

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a
MAGYAR ÁLLAMI OPERAHÁZ (1061 Budapest, Andrásy út 22.) mint munkáltató (a továbbiakban: „**OPERA**”),

másrészről a
MAGYAR ZENEMŰVÉSZEK ÉS TÁNCMŰVÉSZEK SZAKSZERVEZETE (1033 Budapest, Vörösvári út 101.) mint szakszervezet, és az

OPERAHÁZI DOLGOZÓK FÜGGETLEN SZAKSZERVEZETE (1047 Budapest, Bem utca 24.) mint szakszervezet,
(a továbbiakban együttesen: „**Szakszervezet**”)

(együtt mint „**Felek**”) között, azzal a céllal, hogy a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint rögzítsék a Felek közötti eredményes és a munkabékét fenntartó kapcsolat kereteit, valamint a munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre, ezek gyakorlására és teljesítésére vonatkozó, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat alkotó megállapodásukat (a továbbiakban: „**Kollektív Szerződés**” vagy „**KSZ**”).

Tartalomjegyzék

ELSŐ RÉSZ	4
A Kollektív Szerződésre vonatkozó általános rendelkezések	4
1. A Kollektív Szerződés megkötése	4
2. A Kollektív Szerződés hatálya	4
3. A Kollektív Szerződés módosítása	4
4. A Kollektív Szerződés felmondása	4
5. A Kollektív Szerződés közzététele és megismertetése	5
6. Értelmező rendelkezés	5
MÁSODIK RÉSZ	5
A feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartása	5
7. Az OPERA és a Szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei	5
8. Az együttműködés szervezeti szabályai	6
9. Szakszervezetnek biztosított részvételi jogok	6
10. Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása	6
11. Megállapodás a munkafeltételek fejlesztéséről	7
12. A munkaidő-kedvezmény (szakszervezeti tevékenység)	7
13. Szakszervezeti tisztségviselők védelme	7
14. Intézményi Érdekegyeztető Tanács	7
HARMADIK RÉSZ	8
A munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget érintő megállapodások	8
MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE	8
15. A munkaviszony létesítése	8
16. Próbajáték, próbaéneklés, próbatánc	8
17. Határozott idejű munkaviszony	9
18. Készenléti jellegű munkakör	9
MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE	9
19. Alapvető kötelezettségek	9
20. Munkavégzés helye	9
21. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (átirányítás, kiküldetés)	10
22. Mentés a munkavégzési kötelezettség alól	11
23. Munkavállaló vétkes kötelezettségzegése	12
24. További jogviszony létesítése, kiengedés	13
MUNKAVISZONY MEGSZŪNÉSE	13
25. Munkáltató működésével összefüggő okból való felmondás	13
MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ	14
26. Napi munkaidő	14
27. Munkaidőkeret	15
28. Munkaidő-beosztás (munkarend) általános szabályai	15
29. Munkaidő-beosztásra vonatkozó külön szabályok	17
30. Szolgálat	19
31. Előkészítő és befejező tevékenység (felkészülés, lekészülés)	20
32. Munkaközi szünet	20
33. Rendkívüli munkaidő	21
34. Nyári szabadság (28 nap)	21
35. Szabadság kiadása	21
36. Fizetés nélküli szabadság	21

37.	Munka- és pihenőidő nyilvántartása	21
A MUNKA DÍJAZÁSA		22
38.	Egyes juttatások	22
39.	Átalány bérpótlék.....	22
40.	Éjszakai bérkiegészítés.....	22
41.	Közreműködési díj.....	22
42.	Előadásdíj	25
43.	További költségtérítések, juttatások.....	25
44.	Munkabér előleg	26
KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG		26
45.	Munkáltatói kártérítési felelősség	26
NEGYEDIK RÉSZ		26
Záró és átmeneti rendelkezések.....		27
46.	Átmeneti rendelkezések	27
47.	Záró rendelkezések	27
MELLÉKLETEK.....		29
1. melléklet: Próbajáték szabályzat		30
2. melléklet: Próbaéneklés szabályzat.....		37
3. melléklet: Próbatañc szabályzat.....		38
4. melléklet: Készenléti jellegű munkakörök		40
5. melléklet: Vétkes kötelezettségsgzés kivizsgálására vonatkozó eljárás.....		41

ELSŐ RÉSZ

A Kollektív Szerződésre vonatkozó általános rendelkezések

1. A Kollektív Szerződés megkötése

- 1.1. A Felek a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: **Mt.**) szabályai szerint a jelen Kollektív Szerződésben rögzítik kapcsolatrendszerüket, és meghatározzák a kollektív tárgyalások rendjét, a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást. A Felek a jelen Kollektív Szerződésben rögzítik továbbá a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek teljesítésére vonatkozó megállapodásaikat.
- 1.2. A Felek a Kollektív Szerződést az Mt.-n túlmenően az *előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény* (a továbbiakban: **Eamtv.**), az államháztartásra vonatkozó, valamint minden egyéb vonatkozó jogszabályok figyelembevételével kötik.

2. A Kollektív Szerződés hatálya

- 2.1. A kollektív szerződés hatálya kiterjed az azt kötő Felekre, valamint az OPERA munkavállalóira, kivéve az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalókat.
- 2.2. A kollektív szerződés **2024. május 1.** napján lép hatályba és határozatlan időre jön létre.

3. A Kollektív Szerződés módosítása

- 3.1. Bármely fél kezdeményezheti a Kollektív Szerződés módosítását. A módosítást írásban kell kezdeményezni, amelynek során a kezdeményező fél köteles megjelölni a módosítani tervezett rendelkezéseket vagy tárgyköröket. A kezdeményező fél köteles a kezdeményezéshez konkrét módosítási javaslatot (szövegtervezetet) mellékelni.
- 3.2. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kezdeményezésnek a másik fél részére történő átadásától számított 5 napon belül egyeztetést folytatnak. Valamennyi fél jogosult arra, hogy az egyeztető tárgyalásokba, a kijelölt képviselőiken kívül, jogi és egyéb területen jártas szakértőt bevonja.
- 3.3. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy minden egyeztető tárgyaláson rögzítik
 - a) a következő tárgyalás időpontját, illetve
 - b) azokat az adatszolgáltatásra, javaslatok, észrevételek közlésére vonatkozó kötelezettségeket, a teljesítésre vonatkozó határidőkkel együtt, amelyeket a feleknek a következő tárgyalás időpontjáig teljesíteniük kell,
 - c) rögzítik azokat az újabb témaköröket, amelyekre vonatkozóan az egyeztetés keretét kiterjesztették, a tárgyalásaik eredményeként.
- 3.4. Ha az egyeztetés eredményre vezet, és a felek a Kollektív Szerződés módosítása tárgyában megállapodásra jutnak, a módosítást a felek írásba foglalják. A Kollektív Szerződés módosítását módosításokkal egységes szerkezetben kell elkészíteni. A módosított Kollektív Szerződést az OPERA a rendes szabályok szerint elektronikus formában valamennyi munkavállaló részére elérhetővé teszi és elérhetően tartja.

4. A Kollektív Szerződés felmondása

- 4.1. A Kollektív Szerződést bármelyik fél 6 havi felmondási idővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal. A felmondási jog 2025. július 31. napjáig nem gyakorolható.

- 4.2. A felmondási jogát gyakorló fél köteles a felmondással egyidejűleg új Kollektív Szerződés javaslatot előterjeszteni.

5. A Kollektív Szerződés közzététele és megismertetése

- 5.1. Az OPERA gondoskodik arról és elősegíti, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ennek érdekében az OPERA a Kollektív Szerződést, illetve a módosított Kollektív Szerződést elektronikus formában elérhetővé teszi és elérhetően tartja a belső kommunikációs felületeken, valamint papíralapú formában az igazgatóságok titkárságain.
- 5.2. Az OPERA gondoskodik arról, hogy a Kollektív Szerződés hatálya alá nem tartozó (pl. megbízási, vállalkozási szerződéssel) foglalkoztatott személyeket a Kollektív Szerződés tartalmáról megfelelően tájékoztassa (pl. munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek betartása).

6. Értelmező rendelkezés

- 6.1. **Írásbeliség:** Az Mt. 22. §-a alapján a Felek írásbelinek tekintik a munkaszerződés teljesítése és a jelen Kollektív Szerződés végrehajtása során a papíralapú és az elektronikus formátumot is. Elektronikus formátumú jognyilatkozat (pl. tájékoztatás) tehető az OPERA hivatalos elektronikus felületein, az OPERA részére bejelentett e-mail címről, valamint az OPERA által biztosított hivatalos emailcímen keresztül.

MÁSODIK RÉSZ

A feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartása

7. Az OPERA és a Szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei

- 7.1. Az OPERA a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint elismeri, elősegíti és támogatja a Szakszervezetet az érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenysége ellátása során. Ennek érdekében a Felek elkötelezettek abban, hogy az alábbiakban felsorolt alapelveket az egymás közötti kapcsolatban és működésük során mindenkor megtartsák.
- 7.2. **Jóhiszeműség és tisztesség elve:** A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A Felek elkötelezettek a konfliktusok megelőzése iránt, valamint a kialakult konfliktusok békés, egymás és képviselőik személyiségi jogát tiszteletben tartó megoldására. Az Mt. Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása, valamint kötelességének teljesítése céljából szükséges nyilatkozat megtételét vagy adat közlését a fél az Mt. 10. § szerinti követelésére a másik fél megfelelően teljesíti.
- 7.3. **Tájékoztatás:** A Felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a jogszabályokban és a Kollektív Szerződésben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A Felek bármely kérdésben a kölcsönös tájékoztatás során egymás tudomására jutott adatokat a titoktartási, a személyiségi jogokra és adatvédelemre vonatkozó jogszabályok szerint kezelik. A Szakszervezet a részére megküldött munkáltatói intézkedés, szabályzat- és megállapodás-tervezetek tartalmát bizalmasan kezeli, és azok véglegesítéséig nem hozza nyilvánosságra. Az OPERA kötelezettséget vállal arra, hogy amennyiben a Szakszervezet információt, tájékoztatást kér, továbbá észrevételt, vagy javaslatot tesz, az OPERA a választ (véleményét, részletes álláspontját, illetve ezek indokait) legkésőbb 15 napon belül közli a Szakszervezettel.
- 7.4. **Rendeltetésszerű joggyakorlás elve:** A Felek a jogukat azok **társadalmi rendeltetésének megfelelően** gyakorolják, és tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet



megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná. A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságát kellő időben gyakorolhassa. Ennek érdekében a Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.

- 7.5. **Titoktartás:** A Felek megállapítják, hogy az együttműködésükből és a Kollektív Szerződés végrehajtásából eredő információk, felhívások tartalmának a munkavállalók részvételi jogainak érvényesülését, annak hatékonyságát kell szolgálnia, és azok indokolatlan nyilvánosságra hozatalával nem veszélyeztethetik az együttműködésükbe fektetett bizalmat. A Felek olyan információt vagy adatot, amit kifejezetten bizalmas, nem nyilvános jellegre utalással hoztak egymást tudomására, a másik fél hozzájárulása nélkül nem hoznak nyilvánosságra.

8. Az együttműködés szervezeti szabályai

- 8.1. A véleményezésre, együttműködésre, információ adására, észrevételezésre, javaslatételre, tájékoztatás kérésére, az intézkedés indoklására, konzultáció kezdeményezésére vonatkozó jogosítványok gyakorlása szempontjából a Felek együttműködő partnerei:
- OPERA részéről a főigazgató, a főigazgató-helyettes, illetve az általuk megbízott, a megfelelő képviselőt ellátására jogosult személy. Az OPERA részéről szakmai tárgyalás és egyeztetés folytatására bármelyik magasabb vezető jogosult, azzal, hogy a Kollektív Szerződés módosításában, megállapodni nem jogosult.
 - Szakszervezet részéről az elnök, szakszervezeti képviselő.
- 8.2. Felek kötelesek egymást 3 napon belül írásban tájékoztatni a képviseletükre jogosult, valamint a tisztségviselő személyekről (Mt. 232. §), azok feladat és hatásköre feltüntetésével, továbbá a személyükben bekövetkező változásokról.
- 8.3. **Éves bérmegállapodás:** Felek megállapodnak abban, hogy az OPERA minden év november 15-ig a szakszervezetek felé írásban javaslatot tesz a következő év bérfelállításának mértékéről és módjáról, valamint arról, hogy a mindenkor érvényes bérintézkedést a Kollektív Szerződés részének minősülő megállapodásokba foglalják.
- 8.4. **Szakszervezeti képviseleti jog gyakorlása:** Ha a munkavállaló az Mt. 21. § szerinti képviseleti meghatalmazással a Szakszervezetet személyére vonatkozó képviseleti joggal felruházta, és ezen magánokiratot a képviselő vagy a képviselt az OPERA részére átadja, ez esetben az érintett munkavállalóval a meghatalmazás hatálya alatt a képviseleti jogosultságra kiterjedő kérdéskörrel a meghatalmazó munkavállalóval kizárólag a meghatalmazott képviselő jelenlétében folytat tárgyalásokat, illetve köt megállapodásokat.
- 8.5. Az OPERA az Mt. 208. §-a alá tartozó vezetői évadonként legalább kétszer, az általuk összehívott munkavállalói fórumon tájékoztatást adnak az általuk irányított szervezeti egységek helyzetéről, problémáiról, ezek érdekében végzett tevékenységükről, terveikről. Válaszolnak a társulatot, vagy annak nagyobb csoportját érintő kérdésekre.

9. Szakszervezetnek biztosított részvételi jogok

- 9.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az Mt-ben biztosított jogosultságokon túlmenően, az OPERA az Mt. 72. §, 264. § és 265. §-ban foglalt jogkörök gyakorlását a Szakszervezet számára korlátozás nélkül biztosítja.
- 9.2. **Jóléti és Szociális Bizottság:** A munkáltató és a Szakszervezet közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. A Szakszervezet az OPERA Jóléti és Szociális Bizottságába egy-egy tagot delegál. Ha a Szakszervezet bizottsági tagot bármilyen okból nem delegál, úgy az nem akadályozza a bizottság működését és a jóléti célú pénzeszköz felhasználását.

10. Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

10.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az OPERA az alábbi feltételek biztosításával támogatja a Szakszervezetek zavartalan működését:

- a) Az OPERA az Erkel Színházban **irodahelyiséget** biztosít, szokásos bútorzattal és internet hozzáférést adó számítástechnikai felszereléssel. Az OPERA a Szakszervezetek számára havonta egy, előre egyeztetett alkalommal lehetőséget biztosít arra, hogy használja az Operaház épületében kijelölésre kerülő valamely helyiséget szakszervezeti tevékenységgel összefüggő célokra.
- b) Az OPERA ingyenesen elvégzi a **szakszervezeti tagdíj** bérelszámoláson keresztül történő levonását és elszámolását a munkavállalók felé, valamint a tagdíj Szakszervezet felé történő átutalását.
- c) Az OPERA a nem munkavállaló szakszervezeti vezető tisztségviselők részére **belépőkártyát** biztosít az OPERA épületeibe, valamint díjmentes parkolási lehetőséget az Erkel Színháznál és Eiffel Műhelyház parkoló területein.
- d) Az OPERA a Szakszervezetek **kapcsolattartási lehetőségeinek 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. §) Az OperaTutti belső kommunikációs alkalmazásban a Szakszervezet (és tagjai) részére az OPERA külön közösséget (csoportot) hoz létre, tart fenn, amelyben a Szakszervezet a közleményeit, felhívásait közzé teheti. A szakszervezeti tájékoztatók nyomtatott formában való közzétételére az OPERA székhelyén és a telephelyein elhelyezett hirdető felületeken van lehetőség.

