

érdekében kötött szerződésnek minősíti. Az uzorás szerződések a polgári jog általános szabályai szerint semmiek.

- Az ingyenes munkavégzés további korlátozására irányul az a rendelkezés, amely szerint díjazásának – például közérdekű célra történő – felajánlásáról a művész csak külön és kifejezetten erre irányuló nyilatkozatban rendelkezhet. Önmagában azt a tényt, hogy a szerződés a díjazásról nem rendelkezik (lásd az előző bekezdést) vagy azt, hogy a felkérés például jóteknysági vagy más hasonló rendezvényen történő fellépésre szól, nem lehet a díjról való lemondásnak tekinteni.

Hogyan tovább?

Ahogy a bevezetőben említettük, a művészeti törvény egyeztetése még korántsem zárult le, sőt, az államigazgatási egyeztetés lényegében csak most kezdődik. Ennek során – közös döntéseinktől függően – a ter-

vezet még számos ponton változhat. Korai lenne tehát a mai helyzet alapján bármiféle eredményfelmérést készíteni, néhány értékelő szempontot azért mégis érdemesnek tűnik megemlíteni.

Az már most látható, hogy az induláskor kitűzött célt – a művészet és a művészek támogatását szolgáló állami intézkedések átfogó szabályozását – a művészeti törvénynek csak több lépcsőben van esélye elérni. Természetesen erről sem mondtunk le, sőt az erre vonatkozó átfogó koncepciót lényegében már megfogalmaztuk a művészeti törvény-tervezet korábbi változataiban, illetve azok háttéranyagaiban.

Mindazonáltal komoly eredmény lenne már egy olyan jogszabály elfogadása is, amely elismeri a művészeti tevékenységet hivatásszerűen folytatók státuszát (jogállását), továbbá a művészi munkavégzés sajátosságaihoz igazított foglalkoztatási feltételeket biztosít. A művészeti törvény

elfogadása – a konkrét rendelkezéseken túltekintve – két további előnnyel is járna:

- A magyar jogrendszerbe beépülne egy lényeges viszonyítási pont: az állam jogalkotói feladatnak tekinti, hogy a művészek státuszának (jogállásának) és sajátos foglalkoztatási helyzetének alapvető szabályait törvényben elismerje el. Ez olyan alap, amelyre építve az előbb említett átfogó célok, amelyek között a művészek általános helyzetének javítása nyilvánvalóan elsőbbséget élvez, is lényegesen jobb eséllyel valósíthatók meg.
- Minthogy az Európai Unióban a művészetekkel kapcsolatos szabályozás tagállami hatáskörbe tartozik, Magyarország parlamenti, tehát magas szintű döntéssel jelezni, hogy gyakorolni kívánja ezt a hatáskört és a művészek helyzetét – mindkét értelemben – nemzeti ügynek tekinti.

Gyimesi László – Tomori Pál

Tisztelt Olvasó! Kedves Kollégák!

Az alábbi kollektív szerződés tervezet nem szerződés minta, hanem csupán segédeszközt kíván nyújtani a kollektív szerződés elkészítéséhez, vagy módosításához, vagy aktualizálásához.

A szándék az, hogy ráirányítsa a figyelmet azokra a kérdésekre, amelyeket célszerű szabályozni egy ilyen dokumentumban, másfelől a tervezet egyben ezeknek egyfajta megoldását is kínálja.

Azonban ne tekintsek se szabálynak és még kevésbé jogszabálynak a leírtakat, hangsúlyozom, ez csak segédanyag, és megvallom esetenként kissé egyoldalú.

Nyilván van számos olyan kérdés, amelynek megoldására már kialakult egy – egy munkahelyen a leírtaktól eltérő megoldás, és amennyiben van ilyen és bevált, nehogy megváltoztassák!

Végezetül még két megjegyzés. A tervezetet a munkaviszony keretei között működő együttesek is használhatják, csak értelemszerűen át kell vezetni a szükséges módosításokat, valamint a legfontosabb: a legrosszabbnak tűnő kollektív szerződés is több előnyt rejt a munkavállalók, a zenészek számára, mint az a helyzet, amikor egyáltalán nincs kollektív szerződés.

dr. Gyimesi László

A Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete főtitkára

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (tervezet)

amely létrejött egyrészről

....., mint munkáltató (a továbbiakban Munkáltató), illetve másrésztől

.....szakszervezet (a továbbiakban Szakszervezet), a továbbiakban együtt Felek között

– a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) meghatározott tartalommal, azaz a munkáltatói és a munkavállalói jogok és kötelezettségek rendezett, a joggyakorlás és a kötelezettségteljesítés módjának és eljárásai

rendjének kialakítására, a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszerének szabályozására is kiterjedően:

– a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben (Kjt.) foglaltakra,

– a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet előírásaira is figyelemmel, az alábbi feltételekkel:

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A kollektív szerződés személyi, területi és időbeli hatálya:

1.1. A kollektív szerződés személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóval munkavállalói jogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, az általuk választott – a munkahelyen működő és a kollektív szerződés által érintett – testületre, valamint a Szerződő Felekre.

