiküldetésben töltött munkaidő és az utazás ideje.

97.3. A kiküldetés szabályait az Ávr. 13. § (2) c) pontja alapján összeállított, a KSZ részét képező, MÁO kiküldetési és turné szabályzata tartalmazza.

97.4. A kiküldetés minimum díjazása az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

a) A külföldi napidíj mértéke bruttó 60 eurónak megfelelő forintösszeg, melyből a kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 285/2011. (XII. 22.) kormányrendelet 2. § alapján 15 eurónak megfelelő forintösszeg adó és járulékmentes költségtérítés. A külföldi napidíj az Szja tv. 5. § (7) bekezdés hatálya alá tartozó bevétel, mely a felvett valuta előző hónap 15 napján érvényes MNB középárfolyammal szorzott összege.

b) A belföldi napidíj az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségek fedezetére a kiküldött számára meghatározott napidíj-átalány összege, mely a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló élelmezési költségtérítéséről szóló 278/2005. (XII.20.) Korm. rendelet 3. § alapján 4.000 forint, melyet az ugyanazon Korm. rendelet 4. § (2) bekezdése alapján szálloda igénybevétele esetén, amennyiben a szállodaköltség a kötelező reggeli árát tartalmazza, a napidíj összegét 20%-kal csökkenteni kell.

c) A kiküldetés időtartamára számított napidíj teljes összegét a kiküldetés megkezdése előtt a munkavállaló részére bankszámlájára a MÁO köteles átutalni. Az átutalás elmaradása esetén a munkavállaló a kiküldetést nem köteles teljesíteni.

97.5. A belföldi vendégszereplés kiküldetés díjazásánál a KSZ közreműködési díjra vonatkozó részeit kell alkalmazni.

97.6. A külföldi vendégszereplés esetén a közreműködési díj mértékéről a KSZ 29.7. pontja alapján a Felek előzetesen eseti megállapodást kötnek. Megállapodás hiányában a közreműködési díjra jogosult munkavállaló a kiküldetést nem köteles teljesíteni.

97.7. A vendégszereplések, azaz a MÁO szabad kapacitáskihasználás érdekében végzett tevékenységgel kapcsolatos kiküldetés munkavégzésre (mint csoportos kiküldetés), játszóhelyen kívüli előadások, előadás közreműködések esetén, amennyiben a bérkiegészítés feltételei teljesülnek, a munkavállalók részére a KSZ 97.4. pontjában előírt mértékű napidíjaknál magasabb díjazást biztosít, az ellátandó tevékenységre való tekintettel.

97.8. A kiküldetésekkel kapcsolatos részletes eljárásrendet a vonatkozó végrehajtási szabályzat tartalmazza.

98. Könnyített munkavégzés

98.1. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. (Mt. 60. § (1) bekezdés)

98.2. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a kinevezés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére távolléti díja illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

99. Helyettesítés

99.1. A hatékony működés fenntartása miatt szükségessé vált munkaszervezési okból ideiglenesen, a közvetlen munkahelyi vezetőjének írásbeli utasítása alapján a munkavállaló a munkakörébe tartózó munkákat másik munkavalló helyett is köteles ellátni a munkaszerződés módosítással nem járó helyettesítés keretében.

99.2. Ez esetben az eredeti munkabérén felül, a végzett munkával arányos külön díjazás, helyettesítési díj is megilleti.

99.3. A helyettesítési díj mértéke időarányosan, a helyettesítendő munkavállaló alapbérének 60%-a, melyet a munkáltatói jogok gyakorlója állapít meg a kötelezettségvállalási rend szerint.

99.4. Egy helyettesítés több munkavállaló által is ellátható közösen napi, vagy arányos megbontásban.

99.5. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár, a teljesített helyettesítés tényleges időtartamára.

99.6. A helyettesítést kezdetét, várható időtartamát és a díjazását tartalmazó utasítást a helyettesítést végző munkavállalóval írásban kell közölni.