11. Megállapodás a munkafeltételek fejlesztéséről

11.1. Az OPERA a Szakszervezetekkel minden év **január 31-ig** egyeztetett éves munkaterv alapján törekszik a jobb és egészségesebb munkafeltételek megteremtésére, és az ehhez szükséges fejlesztések biztosítására.

12. A munkaidő-kedvezmény (szakszervezeti tevékenység)

12.1. A Szakszervezet kötelezettséget vállal arra, hogy a tárgyév január 1-jei taglétszámát évente január 31-éig a munkáltató tudomására hozza.

13. Szakszervezeti tisztségviselők védelme

13.1. A Szakszervezet a Kollektív Szerződés aláírását követő 5 napon belül bejelenti az OPERA részére, hogy a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalók közül kik az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelöltek, továbbá a tisztségekben, az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt választott tisztségviselők számában és személyében bekövetkezett változásokat, a változás bekövetkezésétől számított 5 napon belül írásban közli az OPERÁVAL.

14. Intézményi Érdekegyeztető Tanács

14.1. A Felek az együttműködés jegyében az OPERA Szervezeti és Működési Szabályzata szerinti intézményi érdekegyeztető tanácsot működtetnek (a továbbiakban: **IÉT**). Az IÉT működésének célja, hogy a szakszervezeti jogok gyakorlása, a munkajogi és a munkaviszonyt érintő kérdések és problémák felmerülése esetén konszenzusos alapon döntéseket előkészítő és hozó fórum legyen.

14.2. Az IÉT egyrészről az OPERA vezetőiből, másrészről a Szakszervezet tisztségviselőiből áll. Az OPERA az IÉT ülésein a főigazgató vagy a főigazgató-helyettes vezetésével vesz részt. A főigazgató legalább 3 havonta az IÉT ülésein részt vesz. Az IÉT üléseire a művészeti tanácsok meghívást kapnak, akik egy-egy taggal képviselhetik magukat.

- 14.3. Az IÉT szükség szerint, de havonta egyéb megállapodás híján a hónap első teljes hetében legalább egyszer ülést tart. Az IÉT összehívását bármelyik fél kezdeményezheti, a napirendi pontok megjelölésével. Az ülés összehívásáról és a tárgyalás napirendjéhez szükséges dokumentumok megküldéséről a főigazgató-helyettes gondoskodik. Az ülésről hangfelvétel készül, melynek alapján az OPERA emlékeztetőt készít, és azt 8 napon belül a tagoknak megküldi. A hangfelvétel anyagát az emlékeztető elfogadásáig az OPERA köteles megőrizni, és a Szakszervezetnek annak meghallgatását biztosítani.

HARMADIK RÉSZ

A munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget érintő megállapodások

MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

15. A munkaviszony létesítése

- 15.1. **Pályázat:** Az OPERA a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartásával, a vonatkozó belső szabályzatba foglalt eljárásrendben, főszabály szerint pályázat útján létesít munkaviszonyt. A próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra vonatkozó eljárások kivételével, az adott munkakör pályázat nélkül is betölthető az alábbi esetekben:
- belső áthelyezés,
 - megelőző eredménytelen pályázati eljárást követően,
 - a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos működés biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,
 - helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű munkaviszonyban.
- 15.2. **Próbaidő:** A próbaidő valamennyi új munkavállaló esetében egységesen 3 hónap, kivéve a 12 hónapnál rövidebb időtartamra szóló munkaviszonyt (Mt. 192. §). Az OPERA nem köt ki próbaidőt, ha határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására kerül sor.
- 15.3. **Képesítési követelmények:** Az OPERÁNÁL rendszeresített munkakörök az ellátásukhoz munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy az OPERA által főigazgatói utasításban előírt iskolai végzettség, vagy a szakképesítés megléte, vagy az előírt határidőn belüli megszerzése esetén tölthetők be.
- 15.4. **Tájékoztatási kötelezettség:** Az OPERA az Mt. 46. §-ban előírt tájékoztatást a munkaszerződés aláírását megelőzően írásban megküldi az új munkavállalók részére.
- 15.5. **Vezetői pályázatok:** A művészeti tanácsok egy-egy képviselője részt vehet a szakterületileg érintett magasabb vezetői és szervezeti egységvezetői (balettigazgató, főzeneigazgató, énekkari karigazgató, zenekar-igazgató) munkaköri pályázatot elbíráló bizottság munkájában.

16. Próbajáték, próbaéneklés, próbatánc

- 16.1. A zenekari tag és énekkari tag esetében a munkaviszony létrehozásának feltétele az eredményes szakmai próbajáték, illetve próbaéneklés (Eamtv. 37. §). A meghirdetésükre vonatkozó, miniszteri rendeletbe foglalt szabályok hiányában a Felek a Kollektív Szerződésben és mellékleteiben állapítják meg az irányadó szabályokat. A tánckari tag esetében a munkaviszony létrehozásának feltétele az eredményes szakmai próbatánc teljesítése a Kollektív Szerződés és mellékletébe foglalt szabályok szerint. Magántáncos munkakör esetében próbatánc teljesítése nem feltétele a munkaviszony létrehozásának.
- 16.2. A próbajátékra, próbaéneklésre és próbatáncra való jelentkezés határideje a pályázati felhívás közzétételétől számított 30 napnál rövidebb nem lehet. A pályázati felhívást elsődlegesen az OPERA saját honlapján, közösségi média felületein, valamint indokolt esetben a belföldi és nemzetközi

szakmai portálok is közzéteszi. A szakmai portálok kiválasztására a művészeti tanácsok javaslatot tehetnek.

- 16.3. A próbajáték, próbaéneklés és próbatánc nem nyilvános, ezért ezeken csak a meghívott pályázók, a mellékletek szerinti szakmai bizottságok tagjai, a szakterületért felelős magasabb vezető, és a lebonyolításban közreműködő munkavállalók vehetnek részt.
- 16.4. A próbajáték, próbaéneklés és próbatánc lebonyolítását megfelelően dokumentálni kell, ezért a toborzás-kiválasztásért felelős HR munkatárs az eljárásról és eredményéről jegyzőkönyvet készít, amit a szakmai bizottság hitelesít. A dokumentációt legalább 5 évig meg kell őrizni. A pályázó a dokumentációba a saját teljesítményére vonatkozóan betekinthez. Az eredményesen teljesítő pályázókkal a lebonyolítást követő 15 napon belül írásban is közölni kell az eredményüket.
- 16.5. A pályázati eljárás részletes szakmai szabályait az **1-3. mellékletek** tartalmazzák.

17. Határozott idejű munkaviszony

- 17.1. **Zenekari tag határozott idejű munkaviszonyának meghosszabbítása:** határozott időre létesített munkaviszony esetén az OPERA a továbbfoglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatának közlését megelőzően a Zenekar határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott aktív tagjai titkos szavazás útján véleményt nyilvánítanak a továbbfoglalkoztatásról [Eamtv. 37. § (2) bek.]. Az említett tagok közül szavazásra jogosultak az érintett szólám szólámvezetői és tutttistái, az érintett szólámcsoport szólámvezetői, koncertmesteri pozíció esetén valamennyi zenekari tag. A második továbbfoglalkoztatási időszak végét megelőzően a Zenekar véleményt nyilváníthat a határozatlan időre szóló továbbfoglalkoztatásról is. A véleményező szavazást a munkáltatói nyilatkozat közlésére előírt határidőt megelőző 30 nappal korábban kell lebonyolítani. A szavazás eredményéről a zenekar-igazgató írásban tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját. A Zenekar véleményétől eltérő munkáltatói döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója indoklással látja el.

18. Készenléti jellegű munkakör

- 18.1. Az Mt. 91. §-a szerint készenléti jellegűnek tekinthető munkaköröket a **4. melléklet** tartalmazza. Ezen készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak estében a rendelkezésre állás ideje alatt, elhatározása vagy a munkavállaló kérésére, a közvetlen munkahelyi vezető meghatározott időre engedélyezheti a munkahelyen kívüli tartózkodást, valamint a munkaidő vége előtti eltávozást.
- 18.2. **Hosszabb időszak:** A Felek megállapodnak abban, hogy az Mt. 91. §-a szerinti „hosszabb időszak” alatt a munkaidőkeret tartamát értik.

MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE

19. Alapvető kötelezettségek

- 19.1. A munkavállaló a kapcsolattartásra szolgáló, munkahelyi telekommunikációs eszközt, illetve az Opera által biztosított szolgáltatást (pl. mobiltelefon szolgáltatás, e-mail, belső kommunikációs felület) a munkaidején kívül nem köteles használni, illetve figyelemmel kíséreni. A munkavállalót nem érheti hátrány, ha munkaidején kívül a telekommunikációs eszköz és szolgáltatás útján nem elérhető. A jelen pont nem vonatkozik arra az esetre, ha az Opera a munkavállaló részére az Mt. és az Eamtv. 35. § (3) bekezdése előírásainak megfelelően készenlétet vagy ügyeletet rendel el.

20. Munkavégzés helye

- 20.1. A Felek a jelen Kollektív Szerződés megkötésével minden munkavállaló tekintetében a munkavégzési helyet – a hatályos munkaszerződésektől eltérően – a szokásos munkavégzési

helyekre módosítják. Szokásos munkavégzési hely az OPERA alapító okiratában rögzített székhely és telephelyek.

21. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (átírányítás, kiküldetés)

- 21.1. A munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való átmeneti foglalkoztatás kizárólag írásban rendelhető el. Az írásbeli elrendelésben tájékoztatni kell a munkavállalót az átmeneti foglalkoztatás minden lényeges eleméről (pl. várható időtartam, irányadó munkabér, munkarend, munkaköri feladat). Az átmeneti foglalkoztatás elrendelése során figyelemmel kell lenni különösen a képesítési követelményekre, a foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi szempontokra, valamint a rendeltetés szerű joggyakorlás követelményére.
- 21.2. Az átmeneti foglalkoztatás idejét az OPERA elsősorban munkaórában köteles nyilvántartani, és mértéke nem haladhatja meg az évi 352 órát [Mt. 53. §]. A munkavállalóval kötött megállapodás alapján az átmeneti foglalkoztatás ideje ennél hosszabb is lehet.
- 21.3. **Átírányítás (más munkakör):** Átmenetileg más munkakörben való foglalkoztatás írásbeli elrendelése nélkül a munkavállalónak a munkakörébe nem tartozó munkavégzésre vonatkozó utasítás nem adható.
- 21.4. **Kiküldetés korlátja:** Az Mt. 53. § (3) bekezdés a) pontjától eltérően a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke 6 éves koráig. Az Mt. 53. § (3) bekezdése szerint további kiküldetési korlátok változatlanul irányadók.
- 21.5. **Kiküldetés napidíja:** Az OPERA az Ávr. előírásai szerint belső szabályzatban rendelkezik a kiküldetéssel kapcsolatos költségtérítésekről. Ennek során az OPERA az előlegként fizetendő napidíj mértékét legalább az alábbi összegben állapítja meg:
- a) **külföldi napidíj:** legalább 50 EUR-nak megfelelő forint. A napidíj külföldi pénznemben is fizethető, ha az itt rögzített összegnek megfelel.
 - b) **belföldi napidíj:** Budapest közigazgatási határain kívüli, a kiküldetés időtartamtól független napi bruttó 3 000 Ft.
- 21.6. **Kiküldetéshez kapcsolódó pihenőidő:** A Felek a Kollektív Szerződés 29. pontjában külön szabályt állapítanak meg a kiküldetés során irányadó pihenőidőről.
- 21.7. **Önként vállalt külföldi kiküldetés (vendégjáték, turné):** Az OPERA a külföldi kiküldetés (vendégjáték, turné) szervezése során az énekkari tag és zenekari tag munkakörben foglalkoztatottakat a részvételre felkéri. A felkért munkavállaló a kiküldetést nem köteles elvállalni.
- 21.8. **Kötelező külföldi kiküldetés (vendégjáték, turné):** A 21.7. ponttól eltérően a zenekari tagok munkaköri kötelezettsége lehet a külföldi kiküldetés (vendégjáték, turné) teljesítése, ha az megfelel az alábbi feltételeknek:
- a) az előlegként fizetendő napidíj mértéke legalább bruttó 98 EUR-nak megfelelő forint, vagy bruttó 120 EUR-nak megfelelő forint, ha a szállás a reggelit nem tartalmazza;
 - b) a kiküldetés során bemutatandó előadásra legalább az ún. alap közreműködési díj jár;
 - c) a 4 órát meghaladó utazási idő napján előadás szolgálat nincs elrendelve, és az esetleges próbaszolgálat legfeljebb 3 óra időtartamú;
 - d) tengeren túli vagy interkontinentális utazás esetén az érkezés napja pihenőnap;
 - e) a kiküldetés időtartamában minden zenekari tagnak egyágyas, nem dohányzó szoba biztosított, legalább 3 csillagos hotelben (az Európai Unióban alkalmazott minősítési rendszernek megfelelően);
 - f) a Zenekar részére kijelölt turnévezető részvétele biztosított;
 - g) a kiküldetés pontos menete (turnéprogram) az indulás előtt legalább egy héttel korábban közlésre kerül a résztvevőkkel;

- h) a munkaszervezés tekintetében az Mt. és a jelen Kollektív Szerződés szabályai maradéktalanul betartásra kerülnek, azzal, hogy a beosztott pihenőnapon utazni nem lehet, kivéve a hazautazást, ha a hazaérkezés másnapján pihenőnap biztosított.

22. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

22.1. Az Mt. munkavégzés alóli mentésülés alapvető szabályait, valamint a Felek szándéka szerinti eltérést az alábbi összefoglaló táblázat tartalmazza:

Munkavégzési kötelezettség alóli mentésülés esetei [Mt. 55. § (1) bek.]	Díjazás [Mt. 146. § (1) bek.]
a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,	Betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár; egyebekben táppénz jár, külön jogszabály szerint. (Az ellátás pontos összegét befolyásolja az ellátás típusa, a korábban igénybe vett ellátás ideje, ellátása típusa, és a választott adózási mód (pl. ekho).)
b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,	Távolléti díj nem jár.
c) a kötelező orvosi vizsgálat tartamára,	Távolléti díj jár.
d) a véradáshoz szükséges, legalább 4 óra időtartamra,	Távolléti díj jár.
e) a szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végén naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,	Távolléti díj jár.
f) hozzátartozója halálakor 4 munkanapra,	Távolléti díj jár.
g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,	Távolléti díj jár.
h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,	Távolléti díj nem jár, kivéve, ha a munkáltató és a munkavállaló eltérően megállapodik.
i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,	Távolléti díj jár, ha tanúként hallgatják meg.
j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb 10 munkanapra,	Távolléti díj jár.
k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,	Távolléti díj nem jár, kivéve, ha a munkáltató és a munkavállaló eltérően megállapodik.
l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb 5 munkanapra, vagy	Távolléti díj nem jár.
m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra,	Távolléti díj jár, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály előírja.
n) a foglalkoztatott által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt időtartamra, de legfeljebb 30 (harminc) napra.	Távolléti díj jár.