1.2. A nyugdíjuk mellett továbbfoglalkoztatottakra, illetve nyugdíjasként fog-

lalkoztatott közalkalmazottakra, az 1.1. pont rendelkezéseit alkalmazni kell.

1.3. A „másodállás” és „mellékfoglalkozás” vagy más jogviszonyban (továbbiakban: munkavégzésre irányuló további jogviszony) keretében foglalkoztatott közalkalmazottra, illetőleg az egyéb jogviszony alapján munkát végzőre a kollektív szerződés szabályait megfelelően alkalmazni kell.

1.4. A kollektív szerződés hatálya a munkáltató székhelyén kívül kiterjed a vidéki és külföldi turnékra, kiküldetésekre és kirendelésekre is, feltéve, hogy erre nézve a Felek külön, és a közalkalmazottakra előnyösebb (kedvezőbb) szerződést nem kötöttek.

1.5. A kollektív szerződés által szabályozott közalkalmazotti jogviszonyból származó igényekre az igény keletkezésekor hatályos kollektív szerződést kell alkalmazni, feltéve, hogy az elbíráláskor hatályos kollektív szerződés szabálya, vagy jogszabály nem ír elő a közalkalmazottakra kedvezőbb kielégítési feltételt vagy lehetőséget. Ez utóbbi esetekben a közalkalmazottra kedvezőbb szabályt kell alkalmazni.

1.6. A kollektív szerződés határozatlan időtartamra jött létre. Szabályait a helyébe lépő új kollektív szerződés hatályba lépéséig kell alkalmazni.

1.7. A kollektív szerződés kihirdetése a munkáltató épületében és intézményeiben való kifüggesztéssel történik meg, a kollektív szerződés aláírását követő 3 napon belül.

1.8. A jelen kollektív szerződés szabályait a kihirdetést követő naptól kell alkalmazni.

2. A kollektív szerződés módosítása

2.1. A kollektív szerződést módosítani kell, ha

- rendelkezései jogszabályba ütköznek,
- jogszabályi változás miatt a rendelkezései jogellenessé válnak.

2.2. A kollektív szerződés módosítására javaslatot tehet

- a Munkáltató
- a Szakszervezet

2.3. A módosítási javaslat a Munkáltatóhoz és a Szakszervezethez is benyújtható. Az átvevő köteles a javaslatot a másik félnek megküldeni.

2.4. A módosító javaslatokat érdemben kell elbírálni, és megválaszolni.

Szerződő Felek vállalják, hogy a módo-

sítási javaslatot közösen vizsgálják felül, arra vonatkozóan álláspontjukat kifejtik és írásban rögzítik.

2.5. Munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet javaslataira álláspontját érdemben alátámasztva írásban válaszol, a javaslat kézhezvételétől számított 15 napon belül.

2.6. A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív munkaügyi vitára irányadó jogszabályok szerint kell elbírálni. (Mt. 94. §)

2.7. A módosítások hatályba lépéséről – annak időpontjáról – minden esetben külön kell rendelkezni.

2.8. Ha a kollektív szerződés módosítása a közalkalmazott számára kedvezőbb munkafeltételeket és juttatásokat állapít meg, mint amilyet a kinevezési okmánya (szerződése) tartalmaz, akkor a munkáltató hivatalból köteles kezdeményezni annak módosítását, a kollektív szerződési módosítás hatálybalépését követő harminc napon belül. A kollektív szerződés módosítása a közalkalmazottak hátrányára nem érintheti a kinevezési okmány és az esetleges kiegészítő megállapodás tartalmát.

3. A kollektív szerződés megszűnése

3.1. A kollektív szerződés megszűnik

- a felmondási idő lejártával;
- a Munkáltató jogutód nélküli, valamint
- a Szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével.

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

4. A kollektív szerződés felmondása

4.1. A kollektív szerződést bármelyik fél hat hónapos határidővel a tárgyév június 30. vagy december 31. napjára a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal mondhatja fel. A kollektív szerződés a hatályba lépésétől számított 12 hónapon belül nem mondható fel.

5. A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése

5.1. A Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy a Szakszervezet tevékenységét támogatja, működését elősegíti.

5.2. A Szakszervezet kijelenti, hogy a Munka Törvénykönyvében, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben és egyéb jogszabályokban biztosított jogsultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja, azaz a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenysége nem irányulhat a Munkáltató rendeltetésszerű működésének megzavarására, akadályozására, csakis a munkavállalói érdekek érvényesítésére.

5.3. A Munkáltató és a Szakszervezet vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

5.4. Szerződő Felek kijelentik, hogy minden tőlük elvárható megtesznek a kollektív szerződés szabályainak betartása és betartatása érdekében.

5.5. Szerződő Felek vállalják, hogy haldéktalanul a másik fél képviselőinek tudomására hozzák az általuk megismert tényeket, ha a kollektív szerződés hatályosulását illetően problémák merülnek fel, továbbá a saját hatáskörükben intézkednek, ha a kollektív szerződés szabályaiba ütköző vagy céljával ellentétes gyakorlat folytatását, intézkedés meghozatalát tapasztalják saját szerveik vagy tisztségviselőik részéről.

