CSOKONAI NEMZETI SZÍNHÁZ
DEBRECEN

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. sz. módosítás

- a jelen okirat egységes szerkezetben tartalmazza a Kollektív Szerződés 2016. április 22-én elfogadott, a 2017. január 1-i hatállyal elfogadott 1. sz. módosítását, a 2021. szeptember 9.napján elfogadott 2. módosítás, és a 2026. szeptember 30. napján elfogadott 3. módosítás szövegét -

Debrecen

2026.

Kihirdetve: 2026. október 27.

Előzmények

A jelen szerződés a Csokonai Nemzeti Színház Debrecen Kollektív Szerződése, amely

egyrészről a **Csokonai Nemzeti Színház Debrecen** (képviseli: Dr. Vadász Dániel igazgató, székhelye: 4024 Debrecen, Kossuth utca 10. sz., adószáma: 15460943-2-09, törzsszáma: 460947, a továbbiakban: Csokonai Színház), mint Munkáltató, a továbbiakban: Munkáltató,

másrészről a **Csokonai Színház Alapszervezet** (képviseli: Kovács Imre elnök, önállóan, székhelye: 4025 Debrecen, Széchenyi u. 1. sz.), mint a Munkáltatónál működő, Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet, a továbbiakban: alapszervezet,

a továbbiakban együttesen: **Felek** között jön létre.

A Felek rögzítik, hogy a Munkáltató és az Alapszervezet jogelődjei (Színházi Dolgozók Szakszervezete Csokonai Színház Alapszervezete és a Csokonai Színház Énekkari Alapszervezete) között 2016. április 22. napján Kollektív Szerződés jött létre, melyet 2017. január 1-jei hatállyal módosítottak.

2020. július 1. napján hatályba lépett a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: **Módtv.**), melynek rendelkezései alapján a Munkáltatónál foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonya 2020. november 1-i hatállyal a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: **Mt.**) szerinti munkaviszonnyá alakult át.

Az eredeti Kollektív Szerződést megkötő alapszervezetek 2020. novemberében egybeolvadtak, közös jogutódjuk a Csokonai Színház Alapszervezet. Amennyiben a kollektív szerződést megkötő alapszervezet jogutódlással megszűnik, az a Kollektív Szerződés érvényességét nem érinti. A jelen okiratot aláíró Felek közösen megállapítják, hogy a jogutód, Csokonai Színház Alapszervezet a törvény erejénél fogva a Kollektív Szerződést kötő szakszervezetek helyébe lép.

A Módtv. hatályba lépése nyomán ugyanakkor a Felek között létrejött Kollektív Szerződés rendelkezéseinek jelentős része hatálytalanná vált, ezért a Felek a közöttük létrejött Kollektív Szerződés hatálytalanná vált rendelkezéseit a jelen okirat aláírásának napjával közös akarattal hatályon kívül helyezik, és a Kollektív Szerződésnek a jelenleg hatályos jogszabályok szerinti módosításával megteremtik a Kollektív Szerződés folyamatos hatályát.

A módosításra az eredeti okirattal egységes szerkezetben kerül sor, ez azt jelenti, hogy külön módosító okiratot a Felek nem készítenek, a jelen okirat tartalmazza a Kollektív Szerződés hatályos szövegét, a módosításokkal egységes szerkezetben. A módosítások és törlések következtében a Kollektív Szerződés eredeti számozása teljes szerkezetében változik.

A Kollektív Szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály. A közösen elfogadott rendelkezésektől csak közös megegyezéssel lehet eltérni.

I. rész

1.§

A Kollektív Szerződést kötő Felek és a Kollektív Szerződés hatálya

(1) A Munkáltató Debrecen Megyei Jogú Város Önkormányzata által fenntartott, gazdasági szervezettel nem rendelkező költségvetési szerv, a Munkáltató vonatkozásában az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.13.) Korm. rendelet (a továbbiakban: **Ávr.**) 9. § (1) bekezdés a.) pontjában meghatározott gazdálkodási feladatokat a Debreceni Intézményműködtető Központ (a továbbiakban: **DIM**) látja el, a mindenkor hatályos munkamegosztási megállapodásban foglaltak szerint.

A Kollektív Szerződés (továbbiakban: **Kollektív Szerződés**) az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény (a továbbiakban: **Emtv.**), az egyes művészi és művészeti munkakörökről, valamint a betöltésükhöz szükséges képesítési és egyéb feltételek részletes szabályairól szóló 122/2011. (VII.15.) Korm. rendelet, valamint a tárgyra vonatkozó egyéb hatályos jogszabályok alapján készült.

(2) A Kollektív Szerződést egyrészről a Csokonai Nemzeti Színház Debrecen (továbbiakban: **Csokonai Színház**), mint Munkáltató (képviseletében eljár: a Csokonai Színház igazgatója, mint munkáltatói jogkör gyakorlója), másrészről a Munkáltatónál képviselettel rendelkező, reprezentatív képviselettel rendelkező, Csokonai Színház Alapszervezet köti. Az Alapszervezet kollektív szerződéskötési képességét írásba foglalt nyilatkozattal igazolta.