22.2. **Különös méltánylást érdemlő ok:** a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollétet a munkavállalónak előzetes bejelentés esetén írásban indokolni, utólagos bejelentés esetén igazolni szükséges. A bejelentés előzetes vagy utólagos jellegét az elmulasztott munkavégzéshez képest kell figyelembe venni.

A Felek megállapodnak abban, hogy ha a munkavállaló a különös méltánylást érdemlő családi okot a gyermeke érdekeivel összefüggő indokkal jelenti be, akkor a munkavállaló az adott munkanapra igénybe veheti a gyermeke után járó pótszabadságot [Mt. 118. § (1)-(2) bek.] abban az esetben is, ha az Mt. 122. § (4a) bekezdésben előírt 15 napon belül merül fel az ok.

22.3. A Felek az Mt. 55. § (1) bekezdés f) pontja alapján az alábbi egyedi mentésülési esetekben állapodnak meg, amely napokra a munkavállalónak távolléti díj jár:

	Jogosulti kör	Mértéke	Határidő/Időpont
a) +5 Apanap	Apa, akinek gyermeke született vagy 14 év alatti gyermeket fogadott örökbe.	5 munkanap / gyermek	Igénylés: születést vagy örökbefogadást követő 30 napon belül. A gyermek születését vagy örökbefogadását megfelelően igazolni kell. Igénybevétel: születést vagy örökbefogadást követő 60 napon belül.
b) Mézeshét	Házasságot kötő vagy bejegyzett élettársi kapcsolatot létesítő munkavállaló	5 munkanap / házasságkötés	Igénylés: házasságkötést követő 30 napon belül. A házasságkötést megfelelően igazolni kell. Igénybevétel: házasságkötést követő 60 napon belül.
c) Hűségnap	Legalább 5 év aktív munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló.	Összesen legfeljebb 10 nap. Aktív munkaviszony 5. (ötödik) évében (évfordulóján) egy nap, ami 3 évente egy-egy nappal növekszik (5. év 1 nap, 8. év 2 nap, 11. év 3 nap, stb.)	Igénylés: szabadsággal egyező módon (szabadságtervezés, illetve 15 nappal korábbi igénybejelentés). Igénybevétel: szabadság kiadásával egyező módon a munkáltató adja ki legkésőbb a tárgyévet követő március 31-ig.
d) Happy Monday (Vidám Hétfő)	Nem művészi és nem művészeti munkakörben foglalkoztatottak	Július hónap minden hétfője	A munkakör jellegénél fogva hétfőn is munkára beosztott munkavállalók a mentesítésre július hónap más napján jogosultak.
e) Menstruációs szabadság	Nők	Havonta 1 munkanap	Igénylés: közvetlen vezetőnek történő bejelentés Igénybevétel feltétele: a szabadságot az a nő munkavállaló veheti igénybe, aki a foglalkozás-egészségügyi orvosnál orvosi véleményt igazolja a méltánylást érdemlő állapotát (dysmenorrhoea). A foglalkozás-egészségügyi orvos az igazolás tényéről tájékoztatja a közvetlen vezetőt.

23. Munkavállaló vétkes kötelezettségszegése

- 23.1. A munkavállaló munkaköri feladatait a Kollektív Szerződés, továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, valamint az OPERA belső szabályzatai, utasításai szerint köteles ellátni.
- 23.2. A Felek megállapodnak abban, hogy ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlanságból vétkesen megszegi, akkor az OPERA hátrányos jogkövetkezményként az alábbi intézkedéseket alkalmazhatja a fokozatosság elvének betartásával:
- írásbeli figyelmeztetés,
 - írásbeli megrovás,
 - jutalomból való kizárás,
 - alapbér csökkentése legfeljebb 5 hónap időtartamra és legfeljebb 20%-os mértékben, azzal, hogy a csökkentés összességében nem haladhatja meg a munkavállaló (a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó) egyhavi alapbérének összegét.

A vétkes kötelezettségszegésért a munkavállalót csak egy hátrányos jogkövetkezményben lehet részesíteni.

- 23.3. A megállapított jogkövetkezmény végrehajtását az OPERA legfeljebb egy évre felfüggesztheti. A végrehajtás nem felfüggeszthető, ha a vétkes kötelezettségszegéssel a munkavállaló ténylegesen megsértette az OPERA vagy az OPERA munkavállalójának jogát, jogos érdekét vagy gazdasági érdekét (pl. vagyoni kárt okozott). Ha a felfüggesztés ideje alatt a munkavállaló újabb kötelezettségszegést követ el, a korábbi jogkövetkezményt is végre kell hajtani.

- 23.4. A hátrányos jogkövetkezményt az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig alkalmazható. [Mt. 56. § (3) bek.]
- 23.5. A vétkes kötelezettségszegés megállapítására a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a vizsgálóbizottság jogosult. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó eljárás megindítására és a jogkövetkezmény megállapítására a munkáltatói jogkört gyakorló jogosult.
- 23.6. A vétkes kötelezettségszegés kivizsgálására és megállapítására vonatkozó eljárási szabályokat az **5. melléklet** tartalmazza.

24. További jogviszony létesítése, kiengedés

- 24.1. A munkavállaló munkaidejét részben vagy egészben érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkavállaló köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen bejelenteni, aki a további jogviszony létesítését megtilthatja. A tiltó intézkedéssel szemben a Szakszervezet munkaügyi jogvitát nem kezdeményez.
- 24.2. A munkavállaló munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, lektori, szerkesztői, a szerzői jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével - a munkavállaló köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen bejelenteni, aki a további jogviszony létesítését megtilthatja, ha az OPERA üzemserű működését veszélyezteti. [Eamtv. 33. §] A tiltó intézkedéssel szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető.
- 24.3. A további jogviszony létesítéséről (kiengedésről) a művészi, művészeti munkakörben dolgozók esetén a szervezet szerinti közvetlen vezető (balettigazgató, főzeneigazgató, művészeti igazgató, énekkari karigazgató, zenekar-igazgató), illetve akadályoztatásuk esetén, vagy ha a tisztség nincs betöltve, akkor a helyettesítésükre jogosult vezető dönt. További munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a döntési jogkört a közvetlen szervezeti egységvezetőkre delegálhatja. A további jogviszony létesítéséről a kérelem közlését követő 5 munkanapon belül dönteni kell, a munkavállaló írásbeli tájékoztatásával. A további jogviszony létesítését (kiengedést) megtiltó döntést írásban indokolni kell.
- 24.4. A további jogviszony létesítése (kiengedés) akkor engedélyezhető, ha az érintett távolléte a közölt munkaidő-beosztásával, az OPERA műsor- és próbatervével összeegyeztethető, a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítését nem veszélyezteti, és nem sérti az OPERA jogos gazdasági, alkotó- és előadóművészeti érdekeit. Munkaidőt nem érintő esetben mindezeket az üzemserű működés biztosítása szempontjából kell figyelembe venni.
- 24.5. A munkavállaló köteles a munkaviszonyának időtartama alatt a más alkotó- vagy előadóművészeti, szórakoztató tevékenységet folytató szervezettel vagy foglalkoztatóval szembeni kötelezettségei teljesítésével során az Operának mindenkor elsőbbséget biztosítani.
- 24.6. Ha az OPERA a további jogviszony létesítéséről előzetes bejelentés hiányában szerez tudomást, akkor a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül felszólíthatja a munkavállalót a további jogviszony megszüntetésére. A munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondással megszüntethető, ha a felszólítástól számított 30 napon belül a további jogviszonyt nem szünteti meg, vagy ha a további jogviszonyt a Kollektív Szerződés szabályainak megszegésével létesítette.

MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE

25. Munkáltató működésével összefüggő okból való felmondás



25.1. A munkáltató működésével összefüggő okból való felmondás közlését megelőzően az OPERA köteles az okról a Szakszervezettel előzetesen egyeztetni. A Szakszervezet ellentétes véleménye a felmondást nem teszi jogellenessé.

MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ

26. Napi munkaidő

26.1. Az Mt. munka- és pihenőidőre vonatkozó alapvető szabályait az alábbi összefoglaló táblázat szemlélteti. Az itt ismertetett szabályokat a Kollektív Szerződésbe foglalt szabályokkal (eltérésekkel) együtt kell alkalmazni.

Napi munkaidő: ¹	(Általános) teljes napi munkaidő	Hosszabb teljes napi munkaidő	Részmunkaidő ²
Lényege:	Általános típusa a munkaidőnek és gyakran számítási alapja a munkaidő-beosztásoknak (munkarendeknek).	Készenléti jellegű munkakör³ esetén lehet erről megállapodni. Ertérő munkaidő-beosztási szabályok az irányadók.	Az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőre szóló munkaviszony.
Napi munkaidő tartama:	8 óra	Max. 12 óra (Megállapodás szerint)	8 óránál kevesebb (Megállapodás szerint)
Beosztás szerinti napi munkaidő: adott munkanapra ⁴ elrendelhető rendes munkaidő. (Bele kell számítani a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőt is [Mt. 99. § (5) bek.])	Legalább 4 óra Legfeljebb 12 óra	Legalább 4 óra Legfeljebb 24 óra (Megállapodás szerint, ami 15 napos határidővel felmondható a hónap utolsó napjára, vagy munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret végére.)	4 óránál rövidebb is lehet Legfeljebb 12 óra
Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre ⁵ elrendelt rendes munkaidő. (Bele kell számítani a beosztástól eltérő és a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidőt is [Mt. 99. § (5) bek.])	Legalább 48 óra	Legfeljebb 72 óra (Megállapodás szerint, ami 15 napos határidővel felmondható a hónap utolsó napjára, vagy munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret végére.)	Legalább 48 óra

26.2. **Hosszabb teljes napi munkaidő:** Az OPERA munkaszerződésbe foglalt megállapodás alapján a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat hosszabb teljes napi munkaidőben foglalkoztatja. Hosszabb teljes napi munkaidő esetében az alaplétszám 20%-kal (10 órás) vagy 40%-kal (12 órás) magasabb, mint az adott munkakörre irányadó általános teljes napi munkaidőre megállapított alaplétszám.

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

(2) **Előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem minősül munkaidőnek

a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá

b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

² A munkaszerződésben kell kikötni a munkaviszony „részmunkaidős” jellegét. Az általános teljes napi munkaidőhöz képest arányosítani kell: díjazás, egyéb juttatás, elrendelhető rendkívüli munkaidő, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás („átirányítás”), próbaidő. Szabadságra (napok számára) az arányosítás nem irányadó.

³ **Készenléti jellegű munkakör:** az Mt. 91. §-a szerinti feltételeknek megfelelő munkakör. A készenléti jellegű munkakör nem egyenlő a „készenléttel” („ügyelettel”).

⁴ Mt. 87. § (1) **Munkanap:** a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonegy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonegy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

⁵ Mt. 87. § (3) **Hét:** a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvanhét óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

27. Munkaidőkeret

27.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az **egyenlőtlen munkarendben** foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a munkaidőkeret⁶ hossza **3 hónap, az alábbiak szerint:**

- február 1-től április 30-ig
- május 1-től július 31-ig
- augusztus 1-től október 31-ig
- november 1-től január 31-ig

28. Munkaidő-beosztás (munkarend) általános szabályai

28.1. A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) az OPERA, a tényleges munkaidő-beosztást az adott **szervezeti egységvezető állapítja meg**. A munkaidő-beosztást az Mt-ben és Eamtv-ben rögzített szabályoknak megfelelően, kiemelten a művészi, művészeti és az egyenlőtlen munkaidő-beosztást igénylő munkák jellegére, valamint az egyenlő bánásmód követelményére tekintettel, arányos igénybevételt biztosítandóan kell elkészíteni, figyelembe véve a Kollektív Szerződésben rögzített eltérő és kiegészítő szabályokat. A **szervezeti egységvezető** a munkavállaló munkaidejét az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel köteles beosztani. A szervezeti egységvezető a munkavállaló érdekeit a **méltányos mérlegelés** alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

28.2. Az Mt. munkaidő-beosztásra vonatkozó alapvető szabályait az alábbi összefoglaló táblázat szemlélteti. Az itt ismertetett szabályokat a Kollektív Szerződésbe foglalt szabályokkal (eltérésekkel) együtt kell alkalmazni.

	Általános munkarend	Egyenlőtlen munkarend	Kötetlen munkarend
Lényege:	Munkaidő hétfőtől péntekig tart.	Munkaidőkerettel együtt lehet egyenlőtlen munkarendet alkalmazni.	A munkavállaló számára (írásban) átengedett munkaidő-beosztási jog. A kötetlen jelleg nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. [Mt. 96. § (2) bek.]
Munkaidő-beosztásának fő szabálya:	Heti öt nap, hétfőtől péntekig. A beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét és végét főszabály szerint a szervezeti egység ügyrendje tartalmazza.	Egyenlőtlenül (bármelyik napra) Beosztás szerinti heti munkaidő tartamát a munkaidőkeret időszakán belül átlagban kell figyelembe venni. [Mt. 99. § (7) bek.]	Nincs beosztás, ill. a munkavállaló osztja be
Napi pihenőidő: a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkavégzés között [Mt. 104. §]	Legalább 11 óra	Legalább 11 óra	Nem kell alkalmazni [Mt. 96. § (3) bek.]
Heti pihenőnap [Mt. 105. §]	Heti pihenőnap: 2 nap Szombat, vasárnap	Heti pihenőnap: 2 nap (egyenlőtlenül osztható be, a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni)	Nem kell alkalmazni [Mt. 96. § (3) bek.]

⁶ Mt. 93. § (2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama [hossza], a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

	Általános munkarend	Egyenlőtlen munkarend	Kötetlen munkarend
		6 egybefüggő munkanapot követően legalább 1 heti pihenőnapot be kell osztani. Havonta legalább 1 heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. (Kivéve a kizárólag szombaton és vasárnap, részmunkaidőben foglalkoztatottak esetét.)	
Vasárnap:	Pihenőnap	Rendes munkaidő osztható be [Mt. 101. §].	Nem kell alkalmazni [Mt. 96. § (3) bek.]
Munkaszüneti nap⁷	Pihenőnap	Rendes munkaidő osztható be. [Mt. 101. §] Rendkívüli munkaidő elrendelhető. [Mt. 108. § (2)-(3) bek.]	Nem kell alkalmazni [Mt. 96. § (3) bek.]
Rendkívüli munkaidő: a) a munkaidő-beosztástól eltérő, b) a munkaidőkereten felüli munkaidő. [Mt. 107. §]	Naptári évenként 250 óra rendelhető el. Írásbeli megállapodás esetén további 150 óra (önként vállalt túlmunka). A megállapodás felmondható az év végére.	Naptári évenként 250 óra rendelhető el. Írásbeli megállapodás esetén további 150 óra (önként vállalt túlmunka). A megállapodás felmondható az év végére.	Nem kell nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkaidőt. [Mt. 96. § (3) bek.]
Szabadság kiadása [Mt. 124. §.]	Munkaidő-beosztás szerinti munkanapra kell kiadni	Munkanapra kell kiadni: a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.	Az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni (mivel nincs külön munkaidő-beosztás).