5.6. A felek kijelentik, hogy egyoldalúan a kollektív szerződéssel elért egyezséget nem kívánják sérteni.

5.7. A kollektív szerződés értelmezésével kapcsolatos viták rendezésére a Felek döntőbíró [Mt. 196–198.§] közreműködését vehetik igénybe.

6. A felek együttműködésének tárgyai és szervezeti formái

6.1. A felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:

- mindazokra az intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy a munkavállalói érdekeket érintik;
- a Munkáltató és a közalkalmazottak foglalkoztatási helyzetét érintő kérdésekre;
- a Munkáltatót és a közalkalmazottakat érintő jogi szabályozás változásaira;
- azoknak a kérdéseknek a megvitatására, amelyek a Munkáltató átszervezése, és/vagy a létszámleépítések tekintetében felmerülnek;
- a belső szabályozási kérdésekre;
- az illetmények, pótlékok és egyéb juttatások meghatározására vonatkozó tárgyalásokra, amelyeket a tárgyév megelőző december 31-ig megkezdnek;

– a szociális és jóléti pénzeszközök felhasználására vonatkozó tárgyalásokra, amelyeket a tárgyévet megelőző december 31-ig megkezdnek;

– a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalása;

– a kifogásolási jog gyakorlását megelőző egyeztetésre.

6.2. Az együttműködés formái a következők:

– tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek;

– szakértői egyeztetések;

– a vezetők közötti konzultációk és egyeztetések;

– egyeztető bizottság létrehozása vagy működtetése eseti jelleggel;

– a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások;

– részvétel – szükség szerint, meghívottként – a másik fél testületi ülésein.

6.3. A Munkáltató vállalja, hogy a gyors információk biztosítása érdekében a Szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre stb. meghívja, amelyek tárgya a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése vagy meghozatala. A Szakszervezet képviselői – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – az összejövetelen tanácskozási joggal vesznek részt.

6.4. A Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezet számára biztosítja minden olyan információt, amelyek a közalkalmazottak jogviszonyával kapcsolatos kérdéseket érintik.

6.5. A Szakszervezet vállalja, hogy a Mt-ben biztosított ellenőrzési jogokat – információ megszerzése érdekében – továbbá a kifogásolási jogot (a törvényben meghatározott záros határidőkre is figyelemmel), csak a Munkáltatóval történt egyeztetés eredménytelensége esetén gyakorolja.

6.1. A Szakszervezet tájékoztatáshoz való joga szempontjából nagyobb csoportot érintőnek tekintendő az a munkáltatói intézkedés, amely legalább a munkavállalói létszám legalább 10%-át érinti.

7. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet működéséhez szükséges feltételeket, nevezetesen:

– a Munkáltató épületében egy, a szakszervezeti tevékenység folytatására és irattározásra alkalmas helyiség térítésmentes használata;

– telefon, telefax és iratmásoló berendezés – szakszervezeti célok érdekében történő – ingyenes igénybevétele;

– a Szakszervezet tájékoztatóinak, közleményeinek, felhívásainak helyben szokásos módon történő közzétételét.

8. A szakszervezeti tisztségviselők védelme és a munkaidő-kedvezményeik

8.1. A Szakszervezet tisztségviselőinek – és a védelem hatálya alá eső közalkalmazotti tanács tagjainak – munkajogi védelmét tekintve a Munkáltató kijelenti, hogy a tisztségviselőkkel szemben, a tevékenységük miatt semmiféle hátrányt nem alkalmaz, a Szakszervezet pedig kijelenti, hogy ezzel összefüggő jogosultságait a társadalmi rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja.

8.2. A Szakszervezet a védelem alatt álló tisztségviselők névsorát a Munkáltató rendelkezésére bocsátja, és a változásokról három munkanapon belül írásban értesíti a Munkáltatót.

8.3. A felek kölcsönösen kijelentik, hogy a tisztségviselői védelemmel kapcsolatos kérdéseket kölcsönösen együttműködve rendezik.

8.4. A Szakszervezet valamennyi tisztségviselőjét figyelembe véve a tisztségviselőket összesen minden három tag után havi két óra munkaidő-kedvezmény illeti meg. A Felek a szakszervezeti létszám alapján határozzák meg az így igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértékét.

8.5. A kizárólag munkaidőben teljesíthető feladatok ellátása érdekében a Szakszervezet választott tisztségviselőit az alábbi munkaidő-kedvezmények illetik meg: a munkahelyen eltöltendő időben (szolgálat) havonta 1-1 nap a Szakszervezeti bizottság 1-1 képviselőjét, illetve a további munkaidő-kedvezményt a felkészülési idő terhére vehetik igénybe a szakszervezet tisztségviselői.

8.6. A munkaidő-kedvezményt a tisztségviselő kizárólag a szakszervezeti tevékenységének ellátásához használhatja fel. A munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt átlagkeresete illeti meg.