99.7. Nem jár helyettesítési díj, ha

a) a helyettesítés a munkavállaló munkaköri kötelezettsége,

b) a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.

100. A MÁO kártérítési felelőssége

100.1. A munkavállalót munkabaleseti eredetű halála esetén az örökös(öke)t, 3000000 Ft illeti meg.

100.2. Amennyiben a munkavállaló munkabalesetből eredően maradandó jellegű, 79%-ot meghaladó mértékű egészségkárosodást szenved, 5000000 Ft illeti meg.

100.3. A munkabalesetből eredő maradandó jellegű, részleges egészségkárosodás esetén a jelen paragrafus (2) bekezdésben meghatározott összegnek az egészségkárosodás mértéke szerinti hányada illeti meg a munkavállalót.

|  |  |
| --- | --- |
| **Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:** | **a (2) bekezdés szerinti összeg hányada:**  |
| egy kar vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 70 % |
| egy kar könyökízület fölöttiig való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 65 % |
| egyik kar könyökízület alattiig való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 60 % |
| egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 20 % |
| egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 10 % |
| bármely más kézujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 5 % |
| egyik comb csípőízületben történő elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 70 % |

|  |  |
| --- | --- |
| **Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:** | **a (2) bekezdés szerinti összeg hányada:**  |
| egyik comb részleges csonkolása vagy a térdízület teljes működésképtelensége | 60 % |
| egyik lábszár részleges csonkolása | 50 % |
| egyik bokaízület elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 30 % |
| egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 5 % |
| bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége | 2 % |
| mindkét szem látóképességének teljes elvesztése | 100 % |
| egyik szem látóképességének teljes elvesztése | 35 % |
| egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette  | 65 % |
| mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése | 60 % |
| egyik fül hallóképességének teljes elvesztése | 15 % |
| egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette | 45 % |
| a szaglóérzék teljes elvesztése | 10 % |
| az ízlelő érzék teljes elvesztése | 5 % |

100.4. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 3. pontjában foglaltak az irányadók.

100.5. Nem jogosult a munkavállaló e paragrafus szerinti összegekre, ha a munkabaleset a munkavállaló

a) szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben,

b) ittas, kábítószertől vagy egyéb anyagtól bódult állapotával okozati összefüggésben történt.

100.6. Nem jogosult továbbá a munkavállaló ezen paragrafus szerinti összegekre akkor sem, ha a MÁO az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

100.7. Munkabaleset kapcsán felmerülő kezelések költségeit a MÁO a munkavállaló írásbeli kérésére a biztosítói kártérítés kifizetéséig előfinanszírozza a kezelés költségét, amennyiben a munkavállalót kezelését akkreditált egészségügyi szerv végzi.

101. A munkavállaló kártérítési felelőssége

101.1. A munkavállaló a munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ennek szabályai az Mt. rendelkezései alapján, a megalkotott - a Szakszervezettel előzetes egyeztetést követően kiadott - főigazgatói utasítás tartalmazza.

102. Záró rendelkezések

102.1. A MÁO vállalja, hogy a KSZ-ben foglaltakra hivatkozva - hátrányára - egyetlen munkavállaló javadalmazását sem módosítja, a munkaszerződések módosítást nem kezdeményezi.

102.2. Annak érdekében, hogy az öngondoskodást elősegítve a MÁO önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári hozzájárulást vállaljon, a Felek 2024 áprilisában tárgyalásokat kezdenek.

102.3 A MÁO visszavonhatatlanul kijelenti, hogy a tárgyalások eredményeként 2024. január 01-től kezdődően valamennyi munkavállalója részére az alapbérük legalább 4,5%-nak megfelelő önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulást fizet

102.4. A MÁO vezető jogtanácsosa és belső ellenőr közreműködésével hivatalból folyamatosan a Felek megkeresésére pedig alkalmakor ellenőrzi a KSZ betartását, és szabálytalanság észlelésekor a felelős megállapításával szankciók alkalmazására tesz javaslatot.