28.3. A Felek a munkarendek alkalmazása tekintetében az alábbiakról állapodnak meg:

- Munkakörkatalógus:** Az egyes munkakörökre alkalmazandó munkarendet munkáltatói utasításban kiadott munkakörkatalógus tartalmazza.
- Általános munkarend:** Általános munkarendnek minősül az is, ha figyelemmel a beosztás szerinti heti munkaidő korlátjára a hétfőtől péntekig beosztott munkaidő beosztás szerinti tartama az egyes napokon eltér, de a heti pihenőnap változatlanul szombat és vasárnap.
- Egyenlőtlen munkarend:** Az OPERA egyenlőtlen munkarendet azon munkakörök tekintetében állapíthat meg, amelyek a hétfégi előadások bemutatásához, próbák, rendezvények tartásához, és a létesítmények üzemeltetéséhez rendeltetésszerűen szükségesek, és ezért indokolt a heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztása.
- Kötetlen munkarend:** Kötetlen munkarend alkalmazásáról a munkáltató dönthet. Kötetlen munkarend esetén is irányadóak a napi és heti munkaidőre vonatkozó szabályok, azzal, hogy a munkavállaló köteles írásban jelezni közvetlen felettesének, ha számára aránytalanul nagy mennyiségű munkafeladat elvégzése került előírásra.

28.4. **Munkaidő beosztása vasárnapra és munkaszüneti napra:** A Felek egyetértésben rögzítik, hogy az OPERA az Mt. 101. §-a szerinti „rendeltetése folytán e napon is működő munkáltató”, ezért az előadások tartásához és bemutatásához, illetve a vasárnapi és munkaszüneti napi üzemeléshez szükséges munkakörökben vasárnapra és munkaszüneti napokra rendes és rendkívüli munkaidő is beosztható. Ezen túlmenően e napokra az Mt. 101. § (1) bekezdésében felsorolt valamely esetnek megfelelő munkakör foglalkoztatható vasárnap, vagy az Mt. 102. § (2) bekezdése szerint munkaszüneti napon.

⁷ 102. § (1) **Munkaszüneti nap:** január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

- 28.5. **Munkaidő-beosztás közlése:** A munkaidő-beosztást **legalább egy hétre**, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően **legalább 168 (százhatvannyolc) órával korábban írásban kell közzélni**. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- 28.6. **Munkaidő-beosztás módosítása:** A közzelt munkaidő-beosztás, ha az OPERA gazdálkodásában vagy működésében **előre nem látható körülmény** merül fel (pl. betegség, műsorváltozás stb.), a **beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 (kilencvenhat) órával korábban különösen indokolt esetben módosítható**. A közzelt munkaidő-beosztás a munkavállaló írásbeli kérelmére is módosítható, 96 (órán) belül a munkavállaló írásbeli kérelmére vagy megállapodással módosítható. A módosításról a munkavállalót haladéktalanul értesíteni kell. Ha a közzelt munkaidő-beosztásban 96 órán belül, a Magyar Nemzeti Balett esetében 144 órán belül próba vagy előadás részben vagy egészben elmarad, a közzelt munkaidő-beosztás szerint kell a munkaidőt elszámolni.
- 28.7. A szervezeti egységvezető vagy a munkaidő-beosztással megbízott munkavállaló a **munkaidő-beosztásról helyben szokásos módon tájékoztatja** a munkavállalót. A tájékoztatásnak egyértelműen tartalmaznia kell a beosztás helyét és időpontját. Az előadáshoz, próbarendhez és egyéb rendezvényhez igazodó munkaidő-beosztás a munkavállalók számára írásban kell megküldeni, illetve látható helyen (pl. hirdetőtáblán, próbacédulán) vagy elektronikusan közzétenni. A munkavállaló a munkaidő-beosztásban megjelölt helyen és időben köteles megjelenni és munkát végezni.
- 28.8. Az egyes munkavállalói csoportokra nézve az Mt. egyedi szabályait az alábbi összefoglaló táblázat szemlélteti. Az itt ismertetett szabályokat a Kollektív Szerződésbe foglalt szabályokkal (eltérésekkel) együtt kell alkalmazni.

	Rendkívüli munkaidő	Heti pihenőnap	Munkaidő egyenlőtlen beosztása	Éjszakai munka
Munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig	Nem rendelhető el	Egyenlőtlenül nem osztható be	Csak írásbeli hozzájárulásával	Nem osztható be
Gyermekeit egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke 3 éves koráig	Nem rendelhető el	Egyenlőtlenül nem osztható be	Csak írásbeli hozzájárulásával	Nem osztható be
Munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén	Nem rendelhető el	Egyenlőtlenül nem osztható be	Csak írásbeli hozzájárulásával	
Gyermekeit egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig	Csak hozzájárulásával rendelhető el, kivéve az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglalt eseteket [baleset, elemi csapás, súlyos kár stb. megelőzése, elhárítása]			
Nő számára gyermeke 3 éves korától 10 éves koráig				Csak írásbeli hozzájárulásával
Gyermekeit egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig				Csak írásbeli hozzájárulásával

29. Munkaidő-beosztásra vonatkozó külön szabályok

- 29.1. **Próba- és előadásrend:** Az OPERÁBAN a munkaidő-beosztás közzetésének szokásos módja az érintettek részére a próba- és előadásrend közzététele. A próba- és előadásrend a munkaidő-

beosztáson belüli, a konkrét munkavégzésre vonatkozó utasítás, munkaelrendelés. A próba- és előadásrend nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának, ha az nem jár együtt a közölt beosztás szerinti napi munkaidő módosításával.

- 29.2. **Beosztás szerinti napi munkaidő korlátja:** A zenekari tag és énekkari tag beosztás szerinti napi munkaidőn (12 órán) belül a próba és előadás szolgálatokat 10.00 és 22.00 óra között kell beosztani, azzal, hogy évadoként 6 alkalommal (munkavállalónkként) ettől az OPERA eltérhet. Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi 12 órás munkaideje eltelt, akkor hátrányos jogkövetkezmény nélkül befejezheti a munkavégzést.
- 29.3. **Próba beosztásának korlátja:** Vasárnap, munkaszüneti napon, valamint Nagyszombaton, december 24-én és 31-én próba nem rendelhető el, kivéve az adott előadáshoz kapcsolódó, közvetlenül az előadást megelőző, legfeljebb 30 perces akusztikai hangbeállást. Az előadáson való közreműködés céljából berendelt munkavállaló részére az előadás időtartama alatt próba nem rendelhető el.
- 29.4. **Zenekari beosztás:** A Zenekar esetében az OPERA biztosítja, hogy a szólamok a saját beosztásuk tervezetét elkészíthessék. Az elkészített tervezetet a Zenekari Titkárság ellenőrzi, szükség szerint – a beosztókkal egyeztetve – módosítja. A tervezetet a zenekar-igazgató hagyja jóvá. A beosztások elkészítéséhez szükséges, legalább 3 hónappal szóló próbarend tervezetét a zenekar-igazgató a Zenekari Művészeti Tanáccsal előzetesen egyezteti, úgy, hogy március 31-ig a július-augusztusra szóló próbarend tervezetét is megkapja a Zenekari Művészeti Tanács.
- 29.5. **Énekkari beosztás:** Az Énekkar esetében az OPERA biztosítja, hogy a 6 hónappal elkészített próbarend tervezettel együtt a tervezettség érdekében az ún. „kijelölések” is 6 hónappal előre elkészüljenek.
- 29.6. **Balettművészek beosztása:** A magántáncosok és tánckari tagok munkaidő-beosztását úgy kell elkészíteni, hogy
- a) a balettgyakorlat időtartama az 1 óra 15 perccel ne haladja meg,
 - b) az egybefüggő nyári szabadság és az évad első balett előadása között legalább 3 hét felkészülési időszak biztosított legyen,
 - c) A *diótörő* előadássorozat végét követően egybefüggően legalább 6 nap munkamentes időszak (4 nap szabadság és 2 pihenőnap) biztosított legyen,
 - d) évadonként legalább 18 pihenőnap vasárnapra legyen biztosítva.
- 29.7. **Napi pihenőidő és heti pihenőnap:** Az Mt. 104. § (5) bekezdésétől eltérően a Felek megállapodnak abban, hogy a legalább 11 óra napi pihenőidőt akkor is biztosítani kell, ha a munkavégzés befejezését közvetlenül követő napra rendes vagy rendkívüli munkaidő nem kerül beosztásra, elrendelésre. Ezt a megállapodást teljesítettnek kell tekinteni, ha a művészi munkakörben kiadott „hétfői pihenőnap” és „napi pihenőidő ünnepnapon” tekintetében a pihenőnapot közvetlenül megelőző munkavégzés vége és a következő munkavégzés kezdete között összesen legalább 35 óra egybefüggő pihenőidő biztosított.
- 29.8. **Heti pihenőnap biztosítása:**
- a) **Hétfői pihenőnap:** A művészi munkakörökben foglalkoztatottak részére hetente egy pihenőnapot hétfői napon kell biztosítani, azzal, hogy évadonként 6 alkalommal (évadtervben megjelölt 6 hétfőn) ettől el lehet térni, és hétfői munkavégzést lehet beosztani.
 - b) **Heti egy pihenőnap:** Minden további, egyenlőtlen munkarendben foglalkozott munkavállaló részére hetente legalább egy pihenőnapot biztosítani kell.
- 29.9. **Napi pihenőidő ünnepnapon:** A zenekari tagok munkaidő-beosztásokat úgy kell elkészíteni, hogy többnapos ünnepeken (Húsvét, Karácsony, december 31. és Újév) a zenekari tagnak legalább az egyik nap pihenőnap legyen. Az OPERA törekszik arra, hogy a többi művészi, művészeti munkakörben is ennek megfelelő munkaidő-beosztás készüljön.
- 29.10. **Napi pihenőidő Magyarországi utazás esetén:** Magyarországon belüli munkavégzés esetén az előző napi munkavégzés befejezése, és a következő napi utazás (pl. busz indulása) megkezdése között legalább 10 óra pihenőidőt kell tartani.

29.11. **Pihenőidő kiküldetésről hazaérkezés esetén:** belföldi kiküldetés esetén, ha 22.00 óráig tart a munkavégzés, akkor másnap legkorábban 14.00 órától lehet munkavégzést elrendelni. Külföldi munkavégzés esetén, ha 22.00 óra után érkeznek meg a munkavállalók Budapestre, akkor másnap részükre legkorábban 14.00 órától lehet munkavégzést elrendelni.

29.12. **Munkahelyen kívüli felkészülés:** a munkahelyen kívüli felkészülés idejét a munkaidő-beosztás során figyelembe kell venni. [Eamtv. 31. § (7) bek.]

30. Szolgálat

30.1. Az **énekkari tag**, a **zenekari tag** és a **tánckari tag** munkakörben foglalkoztatottak részére a munkaidő beosztása (munkavégzés elrendelése) ún. **szolgálat** alkalmazásával történik. Egy szolgálat főszabály szerint egy előadást vagy egy próbát jelent, az Eamtv.-ben előírt különböző munkaidő számítási szabályok figyelembevételével.

30.2. A szolgálat elrendelésének, számításának és tartamának szabályait az Eamtv. szerint [Eamtv. 38. §] és a jelen Kollektív Szerződésbe foglalt megállapodás szerint kell alkalmazni:

A szolgálat száma:		
	Főszabály	Eltérés megállapodás alapján (a megállapodás felmondható)
Zenekari tag	Havi legfeljebb 32 Évadonként legfeljebb 308	
Énekkari tag, tánckari tag	Havi legfeljebb 28 Évadonként legfeljebb 286	Havi legfeljebb 33,5 Évadonként legfeljebb 343
A szolgálatban teljesítendő munkaidő tartalma:		
Egy szolgálat / munkaidő	Zenekari tag, énekkari tag, tánckari tag	
Opera előadás ⁸	4 óra	
Más előadás (pl. balett, koncert)	3 óra	
Színpadai próba ⁹	4 óra	
Nem színpadai próba	3 óra, tánckari tag esetén összpróba esetén a produkció játszóideje	
Főpróbahéten próba, főpróba ¹⁰ (a bemutatandó mű próbája, főpróbája)	5 óra	
Nyilvános főpróba	4 óra	
Kiegészítő szabályok:		
Ha a próba időtartama rövidebb, mint 2 óra:	0,5 (fél) szolgálat (naponta legfeljebb egy alkalommal)	
Szolgálatot követően elrendelt további munkavégzés:	további 0,5 (fél) szolgálat megkezdett óránként	
A 4 óránál hosszabb színpadai próba:	az elrendelt 0,5 (fél) szolgálaton felül megkezdett óránként 1,5 (másfél) óra munkaidőt kell elszámolni, kivéve a 15 percnél nem hosszabb meghosszabbítást	

30.3. **Szolgálatok napi időtartama:** Az énekkari tag és zenekari tag munkakörben foglalkoztatottak részére munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőn belül a szolgálatokat úgy kell elrendelni, hogy a napi, szolgálatlaltal elrendelt munkavégzés a 7 órát ne haladja meg (pl. 2 próba, vagy 4 órás előadás és 3 órás próba, vagy kettő 3 órás előadás).

⁸ **Előadás:** prózai, zenés, táncos színpadai művek személyes előadóművészi teljesítménnyel, közönség jelenlétében történő nyilvános bemutatása [Eamtv. 44. §].

⁹ **Színpadai próba:** minden olyan próba, amely színpadai körülmények között zajlik, jelmezzel, díszlettel, világítással, hanggal vagy ezek nélkül úgy, hogy a próba közvetlen célja az alkotás színpadai körülmények között történő előadásának valamennyi művészi, szakmai és technikai feltételének együttes kialakítása és összehangolása [Eamtv. 44. §].

¹⁰ **Főpróba:** a bemutatót megelőzően, közönség jelenlétében vagy anélkül tartott összpróba. **Főpróbahét:** a bemutatót megelőző egy hét, melynek során főpróbák és egyéb próbák szolgálják a bemutató művészi céljainak optimális megvalósítását [Eamtv. 44. §]

30.4. **Szolgálatok arányos elrendelése:** A munkaidő-beosztást úgy kell elkészíteni, hogy a próba és előadás szolgálatok száma arányosan legyen elrendelve az adott munkavállalói csoportokban.

30.5. **Nem minősül szolgáltatnak,** azonban munkaidőként kell elszámolni és munkavégzés rendelhető el:

- a) előkészítő, befejező tevékenységek;
- b) balettgyakorlat;
- c) jelmez- vagy ruhapróbán való részvétel;
- d) kép- és/vagy hangfelvétel rögzítésén való közreműködés (ha az nem előadáson történik);
- e) az OPERA által, a munkavégzéssel összefüggésben meghatározott megbeszélésen, oktatáson, eseményen (pl. fotózás) stb. való részvétel;
- f) próbajátékon vagy próbaéneklésen bizottsági tagként, vagy próbatáncon zsűri tagjaként történő részvétel.

30.6. **Színpadi próba helyszíne:** színpadi próba az Operaház nagyszínpadán, az Erkel Színház nagyszínpadán, az Eiffel Műhelyház Bánffy-termében, illetve az adott előadás tényleges helyszínen tartható.