8.7. A Szakszervezet kérésére a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a Munkáltató köteles pénzben megváltani. A Munkáltató a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselő átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján áll-

lapítja meg, és havonta utólag – bruttó összegben – fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzüsszeget a Szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

8.8. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy amennyiben a tisztségviselőt megillető kedvezmény igénybevétele a Munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet, a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.

8.9. Az Mt. 25. § (4) bekezdése szerint a Szakszervezet tagjai részére összesen – a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára – a Munkáltató előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkavállalói jogviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosít. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.

9. A felek nyilatkozata a titoktartásról

A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat stb., és az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik – különös tekintettel a személyes adatokra, az üzleti és szolgálati titkokra –, a másik fél kifejezett szándéknyilatkozata, írásbeli jelzése (iratokon történő feltüntetése) esetén a titoktartásra kötelezettséget vállalnak.

A felek tevékenysége egyébként sem sértheti a másik fél jogos érdekeit, nem vezethet az általuk képviselt törvényes jogainak sérelmére.

10. A jogok rendeltetésszerű gyakorlása

10.1. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jogosultnak és a kötelezettnek egymásra tekintettel kell eljárnia és együtt kell működniük.

10.2. A jog gyakorlása – az Mt. 4. § (2) bekezdése alapján – különösen nem rendeltetésszerű, ha

a) a munkáltató a közalkalmazottat törvényes ok hiányában nevezi ki határozott időtartamra, illetőleg a határozott időre szóló kinevezést oly módon hosszabbítja meg, hogy az a közalkalmazott jogos érdekének csorbítására vezet.

b) a munkáltató a munkavállalói jogviszonyt nem rendeltetésszerű okból, a szerzett jog megszüntetésére vonatkozó szabályok (10.3.) megsértésével szünteti meg.

10.3. A Felek tiszteletben tartják és védik a közalkalmazott jogát, mint szerzett jogot; a közszolgálatért szerzett állami várományt a szociális biztonságra.

a) A munkavállalói jogviszony megszüntetése esetén a Felek különös súllyal veszik figyelembe a közalkalmazott hosszú idejű, folyamatos munkavállalói jogviszonyát, az ebből adódó, őt terhelő kockázatot: azt, hogy az intézménytől megváló tagot a piaci viszonyok aránytalan hátránnyal sújtják; kora, egészségi állapota, vagy egyéb ok miatt időben már nem tud felkészülni az új viszonyokra.

b) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a felmentést jogszerű, humánus eljárással hajtja végre: a felmentés nem irányul a maradék bizonytalanságának és alkalmazkodásának fokozására, félelemkeltésre, másfelől a társulattól megváló taggal szemben az ésszerűség és az emberségeség követelménye alkalmazásával jár el.

11. A jognyilatkozatra vonatkozó szabályok

A Munkáltatónak – a jogszabályban meghatározottakon túl – írásba kell foglalni a következő fontosabb nyilatkozatokat

a) az előadás-, próbaszolgálat elrendelését,

b) a túlmunka, a készenlét, a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését,

c) minden olyan más munkavégzés elrendelését, amelyért a felek anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér,

d) a munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelésének és díjazásának feltételeit, továbbá a szokásos munkaköri feladatoktól eltérő munka elrendelése esetén az erre vonatkozó iránymutatást és információt, ha azt a közalkalmazott kéri,

e) az intézményen belüli más munkahelyre beosztást,

f) az állandó munkahelyen kívüli és a más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését,

g) az utasítást, ha a közalkalmazott szabályellenességre hívta fel a figyelmet, vagy arra, hogy az utasítás teljesítése kárt (veszteséget) idézhet elő.

Az írásba foglalás elmaradása vagy elmulasztása miatt a közalkalmazottat hátrány nem érheti.

12. A közalkalmazotti kinevezés feltételei

12.1. A közalkalmazotti jogviszony létrehozása előtt meg kell győződni a közalkalmazott szakmai alkalmasságáról és szakértelméről. Művészeti munkakör betöltése esetén a közalkalmazotti jogviszony létesítésének előzetes feltétele a szakmai meghallgatáson való részvétel. A meghallgatás során az érintett szólam tagjainak, szólamvezetőjének, a karmesternek együttes álláspontja dönt a jelölt szakmai alkalmasságáról. A munkáltató ennél alapján nevezheti ki a közalkalmazottat művészeti munkakörbe.

12.2. A közalkalmazott nem hallgathat el a Munkáltató előtt olyan tény, körülményt vagy állapotot, amely a kinevezését akadályozza vagy jogellenessé teheti. A közalkalmazott megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.

12.3. A koncertmesteri illetve a szólamvezetői megbízást a Munkáltató adja, az érintett szólam tagjainak és a karmesternek együttes döntése alapján.