102.5. A Felek közösen lépnek fel annak érdekében, hogy az Eamtv. 43/C. § értelmében az előadó-művészeti járadékról szóló jogszabály mielőbb megalkossák és bevezessék, valamint a MNB táncművészei - tekintettel kiemelkedő és nagy erőfeszítéssel fenntartható művészi teljesítményeikre - vonatkozásában az életjáradék folyósítására, már 18 év MÁO-ban eltöltött szolgálatot követően lehetőség nyíljon.

102.6. Az balettkari, énekkari és a zenekari művészek terhelésének mérséklése érdekében 2024. február első felétől Felek tárgyalásokat folytatnak, ennek keretében többek között szolgálatszámra vonatkozó részeket felülvizsgálják.

102.7. A MÁO vállalja, hogy a KSZ-ben szereplő fix összegű juttatásokat és kifizetni rendelt összegek értékeit – a Felek eltérő megállapodásának hiányában – minden év január 1-től kezdődően az Országos Statisztikai Hivatal által közzétett várható éves infláció +2’% százalékos mértékkel megemeli.

102.8. A KSZ rendelkezéseitől eltérő, korábban kiadott MÁO utasítások - a KSZ-szel harmonizáló módosítások hiányában - a KSZ kihirdetésével hatályukat vesztik.