31. Előkészítő és befejező tevékenység (felkészülés, lekészülés)

31.1. A munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamaként, és a munkaidő részeként, a művészi és művészeti munkakörökben az alábbi időtartamokat kell figyelembe venni:

	Próba		Előadás	
	Felkészülés	Lekészülés	Felkészülés	Lekészülés
Művészi, művészeti munkakör	15 perc	15 perc	15 perc	15 perc
Zenekari tag, énekkari tag, korrepetítor			30 perc	15 perc
Magántáncos, tánckari tag			60 perc	30 perc
Ügyelő			60 perc	15 perc

31.2. Próbák esetében az előkészítő tevékenység (felkészülés) módját a művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott maga határozza meg, azzal, hogy köteles a jelenléti ívet aláírni, és próbára az előírt helyen és időben munkára képes és felkészült állapotban megjelenni.

31.3. **Jelentkezési idő:** Előadás bemutatásában való közreműködés esetén a jelentkezési idő a felkészülési idő kezdő időpontja, amiktől a munkavállaló köteles rendelkezésre állni. A jelentkezési időt a tényleges közreműködés (felvonás) kezdetétől kell figyelembe venni. Magántáncos és tánckari tag munkakörben a jelentkezési időt a balett előadás esetén az előadás tényleges kezdetétől, más előadás (pl. opera balettbetét, gála stb.) esetén az érintett felvonás kezdetétől kell figyelembe venni.

32. Munkaközi szünet

32.1. Az Mt. 103. § (1) bekezdésétől eltérően, a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy az Mt. 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a 6 órát meghaladja, legalább 30 perc,
- b) a 9 órát meghaladja, további legalább 15 perc

munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet a munkaidő része. A munkaközi szünetet a munkát irányító személy (pl. próbavezető, ügyelő, balettmester) jogosult és köteles kiadni.

32.2. **Ebédidő:** A 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén minden munkavállalónak biztosítani kell az egybefüggő 30 perc munkaközi szünetet. Az ebédidőt a munkavállaló nem köteles a munkahelyén tölteni.

32.3. **Művészi és művészeti munkakörben:** a munkaközi szünetet több részletben kell kiadni, óránként legalább 10 perc tartamban. A jelenlévő munkavállalók közös döntésével a szüneteket össze lehet vonni, azzal, hogy 90 perc után a szünetet ki kell adni. Balett próba alkalmával az éppen próbált jelenet akkor is befejezhető, ha az az egy órát meghaladja. Az előadás felvonásait munkaközi szünet kiadásával megszakítani nem lehet.

33. Rendkívüli munkaidő

33.1. Rendkívüli munkaidőt az OPERA kizárólag írásban, rendkívüli és előre nem látható esetben rendel el. Ha az írásban történő elrendelés nem lehetséges, írásbeli elrendelésnek minősül a rendkívüli munkaidő jelentési íven való rögzítése is.

33.2. A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlékot az adott hónapban esedékes havi munkabérrel egyetemben köteles az OPERA kifizetni.

33.3. **Önként vállalt túlmunka:** Az OPERA vállalja, hogy nem köt megállapodást az Mt. 109. § (2) bekezdése szerinti ún. önként vállalt túlmunkára.

33.4. **Szabadidő:** A rendkívüli munkaidőre járó szabadidőről (mértékéről és felhasználás időpontjáról) (Mt. 143. §) az OPERA kizárólag írásban köt megállapodást a munkavállalóval.

34. Nyári szabadság (28 nap)

34.1. **Egybefüggő nyári szabadság:** Az énekkari tag, tánckari tag, magántáncos, zenekari tag és statisztista szervező munkakörökben foglalkoztatottak munkaidő-beosztását úgy kell elkészíteni, hogy adott munkavállalónak a nyári időszakban 4 hét (28 naptári nap) egybefüggő, munkavégzés nélküli időszak álljon rendelkezésére (szabadság, pihenőnap és szükség esetén állásidő felhasználásával). A munkavégzés nélküli időszak nem jelent általános, minden munkavállalónak azonos időszakban biztosított ún. „üzemszünetet”.

34.2. A Felek megállapodnak abban, hogy ha az egybefüggő nyári szabadságot a **tánckari tag** részére a hagyomány szerint júliusban tartott Anna-bálon való fellépés miatt egybefüggően biztosítani nem lehet, akkor az OPERA a megszakítás tartamával egyező időtartamot (teljes napot) biztosít az érintett művész részére.

34.3. Az OPERA törekszik arra, hogy az egybefüggő nyári szabadságot az ügyelők, sűgők, játékmesterek, rendezőasszisztensek, valamint a Gyártási Osztály műhelyeinek munkavállalói részére is biztosítsa, ha az évadterv és díszlet- és jelmezkészítési ütemtervek lehetővé teszik.

35. Szabadság kiadása

35.1. A Felek megállapodnak abban, hogy minden év március 31-ig egyeztetik az éves szabadságolás tervezésének elveit.

36. Fizetés nélküli szabadság

36.1. A munkavállaló kérelmére, a közvetlen vezetője javaslatát figyelembe véve, a munkáltatói jogkör gyakorlója fizetés nélküli szabadságot méltányolható indokoltság esetén engedélyezhet.

37. Munka- és pihenőidő nyilvántartása

37.1. A munkavállaló a rá vonatkozó rendes, rendkívüli és a munkahelyen kívüli felkészülési időt tartalmazó, munka- és pihenőidő, illetve szolgálat-nyilvántartásokba korlátozás nélkül bármikor

betekinthet. Az abban szereplő adatok helyessége ellenőrzése céljából felvilágosítást kérhet, amelynek teljesítését az OPERA nem tagadhatja meg.

A MUNKA DÍJAZÁSA

38. Egyes juttatások

38.1. A Felek megállapodnak az OPERA által fizetett alábbi juttatások összegében:

- a) **Széchenyi Pihenő Kártya juttatás: évi 400 000 Ft (nettó)**
- b) **Munkavégzéshez kapcsolódó átalány juttatás: évi 260 000 Ft (bruttó)**

38.2. A Felek megállapodnak abban, hogy az Opera a személyi jövedelemadóról szóló törvény feltételei szerint, egyes meghatározott juttatásként ún. **csekély értékű ajándékban** részesíti a munkavállalókat. A Kollektív Szerződés hatálybalépésekor a csekély értékű ajándék évi három alkalommal a minimálbér 10 százalékát [26 680 Ft] meg nem haladó értékű termék, szolgáltatás.

39. Átalány bérpótlék

39.1. A Felek az Mt. 143. § (1)-(2) bekezdésétől eltérően a jelen Kollektív Szerződésben megállapodnak abban, hogy az alábbi szervezeti egységek munkavállalóinak – a szervezeti egységben ügyintézői (asszisztensi) munkakört betöltő munkavállalók kivételével – az Mt. 141-142. §-a szerinti műszakpótlék és éjszakai pótlék helyett a havi átalány bérpótlék jár, az itt rögzített összegben:

Átalány bérpótlékra jogosult	Átalány bérpótlék havi összege (bruttó)
Díszlettár	25 000 Ft
Énekkar	10 000 Ft
Fodrásztár	15 000 Ft
Hangtár	20 000 Ft
Jelmeztár	15 000 Ft
Kelléktár	15 000 Ft
Magyar Nemzeti Balett (magántáncos, tánckari tag)	10 000 Ft
Világítási és vizuális tár	20 000 Ft
Zenekar	20 000 Ft

Az éves bérmegállapodásban rögzített alapbéremelés mértékével azonos százalékkal növekszik az átalány bérpótlék összege is.

39.2. Az átalány bérpótlékban nem részesülő munkavállalóknak az Mt. általános szabályai és feltételei szerint jár bérpótlék.

40. Éjszakai bérkiegészítés

40.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az OPERA az éjszakai munkavégzéshez kapcsolódóan (22.00-06.00 óra között) az Mt. szerinti éjszakai bérpótlékon felül minden megkezdett órára további **bruttó 6 000 Ft** bérkiegészítést fizet a Díszlettár, Fodrásztár, Hangtár, Jelmeztár, Kelléktár, Világítási és vizuális tár munkavállalóinak, valamint a Létesítményüzemeltetés szervezeti egységben gépész munkakörben dolgozó munkavállalóknak. Az ügyelő, játékmester és rendezőasszisztens munkakörben foglalkoztatottak a premier produkciók próbaidőszakában jogosultak a jelen pont szerinti bérkiegészítésre, amennyiben a színpadi próba 22:00 óra után is tart. A Felek megállapodnak abban, hogy ezen juttatás mértékét 2025. március 31-ig újratárgyalják.

41. Közreműködési díj

41.1. A közreműködési díj a munkavállaló díjazásának változó és nem rendszeres eleme, amely a jelen Kollektív Szerződés alapján az **előadásban történő közreműködésért** jár. Közreműködési díjnak minősülnek a szóló szerepre, feladatra járó díjak is, ha azok a Kollektív Szerződésnek megfelelően közreműködési díjként kerültek megállapításra.

41.2. A közreműködési díj **megállapítására szolgáló (számítási) alap közreműködési díjak** mértéke a következő:

Jogcím	Közreműködési díj mértéke előadásonként
BALETT	
Tánckarban történő közreműködés	bruttó 15 730 Ft
Szóló szerep (pontozásos rendszer)	szereppontonként bruttó 12 100 Ft
ÉNEKKAR	
Énekarban történő közreműködés (pontozásos rendszer)	pontonként bruttó 4 125 Ft
I. karszóló szerep	bruttó 19 965 Ft
II. karszóló szerep	bruttó 13 310 Ft
III. karszóló szerep	bruttó 6 655 Ft
ZENEKAR	
Zenekari tag munkakör alap közreműködési díj	bruttó 21 295 Ft
Betöltött pozíció (szorzó):	
Vonós tutti művészek (100%)	bruttó 21 295 Ft
2-3-4. fúvósok, ütőhangszeresek (110%)	bruttó 23 475 Ft
1. fúvós, vonós szólóvezetők, hárfa, timpani, tuba (130%)	bruttó 27 710 Ft
Koncertmester (150%)	bruttó 31 945 Ft
Kiegészítő közreműködési díj:	
Különleges hangszer megszólaltatása	legalább bruttó 5 000 Ft
Színpadi zenei közreműködés	legalább bruttó 5 000 Ft
Szóló, szólisztikus zenekari közreműködés	legalább bruttó 5 000 Ft
Korrepitóri közreműködési díj:	
Zenekarban való közreműködés:	bruttó 20 000 Ft
Egyéb közreműködés:	egyedi megállapítás, de legfeljebb bruttó 100 000 Ft
ELTÉRŐ SZABÁLYOK	
Magyar Nemzeti Balett Étoile-ja	Az elismerésben részesült munkavállaló a vonatkozó szabályzat szerinti díjazásban részesül. Közreműködési díjra a vonatkozó szabályzat szerint lehet jogosult.
Magyar Nemzeti Balett Kamaraművésze	
Magyar Állami Operaház Énekarának Kamaraművésze	
Magyar Állami Operaház Zenekarának Kamaraművésze	
Nem művészi munkakörben foglalkoztatottak	
Közönség előtt történő színpadi közreműködés	legalább bruttó 6 000 Ft, de legfeljebb bruttó 11 000 Ft / fő

41.3. Ha a munkavállaló **több jogcímen is jogosult** közreműködési díjra egy adott előadás vonatkozásában (pld. karban és szólóban történő közreműködés), úgy részére valamennyi jogcímen megállapítható közreműködési díj együttesen jár.

41.4. **Egyfelvonásos produkciók egymást követő előadása, gálaelőadás vagy koncert esetén** a közreműködési díjat összefoglalóan, az adott előadásmódra, eseményre, rendezvényre

vonatkozóan is meg lehet állapítani. Ebben az esetben az adott előadásmód minősül a közreműködési díjra jogosító előadásnak.

41.5. Egyedi megállapítás korlátjai:

- a) **Művészi munkakörben** a megállapítandó közreműködési díj nem haladhatja meg a jogcímre vagy munkakörre irányadó alap közreműködési díj ötszörösét.
- b) **Nem művészi munkakörben** a megállapítandó közreműködési díj független a színpadi cselekvést teljesítő munkavállalók számától vagy a cselekvés hosszától.

41.6. A közreműködési díj mértékét befolyásoló tényezők:

- a) A **zenekari tagok közreműködési díjának** megállapítása során a főzeneigazgató az adott mű nehézsége és hossza alapján a műre nézve **korrigáló szorzókat [1,1 (110%) – 1,8 (180%)] alkalmazhat**, így adott esetben az alap közreműködési díj a fent rögzített összegnél magasabb is lehet. A közreműködési díjakat megállapító intézkedésben az irányadó szorzókat fel kell tüntetni.
- b) Ha az adott előadás során **egyazon szólamot több zenekari tag egymást váltva teljesíti**, úgy a szólamra megállapított közreműködési díjat közöttük a közreműködésük arányában fel kell osztani. A felosztást főszabály szerint felvonások arányában kell meghatározni. Vita esetén a felosztás mértékéről a főzeneigazgató dönt.
- c) **Nyilvános főpróba:** A nyilvános főpróba esetén a munkavállaló a Kollektív Szerződés alapján megállapított közreműködési díjak **50%-ra** jogosult.
- d) **Külföldi vendégjáték:** Ha az előadás harmadik személy megrendelésére, a meghívó fél költségvetéséből kerül a nyilvánosság elé, úgy a közreműködési díj mértéke kivételesen a Kollektív Szerződésben meghatározott mértéknél alacsonyabb mértékű is lehet az OPERA és a megrendelő (meghívó fél) közötti szerződés alapján. A megrendelővel történő tárgyalások során az OPERA törekszik arra, hogy legalább az ún. „alap” közreműködési díj összegében állapodjon meg.
- e) **Megállapodás:** Az OPERA és a munkavállaló közötti megállapodás alapján a közreműködési díjról a munkavállaló lemondhat (pld. Opera Nagykövete, balettmesteri feladatot ellátó balettművész, zenekari mentor stb.).
- f) **Csillagóra Gála:** A Csillagóra Gálára közreműködési díj nem jár.

41.7. Az **egyes produkciókra korábban megállapított közreműködési díjakat** a Kollektív Szerződés mellett elektronikusan közzé kell tenni. Az évadtervnek megfelelő további közreműködési díjak megállapítására - a szakterület magasabb vezetőjének javaslata alapján, pénzügyi ellenjegyzést követően - a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, figyelemmel a Kollektív Szerződés szabályaira. Ha az előadást megelőzően az új vagy egyedi közreműködési díj nem kerül megállapításra, úgy az adott előadásra a Kollektív Szerződés szerinti alap vagy egyszeres közreműködési díjat kell megállapítani és megfizetni.

41.8. A közreműködési díjat **megállapító vagy módosító munkáltatói intézkedések** a Kollektív Szerződés függelékét képezik. A Kollektív Szerződés hatálybalépését megelőzően megállapított közreműködési díjak (időrendben az utolsó) továbbra is hatályosak maradnak, amíg új közreműködési díjak érvényesen a Kollektív Szerződés szerint megállapításra nem kerülnek.