13. A közalkalmazotti kinevezéssel összefüggő megállapodások

13.1. A jogszabályok rendelkezésein túlmenően a kinevezési okmányba kell foglalni:

a) a foglalkoztatás kezdő, vagy – ha csak ez lehetséges – várható időpontját,

b) azt, hogy a munkavállalói jogviszony határozott vagy határozatlan időre létesül,

c) határozott idejű alkalmazás esetén azt a tény, amely ezt lehetővé teszi, illetve azt a jogszabályi felhatalmazást, vagy más előírást, amelyen a határozott idejű kinevezés alapul,

d) ha a felek ebben állapodnak meg, akkor a határozott idejű alkalmazás maximális időtartamát, valamint a határozott idejű jogviszony határozatlan idejűvé alakításának feltételeit, illetve – ezektől függetlenül – a jogviszony kötelező határozatlan idejűvé alakításának eseteit,

e) a megállapodást a teljesítmény követelményeket illetően,

f) a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére irányuló kikötéseket,

g) azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek kikötését a felek fontosnak tart-

ják, így különösen a munkaidőre, a pihenőidők igénybevitelére, a díjazás és egyéb juttatások mértékére, az utasítási jog terjedelmére, a felelősség mértékére és kizárására irányadó szabályokat,

h) a következő fizetési fokozatba lépés időpontjáról, az alkalmazás után járó elismerés kezdő időpontjáról, továbbá a jogviszony után járó jutalom esedékessége napjáról szóló tájékoztatást,

i) a kinevezés és elfogadásának dátumát.

13.2. Ha a fenti megállapodások valamelyikét, illetve a fentiekben túlmenő megállapodásokat (amelyeket a felek bármelyike lényegesnek ítél) nem tartalmazza a kinevezési okmány, akkor azt ki kell egészíteni. Az új belépő a kinevezési okmány aláírásával egyidejűleg elfogadja a kollektív szerződést és a feladatait tartalmazó munkaköri leírást.

14. A művészeti munkakörökre közalkalmazotti jogviszony az alábbiak szerint létesíthető:

a) határozatlan időre;

b) határozott időre:

– első ízben történő alkalmazás esetén egy évre,

– kinevezés (szerződés) megújítása esetén 1–5 évre.

15. A közalkalmazotti jogviszony módosítása

15.1. A közalkalmazotti jogviszony módosítására a kinevezésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, művészeti munkakör esetében próbaidő kikötésére azonban nem kerülhet sor. A módosítás során nem lehet olyan alkalmazási feltételekben megállapodni, amelyeket a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor sem lehetett volna érvényesen kikötni.

15.2. A munkáltatót nem mentesíti a közös megegyezés kötelezettsége alól az a körülmény, hogy a kinevezés módosítására a munkáltató működésében rejlő fontos okból (pl. átszervezés), vagy gazdálkodási érdekből (pl. létszámcsökkentés) kerül sor, illetve azt a közalkalmazott személyi feltételeiben fennálló körülmény vagy változás teszi szükségessé.

16. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

16.1. Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze

vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

16.2. Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot az átadás időpontjáról, okáról, jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.

16.3. A tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés, illetve kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a közalkalmazott a jogviszony létesítését követően az előmenetele, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

16.4. A munkáltatói felmentés csakis a törvényben meghatározott, bizonyított (bizonyítható) felmentési okon alapulhat, amely kellő súllyal és meggyőzően támasztja alá a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének szükségességét. Az alkalmatlanság és a nem megfelelő munkavégzés okok esetén a tartósságot is bizonyítani kell. Ha az indokolásból a felmentés oka világosan nem tűnik ki, a felmentés érvénytelen.

16.5. A felmentési indok valósága alatt azt kell érteni, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmentés nem fogadható el. A felmentési oknak valósága mellett egyszerre is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmentési indok okszerűségéből lehesse megállapítani azt, hogy az adott esetben a közalkalmazott munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi meg-

alapoztá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a jogviszony megszüntetése. E követelménynek a felmentés indoklása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmentést alapította.

16.6. A létszámcsökkentés nem tekintendő valódi indoknak, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése után ugyanabban a munkakörben új közalkalmazottat alkalmaz.

16.7. A közalkalmazott alkalmatlanságára vagy a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést megelőzően, minden esetben lehetőséget kell biztosítani a közalkalmazottnak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, s erről – a tényeket és állításokat is tartalmazó – jegyzőkönyvet kell felvenni.

16.8. A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel, ha a közalkalmazott a munkáltatónál hosszú ideje dolgozik, munkájával és magatartásával a munkáltató eredményes működését tartósan szolgálta. Hosszú idő alatt kell érteni azt, ha a közalkalmazott a munkáltatónál legalább tizenöt éves, megszakítás nélküli (munka- és közalkalmazotti viszonyban áll. A határozott időtartamú kinevezések (és szerződések) lejártá és az ugyanakkor történő megújítása nem jelenti a közalkalmazotti viszony folyamatosságának megszakítását.

17. Ismételt határozott idejű közalkalmazotti jogviszony után járó végkielégítés

Ha a közalkalmazottal a munkáltató egymást követően több esetben, összességében legalább három évet meghaladó időre létesít határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt, akkor a közalkalmazottat jogviszonyának a Kjt. 25. §. (1) bekezdése alapján történt megszűnése esetére végkielégítés jár. A végkielégítés mértéke megegyezik azzal az összeggel, amelyre a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyok együttes időtartama alapján a közalkalmazott határozatlan idejű jogviszonyra felmentéssel történő megszüntetése esetén jogosult lenne.