102.9. A Felek a KSZ-t az aláírás napján kihirdetettnek tekintik.

Budapest, 2024. február …

Ókovács Szilveszter Rotter Oszkár

 MÁO főigazgató MZTSz Operaházi Bizottságának

elnöke

Bárány Balázs Péter

ODFSz elnök

 **T A R T A L O M J E G Y Z É K**

**PREAMBULUM**

**ELSŐ RÉSZ**

**1. A kollektív szerződés jogszabályi háttere**

**2. A kollektív szerződés személyi hatálya**

**3. A kollektív szerződés időbeli hatálya**

**4. A kollektív szerződés felépítése**

**5. A kollektív szerződés megkötése, módosítása és felmondása**

**6. A kollektív szerződés közzététele és az abban foglaltak**

**megismertetése a munkavállalókkal**

**7. A Felek közötti együttműködés általános szabályai, területei és formái**

**8. Intézményi Érdekegyeztető Tanács**

**9. Értelmező rendelkezések**

**MÁSODIK RÉSZ**

**10. A munkaviszony létesítése és tartalma**

**11. Próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra vonatkozó közös szabályok**

**12. Zenekari próbajáték**

**13. Énekkari próbaéneklés**

**14. Próbatánc – tánckari tag – magántáncos**

**15. Képesítési követelmények**

**16. Munkaviszony létesítése**

**17. Munkaviszony létesítése határozott időre**

**18. A kinevezés okmányai**

**19. A foglalkoztatásra vonatkozó általános szabályok**

**20. Próbaidő a munkaviszonyban**

**21. A Teljesítmény Értékelő rendszer (TÉR) általános szabályai**

**22. További jogviszony létesítése**

**23. Kép- és hangfelvétel készítéséhez történő hozzájárulás**

**HARMADIK RÉSZ**

**A munka díjazásának szabályai**

**24. Az alapbér meghatározása**

**25. A munkavállalókat megillető kiegészítő bérelemek, és juttatások**

**I. Bérpótlékok**

**26. A munkavállalók rendszeres bérpótlékai**

**27. Idegennyelv-tudási pótlék**

**28. Címzetesi, szólamvezetői és koncertmesteri pótlékok**

**II. Közreműködési díjak**

**29. Közreműködési díjra vonatkozó közös szabályok**

**30. Balett közreműködési díjak**

**31. Énekkari közreműködési díjak**

**32. Zenekari közreműködési díjak**

**33. Nem művészi közreműködési díjak**

**34. Egyedi közreműködési díjak**

**III. Keresetkiegészítés**

**35. Keresetkiegészítés közös szabályai**

**36. Éjszakai keresetkiegészítés**

**37. Ünnepi keresetkiegészítés (Nagyszombaton, december 24. és 31. napján végzett munka)**

**38. Üzemszüneti keresetkiegészítés**

**IV. A nem rendszeres bérpótlékok**

**39. Nem rendszeres bérpótlék**

**40. Vasárnapi pótlék**

**41. Munkaszüneti napi pótlék**

**42. Műszakpótlék**

**43. Éjszakai pótlék**

**44. Rendkívüli munkaidőre járó pótlék**

**V. Egyéb juttatások és költségtérítések**

**45. Bankszámla-hozzájárulás**

**46. Pénzbeli cafatéira juttatás**

**47. Helyi tömegközlekedés költségtérítés**

**48. fizetési előleg**

**49. Iskolakezdési támogatás (segély)**

**50. Szolgálati jutalom**

**51. Képzési támogatás, tanulmányi szerződés**

**52. Bérleti díj és költségtérítés a hangszerhasználattal kapcsolatban**

**53. Költségtérítés a munkakör ellátásával kapcsolatban**

**54. Munka- és formaruha juttatás**

**55. Operai jubileumi jutalom**

**56. Csekély értékű jutalom**

**57. Gyermekvállalási juttatás**

**58. Segélyezés, kölcsön**

**59. Szociális bérlakás**

**VI. A munka díjazásának és a juttatások elszámolása, kifizetése**

**60. Változó és nem rendszeres bérelemek elszámolása**

**61. A munkabér elszámolása és kifizetése**

**62. Természetbeni juttatások beszerzése és kifizetése**

**63. Fizetési jegyzék**

**NEGYEDIK RÉSZ**

**A munkaviszonyra és a munkavégzésre vonatkozó szabályok**

**I. A munkaidők és a pihenőidők megállapítása, a munkarend**

**64. Évad**

**65. Munkaidőkeret (munkarend)**

**66. Munkaidő**

**67. A munkaidő tartama művészi és művészeti munkakörökben (próba, előadás, szolgálat)**

**68. Előkészítő és befejező munkák**

**69. Munkaközi szünet**

**70. A munkaidő, valamint a heti pihenőidő beosztás közös és általános szabályai (munkarend)**

**71. A munkaidő-beosztás szabályai művészi munkakörökben**

72. Munkarendek (munkaidő-beosztások)

**73. Készenléti jellegű munkakör**

**74. Próbarend**

**75. Tájékoztatás a munkavégzés elrendeléséről**

**76. Munkaidő-nyilvántartás**

**77. Napi pihenőidő**

**II. Az általánostól eltérő munkaidőben végzett munka**

**78. Rendkívüli munkaidő**

**79. Éjszakai munkavégzés**

**80. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása**

**81. Vasárnapi munkavégzés**

**82. Munkaszüneti napi, december 24-i és 31-i munkavégzés**

**83. Pihenőnapi és hétfői munkavégzés**

**84. Általános munkavégzési feltételektől eltérő munkaelrendelés tilalma**

**85. Munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés esetei, és a távolléti díj**

86. Heveny foglalkozási megbetegedés, a hölgy munkavállalók védelme

**III. Szabadság, kiengedés, üzemszünet, kinevezéstől eltérő foglalkoztatás, MÁO kártérítési felelőssége, munkavállaló kártérítési felelőssége, záró rendelkezések**

87. A szabadság mértéke

88. Betegszabadság

89. Szülési szabadság

90. Fizetés nélküli szabadság

91. Kiengedés

92. A szabadság kiadása

93. A szabadság nyilvántartása

94. A szabadság kiírása

95. Üzemszünet

96. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

97. Kiküldetés

98. Könnyített munkavégzés

99. Helyettesítés

100. A MÁO kártérítési felelőssége

101. A munkavállaló kártérítési felelőssége

102. Záró rendelkezések