41.9. Közreműködési díjat **megállapítani** olyan munkáltatói intézkedéssel lehet, amely **tartalmazza** az alábbiakat:

- a) produkció címe (mással össze nem téveszthető módon),
- b) időbeli hatály (mikortól kell alkalmazni, mely előadásra kell alkalmazni),
- c) közreműködési díjra jogosító jogcíme (feladatonként, szerepenként) úgy rögzítve, hogy a munkavállaló jogosultsága egyértelműen megállapítható legyen,
- d) közreműködési díj összege jogcíme szerint (a jelen szabályzat alapelveinek betartásával),
- e) megállapítást kezdeményező magasabb vezető elektronikus aláírása,
- f) pénzügyi ellenjegyzés (fedezetigazolás) elektronikus aláírással,
- g) a közreműködési díj elfogadása (munkáltatói megállapítása) esetén a munkáltatói jogkör gyakorlójának elektronikus aláírása.

41.10. A közreműködési díj **teljesítményen alapuló bérelemnek** minősül, így azt kifizetni az előadáson történő közreműködés és teljesítésigazolás alapján lehet. A teljesítés igazolására a szakterületi magasabb vezető vagy vezető állású munkavállaló jogosult, a teljesítés hónapját követő havi összesítő elszámolásban. A közreműködési díjak számfejtése és kifizetése a Bérigazgatási Osztályra feladott teljesítésigazolás alapján, a teljesítést követő hónap munkabérével történik.

42. Előadásdíj

42.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az OPERA az ügyelői pulthoz beosztott ügyelő (ügyelői pult hiányában az előadást ténylegesen irányító ügyelő) részére – kiemelt felelőssége okán – előadásonként (rendezvényenként) **bruttó 30 000 Ft** díjazást fizet. A díjazás összege bruttó 15 000 Ft, ha az előadás (rendezvény) nem haladja meg a 90 percet (szünettel együtt), illetve ha az előadás nyilvános főpróba. Külföldi kiküldetés (turné) esetén egyedi megállapodás az előadásdíj összege. Az előadást „tanuló” ügyelőnek, illetve betanulás után a felügyeletet ellátó betanító ügyelőnek előadásdíj nem jár.

43. További költségterítések, juttatások

43.1. Az OPERA vállalja, hogy a Kollektív Szerződés hatálybalépésekor hatályos munkáltatói szabályzatba foglalt költségterítések és juttatások körét nem csökkenti. A hatályos béren kívüli juttatások és költségterítések:

- a) Munkában töltött időhöz kapcsolódó juttatások:
 - aa) Jubileumi jutalom (Kjt. alapján 2025. október 31-ig)
 - ab) Jubileumi gyűrű
 - ac) Operai hűség juttatás
- b) Munkavégzéshez kapcsolódó pénzbeli juttatás:
 - ba) Munkavégzéshez kapcsolódó átalány juttatás
- c) Jóléti és szociális juttatás:
 - ca) Bölcsőde- és óvodakezdési támogatás
 - cb) Csekély értékű ajándék
 - cc) Gyermekvállalási juttatás
 - cd) Iskolakezdési támogatás
 - ce) Széchenyi Pihenő Kártya juttatás (SZÉP kártya)
 - cf) Szociális bérlakás (külön szabályzat szerint)
 - cg) Szociális és kegyeleti támogatás (külön szabályzat szerint)
 - ch) Üdülés (külön szabályzat szerint)
- d) Nem pénzbeli juttatás:
 - da) Munka-, forma- és védőruha, védőeszköz (külön szabályzat szerint)
 - db) Reprezentáció, üzleti ajándék, üzleti utazáshoz kapcsolódó étkezés (külön szabályzat szerint)
 - dc) Mobiltelefon, egyéb informatikai eszköz (külön szabályzat szerint)
 - dd) Szakmai jegy (külön szabályzat szerint)
 - de) „Visszanézó” jegy vagy bérlet (külön szabályzat szerint)
- e) Költségterítés:
 - ea) Belföldi és külföldi kiküldetések során fizetendő napidíj és egyéb költségterítés,
 - eb) Képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költségterítés (50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet),
 - ec) Hangszerhasználat és -tartozék költségterítés,
 - ed) Munkába járással kapcsolatos utazási költségterítés (39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet),
 - ee) Munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatával kapcsolatos költségterítés,
 - ef) Smink költségterítés.

43.2. **Szemüveg költségterítés:** A Felek megállapodnak abban, hogy a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költségterítés – jogszabályok felüli – jogosult körébe az OPERA a jelmezsabász és jelmezkészítő munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat is bevonja.

43.3. **Hangszerhasználat- és tartozék költségtérítés; formaruha:** A Felek megállapodnak abban, hogy a vonatkozó szabályzatokat a Zenekari Művészeti Tanács bevonásával felülvizsgálják, és szükség szerint módosítják.

44. Munkabér előleg

44.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az OPERA biztosítja a munkavállalók számára, hogy munkabérelelőget vegyenek igénybe a vonatkozó munkáltatói utasítás szerint.

KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

45. Munkáltatói kártérítési felelősség

45.1. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) szerinti halált okozó munkabaleset esetén a munkavállaló örökösét 3 000 000 Ft kártérítés illeti meg.

45.2. Ha a munkavállaló az Mvt. szerinti munkabalesetből eredően maradandó jellegű, 79%-ot meghaladó mértékű egészségkárosodást szenved, akkor 5 000 000 Ft kártérítés illeti meg. A munkabalesetből eredő maradandó jellegű, részleges egészségkárosodása esetén a jelen pont szerinti kártérítés alábbiak szerinti hányada illeti meg a munkavállalót:

- a) egy kar vállízülettől való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 70 %
- b) egy kar könyökízület fölöttiig való teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 65 %
- c) egyik kar könyökízület alattiig való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 60 %
- d) egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 20 %
- e) egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 10 %
- f) bármely más kézujj teljes elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 5 %
- g) egyik comb csípőízületben történő elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 70 %
- h) egyik comb részleges csonkolása vagy a térdízület teljes működésképtelensége - 60 %
- i) egyik lábszár részleges csonkolása - 50 %
- j) egyik bokaízület elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 30 %
- k) egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 5 %
- l) bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége - 2 %
- m) mindkét szem látóképességének teljes elvesztése - 100 %
- n) egyik szem látóképességének teljes elvesztése - 35 %
- o) egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette - 65 %
- p) mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése - 60 %
- q) egyik fül hallóképességének teljes elvesztése - 15 %
- r) egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette - 45 %
- s) a szaglóérzék teljes elvesztése - 10 %
- t) az ízlelő érzék teljes elvesztése - 5 %

45.3. A jelen rész szerinti kártérítési összegek nem zárják ki a munkavállaló ezt meghaladó kártérítési igényének érvényesítését.

45.4. Nem jogosult a munkavállaló kártérítésre, ha az OPERA az Mt. szabályai szerint mentesül a kártérítési felelősség alól, így, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

NEGYEDIK RÉSZ

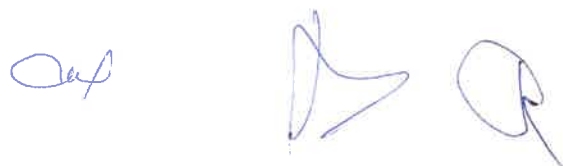
Záró és átmeneti rendelkezések

46. Átmeneti rendelkezések

- 46.1. **Megállapodások végrehajtása:** A 2024. március 19-24. között és 2024. április 9-én a Felek által kötött, egyes szervezeti egységeket érintő megállapodásoknak a jelen Kollektív Szerződésben nem rögzített részeinek végrehajtásában az OPERA továbbra is elkötelezett, ezért ezen megállapodásoknak a Kollektív Szerződésben nem említett részei – az abban foglaltak teljesítéséig – továbbra is hatályban maradnak.
- 46.2. **Önként vállalt külföldi kiküldetés:** Az énekkari tagok tekintetében az önként vállalt kiküldetés rendszerének eredménytelensége esetén a Felek a Kollektív Szerződésben megfelelő módosítással élnek.
- 46.3. **Egybefüggő nyári szabadság (28) nap megszakítása 2024-ben:** A Felek a 2024-es évre nézve megállapodnak abban, hogy az érintett munkavállalóval történő megállapodás alapján az egybefüggő nyári szabadság megszakítható, feltéve, hogy az érintett munkavállaló a megszakítással egyező időtartamú munkamentes időszakban részesül.
- 46.4. **Beosztás szerinti napi munkaidő korlátjától (29.2. pont) való eltérés 2024-ben:** A Felek megállapodnak abban, hogy az alábbi előadások tekintetében – figyelemmel a meghirdetett előadásokra és eladott jegyekre – a 22.00 óráig történő befejezéstől eltérnek, és az előadás a tényleges játszóidő végéig tartható:
- Puccini: Az ezred lánya előadások (2024 május)
 - Verdi: Az álarcosbál előadások (2024 augusztus)
 - Margitszigeti Szabadtéri Színpadon tartott előadások (2024 május, június, július)
 - Eszeveszett tánc (Örvény, A tökéletesség szédítő ereje, 5 tangó, Sad Case) (2024 május)
 - Auber: Fra Diavolo 2024. május 23-án
 - Vajda: Képzelt beteg 2024. június 7-én
 - Debussy: Pelléas és Melisande 2024. június 14-én
- 46.5. **Helyettesítés:** Az OPERA vállalja, hogy 2024. augusztus 31-ig kimunkálja a színpadi műszakra vonatkozó, munkafolyamatokra és tevékenységekre irányadó létszámnormákat. Ezt követően a Felek a helyettesítési díj feltételeiről megállapodással záruló tárgyalásokat folytatnak, figyelemmel a létszámnormát el nem érő létszámmal teljesített munka intenzitására. A Felek egybehangzóan kijelentik, hogy a tárgyalás eredményeként kötött megállapodás a Kollektív Szerződés részét fogja képezni. A helyettesítés körében egyéb esetekben, ha annak jogszabályi feltételei fennállnak, a rendkívüli munkaidőre vonatkozó előírásokat kell alkalmazni.
- 46.6. **Előadó-művészeti és táncművészeti életjáradék:** A Felek közösen lépnek fel annak érdekében, hogy az Eamtv. 43/C. § értelmében az előadó-művészeti járadékról szóló jogszabályt mielőbb megalkossák és bevezessék, valamint a Magyar Nemzeti Balett táncművészei - tekintettel kiemelkedő és nagy erőfeszítéssel fenntartható művészi teljesítményeikre - vonatkozásában az életjáradék folyósítására, már 18 év OPERÁBAN eltöltött jogviszonyt követően lehetőség nyíljon.

47. Záró rendelkezések

- 47.1. **Juttatások értékének megőrzése:** Az OPERA törekszik arra, hogy a Kollektív Szerződésben szereplő fix összegű juttatások és kifizetni rendelt összegek értékét minden év január 1-től kezdődően a várható éves infláció mértékével megemlje.
- 47.2. **Kollektív szerződés és munkáltatói szabályzatok kapcsolata:** A Kollektív Szerződéssel összefüggő OPERA által kiadott munkáltatói utasításokat, rendelkezéseket a Felek közösen áttekintik, amelynek eredményeképpen az OPERA a szükséges módosításokat az említett utasításokban végrehajtja. Az OPERA kijelenti, hogy az említett utasítások későbbi módosításai során a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel ellentétes rendelkezéseket nem hoz. A Kollektív Szerződéssel ellentétes utasítások (rendelkezések) az Mt. 27. § alapján semmisek.



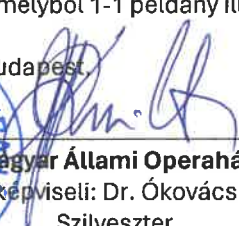
47.3. **Belső visszaélés-bejelentés:** A Felek egyetértésben rögzítik, hogy a Kollektív Szerződésbe foglalt előírások be nem tartása ún. szervezeti integritást sértő eseménynek minősülhet, ezért minden olyan jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményt vagy mulasztást, egyéb visszaélésre vonatkozó információt, amely sérti a Kollektív Szerződésbe foglalt szabályokat, a vonatkozó belső szabályozás szerint be lehet jelenteni, és a bejelentéseket ki kell vizsgálni. A bejelentés megtételére az OPERA által működtetett belső visszaélés-bejelentési rendszer használható, amelyre vonatkozó tájékoztató folyamatosan elérhető az OPERA honlapján és belső információs felületein. Az OPERA a Kollektív Szerződés megsértésére vonatkozó bejelentésekről a jogszabály által lehetővé tett körben az IÉT soros ülésén tájékoztatást nyújt a Szakszervezet részére. A Szakszervezet bejelentéssel a munkáltatót közvetlenül is megkeresheti.

47.4. **Jogszabályok módosulása:** A Kollektív Szerződés hatálya alatt hatályba lépő, a munkaviszonyra vagy a kollektív munkajogi kapcsolatokra kihatással bíró módosított jogszabályi rendelkezések vagy új jogszabályok a Kollektív Szerződés tartalmát annyiban érintik, hogy hatályba lépésükkel a Kollektív Szerződés azon rendelkezései, amelyek e módosított vagy új jogszabályi rendelkezésekkel jogellenessé válnak, hatályukat veszítik, és helyettük a módosított vagy új jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni a Kollektív Szerződés esetlegesen szükséges módosításáig.

47.5. A jelen kollektív szerződés 3 (három) egymással mindenben megegyező eredeti példányban készül, melyből 1-1 példány illet meg minden aláíró felet.