18. A munkavégzésre vonatkozó szabályok

18.1. Külföldi, vagy vidéki előadásokon való közreműködés

Vendégjátéknak a székhelyen kívül (vidéken, külföldön) tartott előadás számít. Az alapfeladatkörben tartott külföldi, vagy vidéki előadásokon való közreműködés kötelező a jogszabályban meghatározott térítési díjak (szállás, utazás stb.) és feltételek mellett. A külföldi, vagy vidéki előadásra való utazás ideje a munkaidőbe beszámít, a részvétel kül-, ill. belföldi kiküldetésnek számít, és a résztvevőnek – a szakszervezettel előzetesen egyeztetett – megfelelő napidíj jár.

18.2. A vendégjáték során a munkáltató gondoskodik a munkavégzés feltételeiről, a megfelelő munka és pihenési körülményekről, a szükség szerinti egészségügyi ellátásról, továbbá az adott körülmények között elvárhatóan gondoskodik a vendégjátékon résztvevők személyi biztonságáról. Nem lehet a pszichés vagy más egészségügyi ok miatt erre nem alkalmas közalkalmazottat repülőgéppel történő utazásra kötelezni. A közalkalmazottat kérésére – a Mt. idevonatkozó eseteiben – mentesíteni kell a székhelyen kívüli hosszabb tartózkodás alól.

18.3. A munkavégzés

18.3.1. A Munkáltató köteles

a) a közalkalmazottat a kinevezés, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni,

b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, így különösen – a munkakörre való alkalmasság elbírálására szolgáló orvosi vizsgálatot,

– a munkavédelmi és biztonsági szabályok betartását,

– munkavédelmi oktatást biztosítani.

c) a munkát úgy szervezni, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségeit teljesíteni, jogait gyakorolni tudja,

d) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani,

e) a kinevezés és egyéb, közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály szerint megállapított illetményt fizetni.

18.3.2. A Munkáltató és a Szakszervezet a közalkalmazotról harmadik személynek csak a jogszabályban meghatározott esetben vagy a közalkalmazott hozzájárulásával közölhet adatokat.

18.3.3. A közalkalmazott köteles

a) a munkáját legjobb tudása és igyekezete szerint végezni,

b) az előírt helyen és időben munkára képes állapotban, felkészülten megjelenni, munkaidejét munkában tölteni, a Munkáltató rendelkezésére állni, akadályoztatása

esetén közvetlen felettesét vagy munkahelyi vezetőjét haladéktalanul értesíteni,

c) tevékenysége során mindvégig a Munkáltató érdekeit tiszteletben tartva eljárni,

d) a Munkáltatóra vonatkozó valamennyi információt, hivatali, üzleti és szolgálati titkot megőrizni, a belső biztonsági intézkedéseket megtartani,

e) munkatársaival együttműködni, munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy az mások egészségét, testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő,

f) a munkát a Munkáltató jogszerű utasítása szerint elvégezni, az egészségügyi és munkavédelmi szabályokat betartani, a munkavédelmi felszerelést és eszközöket használni, az előírt munkavédelmi oktatáson részt venni, a kötelező orvosi vizsgálatnak magát alávetni.

18.3.4. A Közalkalmazott köteles a Munkáltató által előírt – munkakörével összefüggő – képzésen részt venni. A képzésben való részvétellel összefüggő költségek a Munkáltatót terhelik, erre vonatkozóan tanulmányi szerződés nem köthető. Egyéb képzésben való részvételre a Közalkalmazott és a Munkáltató tanulmányi szerződést köthet.

18.3.5. Nem köteles a Munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba ütközik; az emiatt kieső időre távolléti díjra {Mt. 151/A. §} jogosult.

19. A munkaidő és beosztása

A) A nem művészi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaideje és a munkaidő beosztása

19.1. A napi teljes munkaidő mértéke nyolc óra.

19.2. A munkaidő-beosztást a Közalkalmazottal legalább egy héttel korábban egy heti időtartamra kell közölni.

B) A művészeti munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaideje és a munkaidő beosztása

19.3. A munkaidő beosztását a Kollektív Szerződés keretei között a Munkáltató határozza meg. A Munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül is beoszthatja és osztozott napi munkaidő is megállapítható.

19.4. A munkaidő-beosztást a Közalkalmazottal legalább hat hónappal korábban, egy heti időtartamra kell közölni. A munkaidő-beosztás változását a Munkáltató legalább 48 órával a változást megelőzően közli.

19.5. A zenekari tagok évi szolgálatszáma legfeljebb 308, havi szolgálatszáma legfeljebb:

koncertmester	14 szolgálat,
szólisták	16 szolgálat,
szólamvezetők	21 szolgálat,
tutti	28 szolgálat.