Kelt: Budapest,


Magyar Állami Operaház
képviseli: Dr. Ókovács
Szilveszter
főigazgató

dátum: 2024. április „25”

Magyar Zeneművészek és
Táncművészek Szakszervezete
képviseli: Rotter Oszkár
Operaházi alapszerv elnöke

dátum: 2024. április „25”

Operaházi Dolgozók Független
Szakszervezete
képviseli: Bárány Balázs Péter
elnök

dátum: 2024. április „25”

MELLÉKLETEK

1. Próbajáték szabályzat
2. Próbaéneklés szabályzat
3. Próbátánc szabályzat
4. Készenléti jellegű munkakörök
5. Vétkes kötelezettségzegés kivizsgálásra vonatkozó eljárás

1. melléklet: Próbajáték szabályzat

1. A Zenekari Próbajáték (a továbbiakban: próbajáték) felhívásnak tartalmaznia kell:
 - a) a hangszer megnevezését és rendszerét,
 - b) a munkakör pontos megnevezését,
 - c) a betölthető álláshelyek pontos számát,
 - d) az esetleges váltóhangszer kötelezettséget, illetve a hangszer rendszerét,
 - e) a próbajátékra való jelentkezés benyújtásának módját és határidejét,
 - f) a próbajáték helyszínét és időpontját,
 - g) a próbajáték fordulónkénti játszó anyagának felsorolását.
2. A próbajáték a közzétételétől számított legalább 60 nap elteltével kerül megrendezésre. A próbajátékot olyan időszakban kell megrendezni, hogy azon valamennyi határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott aktív zenekari tag - amennyiben szándékában áll - részt vehessen.
3. A főzeneigazgató akadályoztatása esetén a próbajátékkal kapcsolatos hatáskör az első karmester feladatkörébe tartozik.
4. A jelentkezés beérkezésének tényéről a pályázókat elektronikus úton haladéktalanul tájékoztatni kell. A meghallgatás fordulókra lebontott teljes anyagát az adott szólam vezetői határozzák meg. A próbajáték anyaga a kiírt hangszerre írt szövegirodalomból áll, és legalább 8 maximum 15 zenekari részletből tevődik össze. A próbajáték kottáit a pályázó a Zenekari Titkárságtól kérheti ki, mely kottákat elektronikus úton a Zenekari Titkárság a pályázó rendelkezésére bocsátja.
5. A Zenekari Próbajáték Szakmai Bizottságban (a továbbiakban: **Bizottság**) részt vevő zenekari tagok névsorát a próbajáték előtt 2 héttel szólambeosztónak írásban kell a Zenekari Titkárság felé továbbítani. Ennek elmulasztása esetén a hiányzó bizottsági tagot a zenekar-igazgató jelöli ki. A szólambeosztók a Bizottság tagjainak munkaidő-beosztását olyan módon készítik el, hogy az lehetővé tegye a Bizottság munkájában való részvételüket. A Bizottságban végzett munka munkaidőnek minősül.
6. A 3 tagú Szavazatszámlláló Bizottság (1 fő HR-es, 1 fő művészeti szervező és 1 fő Bizottsági tag, aki egyben a jegyzőkönyv hitelesítő is) a szavazatok számlálását és a szavazások eredményeinek rögzítését végzi. A Szavazatszámlláló Bizottság valamennyi tagja köteles jelen lenni a próbajáték teljes időtartama alatt.
7. A szavazásban és a pontozásban azok az aktív, határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatott zenekari tagok vehetnek részt, akik a pályázók egyikének sem hozzátartozói vagy tanárai. A Bizottság tagjai kötelesek jelen lenni a próbajáték teljes időtartama alatt. A pályázó jelentkezésével egyidejűleg írásban nyilatkozik arról, hogy a Magyar Állami Operaház Zenekarának tagjai közül áll-e valakivel rokon, vagy tanítványi kapcsolatban.
8. A próbajátékon (kivéve koncertmesteri, tuba, timpani és ütő munkakör) a következőknek kötelező megjelenni:
 - a) főzeneigazgató,
 - b) zenekar-igazgató,
 - c) a Zenekari Művészeti Tanács 1 tagja,
 - d) a koncertmesterek közül legalább 2 fő,
 - e) az adott szólam tagjainak és szólamvezetőinek legalább 2/3-a,
 - f) a próbajátékra kiírt hangszercsoport, lehetőség szerint különböző szólamainak szólamvezetőiből és tuttistáiból legalább 3-3 fő,
 - g) a többi hangszercsoport szólamvezetőiből és tuttistáiból, 2-3-4. fúvósaiból legalább 2-2 fő.
9. A koncertmesteri munkakörre kiírt próbajátékon a következőknek kötelező megjelenni:
 - a) főzeneigazgató,
 - b) zenekar-igazgató,
 - c) a Zenekari Művészeti Tanács 1 tagja,
 - d) valamennyi szavazati joggal bíró koncertmester,



- e) a vonós szólamcsoport valamennyi szólamának szólamvezetőiből legalább 10 fő,
 - f) a vonós tutti valamennyi szólamából legalább 10 fő,
 - g) a fa- és rézfúvós szólamcsoportok valamennyi szólamának szólamvezetőiből, valamint a timpani és hárfa szólamából legalább 10 fő,
 - h) a fa- és rézfúvós szólamcsoport valamennyi szólamának 2-3-4. fúvósaiból és az ütő szólamából legalább 10 fő.
10. A tuba munkakörre kiírt próbajátékon a következőknek kell megjelenni:
- a) főzeneigazgató,
 - b) zenekar-igazgató,
 - c) a Zenekari Művészeti Tanács 1 tagja,
 - d) a koncertmesterek közül legalább 2 fő,
 - e) a tuba szólam tagjainak legalább 2/3-a,
 - f) a 3. harsona szólam tagjainak legalább 2/3-a,
 - g) a rézfúvós hangszercsoport lehetőség szerint különböző szólamainak szólamvezetőiből és tuttistáiból legalább 3-3 fő,
 - h) a többi hangszercsoport szólamvezetőiből és tuttistáiból, 2-3-4. fúvósaiból legalább 2-2 fő.
11. A timpani és ütő munkakörre kiírt próbajátékon a következőknek kötelező megjelenni:
- a) főzeneigazgató,
 - b) zenekar-igazgató,
 - c) a Zenekari Művészeti Tanács 1 tagja,
 - d) a koncertmesterek közül legalább 2 fő,
 - e) a timpani szólam tagjainak legalább 2/3-a,
 - f) az ütő szólam tagjainak legalább 2/3-a,
 - g) a többi hangszercsoport szólamvezetőiből és a hárfa szólamából legalább 2 fő,
 - h) a többi hangszercsoport tuttistáiból és 2-3-4. fúvósaiból legalább 2 fő.
12. A zenekar-igazgató szavazati és pontozási joggal nem rendelkezik.
13. A 8-11. pontokban a szólam 2/3-ban rögzített létszámok megállapításakor a munkavégzés alól igazoltan mentesülő (keresőképtelenség, rendes szabadság, fizetés nélküli szabadság stb.) személyeket nem kell figyelembe venni.
14. A próbajáték három fordulós. A pályázókat a jelen lévő művészeti szervező engedi be, a kezdéskor megtörtént sorsolásnak megfelelően. Az első és a második forduló függöny (paraván) mögött zajlik, a harmadik nyílt színen. A pályázónak tilos a függöny mögött megszólalni, a Bizottsággal bármilyen módon érintkezésbe lépni, feléje jelzést adni (pl. hangolás, magassarkú cipő). A pályázók sorrendjének kisorsolása előtt a teremben tartózkodó személyek telekommunikációra alkalmas elektronikus eszközeit kikapcsolt állapotban, a teremben elkülönítve kell tárolni, és azokat a harmadik forduló kezdetéig tilos használni.
15. A fordulók eredményei százalékos formában kerülnek meghatározásra. A végeredmény a három forduló összesített eredményéből tevődik össze, amelyben az egyes fordulók egyenlő arányban számítanak.
16. Az első fordulóban bemutatandó anyagot a próbajátékokra kiírt szólam Bizottságban részt vevő tagjai választják ki. Az összes pályázó előadása után a Bizottsági tagok, a pályázók személyének azonosítására csak utólag alkalmas formátumú szavazócédulán/lapon írásban, igennel vagy nemmel szavaznak arról, hogy kit vagy kiket szeretnének a második fordulóba továbbjuttatni. A továbbjutáshoz az igen szavazatok egyszerű többsége szükséges.
17. A második fordulóban bemutatandó anyagot a próbajátékokra kiírt szólam Bizottságban részt vevő tagjai a második fordulóra kiírt anyagból választják ki. A második fordulóban a Bizottság tagjai 1-10 ponttal szavaznak, mely pontszámok a 32. pontban meghatározott módon és súlyozással kerülnek rögzítésre egy előre programozott Excel táblába. A harmadik fordulóba az a pályázó juthat tovább, akinek az első és második fordulóban szerzett összesített pontszáma eléri, vagy meghaladja a 66,67%-ot. A pályázók nevei a harmadik forduló előtt válnak nyilvánossá a Bizottság résztvevői számára.

18. A harmadik fordulóban a megelőző két fordulóban el nem hangzott zenekari részletekből játszanak a pályázók. Ha a próbajáték anyagában választható szóló darab, vagy lapról olvasási feladat is szerepel, annak eljátszását csak ebben a fordulóban kérheti a Bizottság. A harmadik fordulóban, a második fordulóval megegyező módon a Bizottság tagjai 1-10 ponttal szavaznak, mely pontszámok a 32. pontban meghatározott módon és súlyozással kerülnek rögzítésre az előre programozott Excel táblába.
19. A harmadik fordulót követően a Szavazatszámoló Bizottság a programozott Excel alapján megállapítja az elért eredményeket, melyet a Bizottsággal ismertet. A próbajáték lezárásaként az egyes pályázók által elért pontszámok ismeretében a Bizottság megbeszélést folytat. A megbeszélés során a Bizottság megállapítja az eredményes próbajátékot teljesített pályázók számát és sorrendi névsorát, amelyet a főzeneigazgatónak továbbítandó jegyzőkönyvben rögzítenek. A főzeneigazgató a Bizottság által eredményesnek minősített pályázókat munkaviszony létesítésre a munkáltatói jogkör gyakorlójához terjeszti fel. A munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólag a felterjesztett, eredményes pályázóval létesíthet munkaviszonyt, illetve dönthet úgy is, hogy munkaviszonyt nem létesít. A munkáltatói jogkör gyakorlója a sorrendi névsortól különösen indokolt esetben, írásbeli indoklással térhet el. Eredménytelen pályázóval munkaviszony nem létesíthető. Munkaviszony csak arra a munkakörre vonatkozóan létesíthető, amelyre a pályázó az eredményes próbajátékot teljesítette.
20. Az eredményesnek minősített próbajáték 2 évig érvényes, mely 2 éven belül az eredményes pályázót a munkáltató munkaszerződés kötésére irányuló ajánlattal keresheti fel ismételt próbajáték teljesítése nélkül.
21. A próbajátékról kép- és/vagy hangfelvétel készítése tilos.

A helyettesítés eltérő szabályai

22. A tartós távollét miatt kieső zenekari tagokat az OPERA köteles pótolni. A pótlás háromféleképpen történhet:
- határozott időre kiírt Zenekari Próbajátékkal,
 - Helyettesítői Próbajátékkal,
 - kisegítővel (indokolt esetben, adott produkcóra, megbízási szerződéssel).
23. Előre tervezhető tartós távollét (GYED, hosszabb fizetés nélküli szabadság stb.) esetén próbajátékot kell kiírni oly módon, hogy a pályázati kiírásban szerepeltetni kell, hogy az állás határozott időre szóló helyettesítési állás. Fel kell tüntetni a határozott idő várható időtartamát is. Ha a tartós távollét a vártnál tovább fennáll, a határozott idejű szerződés meghosszabbítható, de határozatlanná nem tehető (ide nem értve azt az esetet, ha a próbajáték 2 éves érvényességi ideje alatt megüresedő határozatlan idejű státusz kerülne betöltésre).
24. Előre nem látható módon bekövetkező tartós távollét (pl. hirtelen betegség) esetén Helyettesítői Próbajáték írható ki legfeljebb az adott évad végéig tartó határozott idejű szerződéssel, mely egyszer, legfeljebb a következő évad végéig meghosszabbítható, amennyiben azt a szólam tagjainak legalább 80%-a támogatja. Ha az adott évad végén vizsgálva a tartós távollét előre láthatóan a következő évad végénél is hosszabban tart, a hiányzó művész helyettesítésére az 23. pontban szereplő próbajátékot kell kiírni.
25. Ha a 23. vagy 24. pont szerinti próbajáték eredménytelen, akkor helyettesítő munkavállaló lehet az, aki korábban már a helyettesítendő poszton legalább 5 évig határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett az OPERA Zenekarában, és alkalmazását a szólam legalább 80%-a támogatja. Ebben az esetben a jelölt próbajáték teljesítése nélkül foglalkoztatható, kizárólag a helyettesítés idejére.
26. Koncertmesteri pozíció helyettesítésére nem írható ki Helyettesítői Próbajáték.
27. A Helyettesítői Próbajáték a kiírástól számított legalább 15 nap elteltével kerül megrendezésre. A jelentkezés feltétele felsőfokú szakirányú végzettség, vagy felsőfokú szakirányú végzettség megszerzése fennálló jogviszony.

28. A meghallgatás fordulókra lebontott teljes anyagát az adott szólam vezetői határozzák meg. A Helyettesítői Próbajáték anyaga a kiírt hangszerre írt szólóirodalomból áll, és legalább 5 maximum 8 zenekari részletből tevődik össze.

29. A Helyettesítői Próbajátékon a következőknek kötelező megjelenni:

- a) főzeneigazgató,
- b) zenekar-igazgató,
- c) a Zenekari Művészeti Tanács 1 tagja,
- d) a koncertmesterek közül legalább 1 fő,
- e) az adott szólam tagjainak és szólamvezetőinek legalább 1/3-a.

30. A Helyettesítői Próbajáték kétfordulós. Az első forduló függöny (paraván) mögött zajlik, a második nyílt színen. Az első fordulóban a Bizottság tagjai igennel vagy nemmel szavaznak, hogy kit vagy kiket szeretnének a második fordulóra továbbjuttatni. A továbbjutáshoz az igen szavazatok egyszerű többsége szükséges. A második fordulóban a Bizottság tagjai 1-10 ponttal szavaznak (ld. 33. pont). A két forduló összesített eredménye százalékos formában kerül meghatározásra, a fordulók a végeredményben egyenlő arányban számítanak.

31. Eredményes Helyettesítői Próbajátékot teljesít az a pályázó, akinek az eredménye eléri vagy meghaladja a 80%-ot. Az eredményes Helyettesítői Próbajáték 2 évig érvényes, mely 2 éven belül az eredményes pályázót a munkáltató az adott évad végéig tartó határozott idejű munkaszerződés kötésére irányuló ajánlattal keresheti fel ismételt Helyettesítői Próbajáték teljesítése nélkül.

Pontozási táblázatok

32. A próbajáték pontozási táblázatai a következők:

Koncertmesteri próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	2	10	20
Koncertmesterek + MT tag	2	10	20
Vonós szólamvezetők	2	10	20
Vonós tutti	2	10	20
Fa- és rézfúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	2	10	20
Fa- és rézfúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai, ütő	2	10	20
		Összesen:	120

Vonós próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	2	10	20
Kiírt szólam szólamvezetői	2	10	20
Kiírt szólam tuttistái	2	10	20
Többi vonós szólamvezető	1	10	10
Többi vonós tutti	1	10	10
Fa- és rézfúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Fa- és rézfúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	110

Fafúvós próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Kiírt szólam szólamvezetői	2	10	20
Kiírt szólam 2. fúvósai	2	10	20
Többi fafúvós szólamvezető	1	10	10
Többi fafúvós 2. fúvós	1	10	10
Vonós és rézfúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Vonós tutti, rézfúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	100

Kürt próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
1. és 3. kürt	2	10	20
2. és 4. kürt	2	10	20
Többi rézfúvós szólamvezető	1	10	10
Többi rézfúvós 2-3. fúvós	1	10	10
Vonós és fafúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Vonós tutti, fafúvós szólamcsoportok 2. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	100

1-2. Trombita/Harsona próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Kiírt szólam szólamvezetői	2	10	20
Kiírt szólam 2-3. fúvósai	2	10	20
Többi rézfúvós szólamvezető	1	10	10
Többi rézfúvós 2-3-4. fúvós	1	10	10
Vonós és fafúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Vonós tutti, fafúvós szólamcsoportok 2. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	100

3. Harsona próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
3. harsona	2	10	20
1-2. harsona	2	10	20
Többi rézfúvós szólamvezető	1	10	10
Többi rézfúvós 2-3-4. fúvós	1	10	10
Vonós és fafúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Vonós tutti, fafúvós szólamcsoportok 2. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	100

Tuba próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Tuba szólam	2	10	20
3. harsona	2	10	20
Többi rézfúvós szólamvezető	1	10	10
Többi rézfúvós 2-3-4. fúvós	1	10	10
Vonós és fafúvós szólamvezetők, hárfá, timpani	1	10	10
Vonós tutti, fafúvós szólamcsoportok 2. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	100

Hárfa próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Hárfa szólam	4	10	40
Vonós, fúvós szólamvezetők, timpani	1	10	10
Vonós tutti, fúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai, ütő	1	10	10
		Összesen:	80