19.6. Zenekari szolgálat: az összpróba, a szólampróba, a főpróba, a koncert, továbbá az előadás előtti helyszíni próba s a délutáni próba. Egy szolgálat időtartama 3 óra, operaelőadás és színpadi próba esetén négy óra. A harmadik órát követően óránként, az előadás előtti helyszíni próba, továbbá a másfél órás délutáni próba esetén fél szolgálatot kell elszámolni. Amennyiben ezt kiemelt feladatok indokolják, a szakszervezet egyetértésével a havi szolgálatszámok két hónap átlagában is meghatározhatóak azzal, hogy a havi szolgálatszám legfeljebb a 19.5. pont szerinti mérték 120%-a lehet.

19.7. Belföldi kiküldetés esetén, amennyiben az utazási idő a közalkalmazott munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn (szolgálat) kívül esik és a két órát eléri, akkor a közalkalmazott számára a kollektív szerződésben megállapított szolgálatot kell elszámolni. Ennek hiányában a közalkalmazott a készenlét szabályai szerint jogosult díjazásra.

20. A pihenőidő

20.1. A közalkalmazott számára – a munkaidő megszakításával – napi húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

20.2. A napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés között a közalkalmazott számára legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

20.3. Művészi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott részére két szolgálat között legalább másfél óra, két összpróba között legalább másfél óra, illetve ismétlődő koncert esetén az előadás és a főpróba között legalább másfél óra, valamint a délelőtti és a délutáni próba között legalább egy óra pihenőidőt kell biztosítani. Különösen indokolt esetben – a szakszervezet előzetes egyetértésével – rövidebb pihenőidő is biztosítható.

21. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés

21.1. A Munkáltató a közalkalmazottat kivételes esetben, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti.

21.2. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül: a túlmunkavégzés, a pihenőnapon vagy munkaszüneti napon történő munkavégzés, illetve a meghatározott helyen és ideig történő készenlét.

21.3. Túlmunkavégzésnek minősül a napi rendes munkaidőt, illetve a munkaidő-keretet meghaladó munkavégzés, illetve a 19.5. pontban meghatározott szolgálatszámot meghaladóan teljesített munkavégzés.

21.4. Az elrendelhető túlmunka felső határa két egymást követő napon összesen négy óra; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az elrendelhető túlmunka mértéke: évi 280 óra.

21.5. Túlmunkáért a közalkalmazottat – rendes munkabéréen felül – ötven százalék bérpótlék illeti meg. A heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezett közalkalmazott munkabéréen felül százszázalékos bérpótlékra jogosult, ha másik pihenőnapot kap. Ennek hiányában százötven-százalékos bérpótlék jár. A munkaszüneti napon munkavégzésre kötelezett közalkalmazottat az aznapi munkájáért járó munkabéréen felül távolléti díj is megilleti. Rendes munkabér: az alapilletmény, a pótlék(ok) és a kereset-kiegészítés(ek) összege. Bérpótlék: a munkabér százalékában megállapított díjazás. Távolléti díj: az alapilletmény, a pótlék(ok) és a kereset-kiegészítés(ek) összege.

21.6. A rendkívüli munkavégzést legalább egy nappal korábban kell elrendelni. Ez alól kivétel:

- baleset vagy elemi csapás,
- anyagi kár elhárítása.

22. A munka díjazása

22.1. A Szerződő Felek – figyelemmel az intézmény költségvetési támogatására, a közalkalmazotti keresetek átlagos növekedésére, továbbá az intézmény gazdasági helyzetére – tárgyalásokat folytatnak és megállapodásra törekednek e fejezet keretében szabályozott kérdésekben.

21.2. A közalkalmazott részére illetményéről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a közalkalmazott a kiszámítás helyességét, valamint az illetményből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

21.3. Az illetményből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható hatósági határozat vagy a közalkalmazott hozzájárulása alapján van helye.

A Munkáltató a közalkalmazott részére történt fizetés-előlegnyújtásból eredő követelését az illetményből levonhatja.

22. A zenekari tag művészeti munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak díjazása

22.1. Az illetmény összegének megállapítása során a munkáltató figyelembe veszi, különösen a közalkalmazott iskolai végzettségét, szakképesítését, szakképzettségét, a közalkalmazott Kjt. 63. § (2) bekezdése szerinti kitüntetését, művészeti díját, továbbá szakmai elismertségét. Az illetmény összegének megállapítása előtt egyeztet a szakszervezettel. A közalkalmazott illetménye évente a Munkáltató és a közalkalmazott megállapodása, vagy a Munkáltató és a Szakszervezet bérmegállapodása, illetve az ágazati szakszervezet által kötött bérmegállapodás, továbbá a vonatkozó jogszabály szerint változik.

22.2. A közalkalmazott besorolását a kinevezéskor a betöltött életkora alapján kell megállapítani, egyébként pedig az életkor betöltését követő év első napján kell az illetmény összegét megfelelően módosítani.

22.3. A közalkalmazottat a munkáltató kereset-kiegészítésben részesítheti. A kereset-kiegészítésre való jogosultság feltételeit és a kereset-kiegészítés mértékét a munkáltató a szakszervezettel egyeztetve állapítja meg. A kereset-kiegészítést a munkáltató meghatározott időre adja. A jogosultság meghosszabbítható.