Timpani próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Timpani szólam	4	10	40
Ütő szólam	2	10	20
Vonós, fa- és rézfúvós szólamvezetők, hárfá	1	10	10
Vonós tutti, fúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai	1	10	10
		Összesen:	100

Ütő próbajáték	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	1	10	10
Koncertmesterek + MT tag	1	10	10
Ütő szólam	4	10	40
Timpani szólam	2	10	20
Vonós, fa- és rézfúvós szólamvezetők, hárfá	1	10	10
Vonós tutti, fúvós szólamcsoportok 2-3-4. fúvósai	1	10	10
		Összesen:	100

33. A Helyettesítői Próbajáték pontozási táblázatai

Helyettesítői Próbajáték vonósok, fúvósok (kivéve tuba)	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	2	10	20
Koncertmester + MT tag	2	10	20
Kíírt szólam szólamvezetői	3	10	30

Kírt szólam tuttistái	3	10	30
		Összesen:	100

Helyettesítói Próbajáték tuba, timpani, ütő és hárfa	Súlyozás	Max. adható pont	Max. pontszám
Főzeneigazgató	2	10	20
Koncertmester + MT tag	2	10	20
Kírt szólam	6	10	60
		Összesen:	100

Cap

2. melléklet: Próbaéneklés szabályzat

1. Az énekkari próbaéneklés (a továbbiakban: **próbaéneklés**) felhívásnak tartalmaznia kell:
 - a) a hangfaj vagy szólam megnevezését, és a hangfajonként betölthető álláshelyek számát
 - b) a próbaéneklésre való jelentkezés benyújtásának módját és határidejét,
 - c) a próbaéneklés helyszínét és időpontját,
 - d) a próbaéneklés kötelező anyagát
 - e) arra vonatkozó felhívást, miszerint a próbaéneklés során legalább 1 szabadon választott dalt és áriát is elő kell adni.
2. A próbaéneklés az arra való jelentkezés benyújtásának határidőjétől számított 30 napon belül kerül megrendezésre.
3. A próbaéneklésen az Énekkari Próbaéneklés Szakmai Bizottságának (a továbbiakban: Bizottság) a tagjain kívül a főzeneigazgatónak kötelező részt venni.
4. A Bizottság páratlan számú tagból áll, amelynek összetétele:
 - a) karigazgató, mint a Bizottság vezetője,
 - b) legalább 2 fő, az Énekkar szervezeti egységben művészi vagy művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló.
5. A próbaéneklés legalább egyfordulós. A pályázókat a próbaéneklés helyszínéül szolgáló helyiségbe a jelenlévő énekkari művészeti szervező engedi be, az Énekkari Titkársággal előzetesen egyeztetett sorrendben. A pályázó az első fordulóban teljes terjedelmében előadja a felhívásban megjelölt kötelező szólamanyagot. Ezek elhangzását követően a Bizottság titkos, egyszerű többségi szavazással dönt arról, hogy a pályázót tovább juttatja-e a második fordulóba. A második fordulóban a pályázó 1 vagy 2 általa kiválasztott áriát vagy dalt ad elő. A pályázónak ezt követően a karigazgató által, helyszínen rendelkezésre bocsátott, előre nem ismert anyagból is énekelnie kell. A Bizottság vezetője az éneklést bármikor megszakíthatja.
6. A próbaéneklés lezárásaként az egyes pályázók által elért teljesítmény ismeretében a Bizottság megbeszélést folytat. A megbeszélés során a Bizottság meghatározza és jegyzőkönyvben rögzíti az eredményes próbajátékot teljesített pályázók névsorát, valamint a közülük munkakör betöltésére javasolt pályázók sorrendi névsorát, amit a főzeneigazgatónak átadnak. A Bizottság által munkakör betöltésére javasolt pályázók közül, az általuk meghatározott sorrendet figyelembe véve, a főzeneigazgató a munkáltatói jogkör gyakorlójához terjeszti fel az általa munkaviszony létesítésére javasolt pályázókat.
7. Ha a próbaéneklés alapján nem lehet az állást betölteni, úgy különösen indokolt esetben (pld. keresőképtelenség miatti helyettesítés, fizetés nélküli szabadság) egyfordulós, meghívásos (a továbbiakban: egyszerűsített) próbaéneklés is tartható azzal a feltétellel, hogy az egyszerűsített próbaéneklés alapján eredményesnek bizonyuló pályázóval legfeljebb a következő évad végig tartó határozott idejű munkaviszony létesíthető. A munkaviszony ezt követő meghosszabbítására kizárólag eredményes próbaéneklést követően kerülhet sor.
8. Az egyszerűsített próbaéneklés során, a 4. ponttal azonos összetételű Bizottság egyszerű többséggel határoz, és a munkakör betöltésére alkalmas pályázókról javaslatot tesz a főzeneigazgatónak. A Bizottság által javasolt pályázókból a főzeneigazgató a munkáltatói jogkör gyakorlójához terjeszti fel a munkaviszony létesítésére javasolt pályázókat.
9. A próbaéneklést követő két évben a Bizottság által eredményesnek minősített próbaénekléssel rendelkező pályázónak, amennyiben a karigazgató egyéni meghallgatást követően alkalmasnak tartja, nem szükséges újabb próbaéneklésen részt vennie ahhoz, hogy vele énekkari tag munkakörre munkaviszonyt létesítsen az OPERA.

3. melléklet: Próbátánc szabályzat

1. Valamennyi balettművészi munkakör az alábbi három feltétel közül legalább az egyik teljesülésével tölthető be:
 - a) Nyilvánosan meghirdetett (a továbbiakban: nyílt) vagy egyéni meghívásos próbátánc teljesítése.
Nyílt vagy egyéni meghívásos próbátáncot a balettigazgató hirdethet, a próbátáncra meghívandó pályázók előzetes értesítésével. Az egyéni meghívásos próbátánc lebonyolítási és bírálati feltételei megegyeznek a nyílt próbátáncra előírt feltételekkel.
A pályázók adatai a vonatkozó jogszabályok és adatkezelési tájékoztató szerint kezelhetők.
 - b) A balettigazgató jogosult más belföldi vagy külföldi balettegyüttest, képzőintézményt, fesztivált, versenyt álláshelyek betöltésének céljával felkeresni, és a helyszínen tapasztalt teljesítmény alapján alkalmasnak talált személynek ajánlatot tenni álláshely betöltésére (munkaviszony létesítésére).
Magyarországi képzőintézmények növendékei (pl. MNBI, MTE, Győri Tánc- és Képzőművészeti Általános Iskola, Szakgimnázium és Kollégium, Pécsi Művészeti Gimnázium, Szakgimnázium és Technikum, valamint bármely olyan intézmény, ahol professzionális klasszikus balettképzés zajlik) esetében a képesítővizsgán vagy versenyen való megfelelés nem jelenti automatikusan a feltételek teljesülését, ezen növendékeknek próbátáncon kell részt venniük személyesen, hogy felvételt nyerhessenek a balettegyüttesbe, kivéve, ha a kiemelkedő teljesítmény alapján a balettigazgató alkalmasnak találja a növendéket álláshely betöltésére (ajánlat adására).
 - c) A balettigazgató jogosult beküldött pályázati anyag alapján ajánlatot tenni a pályázónak, ha a beküldött pályázati anyag megfelel a nyílt meghívásos próbátánc felhívásában előírtaknak, és a látott kiemelkedő teljesítmény alapján alkalmasnak találja a pályázót álláshely betöltésére.
2. A pályázónak adott ajánlatnak meg kell felelnie az adott munkakörre vonatkozó érvényes bérkategória bérsávjainak.
3. A próbátánc felhívásnak tartalmaznia kell:
 - a) a balettművész munkavállalói státuszáról és a bérezéséről szóló általános tájékoztatást,
 - b) a próbátáncra való jelentkezés benyújtásának módját és határidejét,
 - c) a próbátánc helyszínét, illetve nyílt próbátánc esetén időpontját,
 - d) a próbátánc követelményeit.
4. A próbátánc a felhívásban megjelölt jelentkezés határidőjétől számított 6 hónapon belül kerül megrendezésre.
5. A pályázókat írásban kell értesíteni a próbátánc minden további feltételeiről, menetéről és az egyéb tudnivalókról. A próbátánc lebonyolítása alapvetően egy napon történik, kivéve, ha a létszám több napos lebonyolítást indokol. A próbátánc során a jelentkező a Magyar Nemzeti Balett próbaterme(i)t saját felelősségre használja. A próbátáncot megelőzően írásbeli nyilatkozatban tudomásul veszi és elfogadja, hogy a saját felelősségre végzett tevékenység során az őt ért esetleges balesetre a Magyar Állami Operaház felelősségbiztosítása nem terjed ki.
6. A próbátánc fordulói, amelyek számát és sorrendjét a balettigazgató határozza meg, az alábbiak lehetnek:
 - a) egy teljes balett gyakorlat, nők esetében spicc gyakorlat,
 - b) emelés / pas de deux óra,
 - c) egy szabadon választható klasszikus variáció bemutatása, valamint
 - d) egy modern rész.
7. A próbátánc nem nyilvános, azon csak az alábbi személyek vehetnek részt:
 - a) a balettigazgató,
 - b) a próbátánc zsűrijének tagjai, melynek összetételét a balettigazgató határozza meg

- c) a balettigazgató által meghívott vagy engedélyével rendelkező személyek,
 - d) HR munkatárs.
8. A próbatáncon a gyakorlatot és az órákat tartó, a balettigazgató által felkért balettmester(ek) a próbatánc zsűrijének tagjai lehet(nek).
9. A balettigazgató nyílt próbatánc esetén zsűri közreműködését veheti igénybe, amely tanácsadásával segíti a balettigazgató döntését. Tagjainak nevét a balettigazgató nyilvánosságra hozza a próbatánc megkezdése előtt. A zsűri legalább 4 tagból áll, a következő személyek részvételével:
- a) balettigazgató,
 - b) első balettmester,
 - c) a balettigazgató által kijelölt két fő.



4. melléklet: Készenléti jellegű munkakörök

Mt. 91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – 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.

Az Mt. 91. § a) pontnak megfelelően készenléti jellegűnek tekintett munkakör	Az Mt. 91. § a) pontnak megfelelően készenléti jellegűnek tekintett munkakör
balettmester	bolti értékesítő
balettmester asszisztens	értékesítési referens (pultmenedzser)
díszítő / oldalvezető	gasztronómiai csoportvezető
díszítő	ügyfélszolgálati referens
díszítő / szabályzókezelő	vagyonőr
díszítő / zsinórmester	vagyonőr / objektumvezető
díszítő / zsinóros	vagyonőr / váltásvezető
díszlettári csoportvezető	
első balettmester	
fényszabályzó kezelő	
fodrász	
fodrásztár csoportvezető	
fő hang- és videotechnikus	
főhangosító	
főjátékmester	
főstatiszta szervező	
fősűgő	
főügyelő	
fővilágosító	
hang- és videotechnikus	
hangosító	
játékmester	
jelmeztár csoportvezető	
kelléktári csoportvezető	
kellékes-bútoros	
koreológus	
korrepetítor	
kotta- és hangszerkezelő	
kotta- és hangszerkezelő csoportvezető	
nézőtéri felügyelő	
öltöztető	
öltöztető csoportvezető	
rendezőasszisztens	
statiszta szervező	
sűgő	
színpadmester	
ügyelő	
vizuáltechnikus	
világosító	

5. melléklet: Vétkes kötelezettségszegés kivizsgálására vonatkozó eljárás

1. A hátrányos jogkövetkezményeket a munkáltatói jogkör gyakorlója akkor is megállapíthatja, ha a vétkes kötelezettségszegés kivizsgálására vonatkozó eljárást nem folytatja le. Ennek feltétele, hogy a tényállás egyszerűen megítélhető és a munkavállaló a vétkes kötelezettségszegést írásban elismerje.
2. A munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindításától számított 3 munkanapon belül írásban vizsgálóbizottságot jelöl ki, és tájékoztatja a vizsgálóbizottságot az eljárás alá vont munkavállaló személyéről, az eljárás megindításáról, a vétkes kötelezettségszegő magatartásáról. Ezzel egyidejűleg az eljárás alá vont munkavállalót is írásban tájékoztatni kell az eljárás megindításáról, a kötelezettségszegő magatartásáról, valamint a vizsgálóbizottság személyi összetételéről. Nem jelölhető ki a bizottság tagjaként az, akitől az elfogulatlan (pártatlan) döntés nem várható el.
3. A vizsgálat időtartama alatt a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás tárgyát képező eredeti kötelezettségszegés mellett - az eredeti kötelezettségszegéssel összefüggő - egyéb kötelezettségszegésre is kiterjeszheti az eljárást.
4. A vizsgálat során a vizsgálóbizottság köteles a kötelezettségszegés elkövetésével alaposan gyanúsított munkavállalót meghallgatni. Az eljárás során a munkavállaló képviselőt vehet igénybe, amiről előzetesen őt tájékoztatni kell. A meghallgatás során a munkavállalóval közölni kell a vétkes kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Lehetőséget kell biztosítani számára, hogy az eljárásban szereplő iratokra, nyilatkozatokra és bizonyítékokra észrevételeket tehessen, és további bizonyítást (tanúk meghallgatása, irat beszerzése, szemle stb.) javasolhasson. A munkavállaló védekezéséről, a lefolytatott bizonyításról, valamint arról, ha a munkavállaló valamely eljárási cselekményen nem jelenik meg, jegyzőkönyvet kell felvenni.
5. A vizsgálóbizottság a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.
6. Ha a munkavállaló meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni, és 8 napos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő. Nem akadályozza az eljárás lefolytatásának, ha a munkavállaló védekezését határidőben nem terjeszti elő.
7. A vizsgálóbizottság a kijelölés kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni, mely időtartamot indokolt esetben egy alkalommal legfeljebb 30 nappal meghosszabbíthatja. Az ügy érdeméről a vizsgálóbizottság az eljárás megindításától számított legkésőbb 60 napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, indoklást tartalmazó döntését írásba foglalja. Döntésében a vizsgálóbizottság javaslatot tesz a munkáltatói jogkör gyakorlójának az eljárás megszüntetésére vagy hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.
8. Ha a vizsgálóbizottság a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését nem állapította meg, vagy a vétkes kötelezettségszegés óta több mint 1 év telt el, vagy az eljárás során nem tartották be a Kollektív Szerződésben előírt eljárási szabályokat, vagy a munkavállaló felelősségre vonását kizáró ok áll fenn, akkor az eljárást meg kell szüntetni, és erről a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban tájékoztatja a munkavállalót.
9. Ha a vizsgálóbizottság megállapításai alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapítja az eljárás alá vont munkavállaló vétkes kötelezettségszegését, akkor írásbeli, indokolt intézkedésben kell meghatározni a kiszabott hátrányos jogkövetkezményt. A munkáltatói intézkedésnek tartalmaznia kell a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásául szolgáló okot, a döntés részletes indokolást, a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásakor figyelembe vett enyhítő és súlyosító körülményeiket, a vétkes kötelezettségszegéssel kapcsolatos bizonyítékok számbavételét, valamint a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást. A munkavállaló a hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedéssel szemben annak közlésétől számított 30 napon belül halasztó hatályú keresettel fordulhat a bírósághoz [Mt. 287. § (1) bekezdés].