22.3. Pótlékra jogosult az a közalkalmazott, aki munkaköri feladatainak ellátása mellett koncertmesteri, illetve szólamvezetői feladatot is ellát. A pótlék mértéke koncertmester esetén a Kjt. szerinti pótlékalap 75%-a, szólamvezető esetén a Kjt. szerinti pótlékalap 50%-a.

23. Munkajogi védelem

23.1. A Munkáltató a közalkalmazott jogviszonyát felmentéssel – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

23.2. A Munkáltató a közalkalmazott jogviszonyát felmentéssel – amennyiben a közalkalmazott az egyes művészeti tevékenységeket folytatók öregségi nyugdíjra jogosultságáról szóló 5/1992. (I. 13.) Korm. rendelet alapján jogosult fúvószenész – a rendeletben meghatározott, a jo-

gosultsághoz szükséges idő (fúvószenész esetén 20 szakmai év és legalább 25 év szolgálati idő) elérését megelőző három éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

24. Kép- és hangfelvételek, előadások egyidejű sugárzása

24.1. A művészeti munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott munkaköri kötelezettsége a Munkáltató neve alatt készült, az intézmény alaptevékenységének megfelelő előadások rögzítésén vagy egyidejű sugárzásával történő közvetítésén közreműködni.

24.2. Amennyiben a rögzítéssel, vagy a rögzített előadások hang – vagy képhordozón, vagy más eszköz útján történő kereskedelmi forgalomba hozása során, illetve a sugárzással összefüggésben az intézmény bevételhez jut, úgy az érintett művészeket díjazás illeti meg. Ennek mértékéről a Munkáltató a Szakszervezettel állapodik meg.

24.3. Amennyiben a felvételen közreműködő művészek nem azonosíthatóak, továbbá az előadóművészek közös jogkezelése során keletkezett, a zenekart érintő jogdíjak esetén a Munkáltató a szakszervezettel egyetértésben dönt a bevételek, illetve a jogdíjak felhasználásáról, elosztásáról.

25. Szociális juttatások

25.1. A Munkáltató a jogszabály által meghatározott adómentes mértékű étkezési hozzájárulást biztosít a közalkalmazott számára, feltéve, hogy a közalkalmazottat napi négy órát meghaladóan foglalkoztatja. A napi négy órában foglalkoztatott közalkalmazott a jogszabály által meghatározott adómentes mérték felének megfelelő összegű étkezési hozzájárulásra jogosult.

25.2. A Közalkalmazott részére lakásépítési kölcsön adható. A kölcsön nyújtásának feltételeit, visszafizetésének feltételeit a Munkáltató a Szakszervezettel egyetértésben, külön utasításban határozza meg.

25.3. A közalkalmazott részére segély adható. A segély nyújtásának feltételeit a Szakszervezettel egyetértésben a Munkáltató határozza meg.

25.4. A munkaruha juttatás feltételeit a Szakszervezet véleményét figyelembe véve, a Munkáltató külön utasításban állapítja meg.

25.5. A magántulajdonú személygépkocsi hivatalos célra történő igénybevételek részletes szabályait a Munkáltató határozza meg.

26. Kártérítési felelősség

26.1. A közalkalmazott kártérítésre kötelezése a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban kiadott „kártérítésre kötelező határozattal” történik. A Munkáltató a határozatot indokolni köteles.

26.2. A határozat meghozatalát megelőzően a közalkalmazottat meg kell hallgatni. A meghallgatásról, annak időpontjáról, a lényeges körülményekről a közalkalmazottat előzetesen, olyan időben, írásban értesíteni kell, hogy megfelelő idő maradjon a védekezése előterjesztésére.

26.3. A határozat rendelkező része tartalmazza a kártérítésre kötelezés összegét, a jogorvoslati kioktatást, indokolásában pedig ismertetni kell a megállapított tényállást, a kártérítés mértékének megállapítása során figyelembe vett körülményeket, illetve az alapul szolgáló jogszabályokat, közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó egyéb szabályokat.

26.4. A közalkalmazott a ruházati és személyi felszerelési tárgyait a számára biztosított öltözőszekrényben köteles elhelyezni.

26.5. Az átlagosnál nagyobb értékű tárgyat – ide nem értve munkaeszközét – a közalkalmazott a Munkáltató telephelyére nem viheti be, munkavégzés során nem tarthatja magánál. Nem vonatkozik e tilalom a munkába járáshoz szükséges, szokásos és személyi felszerelési tárgyakra.

26.6. Az öltöző használatával kapcsolatos szabályokat belső szabályzat állapítja meg.

ZÁRÓ ÉS ÁTMENETI RENDLEKEZÉSEK

A kollektív szerződés – átdolgozott és módosított szövege –
200 lép hatályba.

Munkáltató vállalja, hogy a jelen kollektív szerződés megkötéséről és a korábbi kollektív szerződés megszűnéséről szóló bejelentést a jogszabálynak megfelelően megteszi.

200 hó napján

Munkáltató

Szakszervezet