(3) **A Kollektív Szerződés személyi hatálya:** A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóra, annak valamennyi szervezeti egységére, továbbá a Munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi Alapszervezetre. A Kollektív Szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya – a vezető állású munkavállalók kivételével – a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjednek. A Kollektív Szerződésnek a Felek kapcsolatát szabályozó rendelkezéseinek hatálya a Kollektív Szerződést kötő Felekre terjed ki.

(4) **A Kollektív Szerződés időbeli hatálya:** A Kollektív Szerződés jelen okiratban elfogadott, módosított rendelkezései a kihirdetés napján lépnek hatályba. A Kollektív Szerződést a Felek határozatlan időre kötik.

(5) A Munkáltató vagy a Munkáltatónál működő valamennyi Szakszervezet és azok alapszervezeteinek jogutód nélküli megszűnése esetén a Kollektív Szerződés hatályát veszti.

(6) A Munkáltató, illetve az Alapszervezet vagy a Szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a Kollektív Szerződés hatályát nem érinti.

(7) A Munkáltató személyében bekövetkezett változás esetén az átvevő Munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. (Mt. 282 §)

(8) A Munkáltató kötelezettsége a Csokonai Színházban az egyes darabok, produkciók megvalósításához vállalkozói, vagy megbízási szerződéssel igénybe vett közreműködőkkel a Kollektív Szerződés

- munkaidő beosztással,
- a pihenőnapok kiadásával, és
- a napi munkaidő beosztásával, valamint
- a heti és napi próbarend kiírásával

kapcsolatos rendelkezéseinek megismertetése.

A Kollektív Szerződés teljes szövegét és annak aktuális módosításait a Munkáltató a honlapján, minden munkavállalója számára elérhető módon közzéteszi. A munkavállaló ilyen irányú kérésére egy - a módosításokat is tartalmazó - példányt az igazgatói titkárságon, olvasási célból rendelkezésre kell bocsátani.

Az egyéb, működést szabályozó utasítások, szabályzatok, közlemények, körlevelek a Munkáltató honlapján - mindenki számára elérhető módon való közzététele, illetve vagy a próbatáblán, hirdető táblán történő kihelyezése, helyben szokásos módon történő közlésnek minősül. A munkavállalók kötelezettsége ezen szabályozók tartalmának megismerése.

2. §

A Kollektív Szerződés tartalma

(1) A Kollektív Szerződés szabályozza:

a) a Kollektív Szerződést kötő Felek közötti kapcsolatrendszert, a Feleknek a Kollektív Szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségük teljesítésével kapcsolatos magatartását,
b) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárási rendet.

(2) A Kollektív Szerződésben meghatározott mellékletek a Kollektív Szerződés elválaszthatatlan részét alkotják.

3. §

A Kollektív Szerződés módosítása

(1) A Kollektív Szerződés módosítása kizárólag a Felek közös megállapodása alapján lehetséges.

(2) A módosításra vonatkozó eljárási szabályok a következők:

Módosításra vonatkozó javaslatot a Munkáltató, valamint a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Alapszervezet tehet, mely javaslatot a másik féllel írásban kell közölni. A javaslatot mind a Munkáltató, mind az Alapszervezet köteles megvizsgálni és a módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 30 napon belül meg kell kezdeni.

(3) Amennyiben jogszabályváltozás folytán a Kollektív Szerződés bármely rendelkezése jogellenessé válik, helyette a jogszabályi rendelkezés az irányadó.

4. §

A Kollektív Szerződés felmondása

A Felek a Kollektív Szerződés felmondásának jogát jelen megállapodás aláírásától számított 6 hónapig nem gyakorolhatják, ezen időpontot követően a Kollektív Szerződés az Mt. rendelkezései szerint mondható fel, azaz az Mt. 280. § (1) bekezdése szerint a Kollektív Szerződést bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja.

5. §

A Kollektív Szerződés aláírása és közzététele

(1) A Munkáltató és az Alapszervezet képviselői a Kollektív Szerződést három példányban írják alá (a továbbiakban: eredeti példány). A Kollektív Szerződés eredeti példányából a Munkáltatót két példány, az Alapszervezetet egy példány illeti meg.

(2) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződést hivatalos kiadmány formájában egy eredeti példányban eljuttatja az Alapszervezetnek, másolati példányban a DIM-nek, továbbá valamennyi szervezeti egység részére. A Munkáltató a Kollektív Szerződést bárki számára hozzáférhetővé teszi, és kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződés elektronikus példányával ellátja a szervezeti egységeit.

6. §

Értelmező rendelkezések

(1) E Kollektív Szerződés alkalmazásakor a „Felek" megjelölésen a Kollektív Szerződést kötő Munkáltatót és Alapszervezetet kell érteni.

(2) Az Mt. és e Kollektív Szerződés szövegében

a) munkavállalón a Munkáltatóval munkaviszonyban álló személyt,

b) munkaviszonyon a Munkáltatóval munkaszerződés alapján létesített ilyen jogviszonyt,

c) alapbéren a Munkáltatóval kötött munkaszerződésben ilyen jogcímen megállapított munkabért

kell érteni.

(3) évad: az előadó-művészeti szervezetek tevékenységének a naptári évtől eltérő időegysége, az augusztus 1-jétől július 31-ig terjedő időszak, ide nem értve a szabadtéri színházak tevékenységének időegységét,

(4) fenntartó: a Munkáltató felett, mint előadó-művészeti szervezet felett irányítási, felügyeleti vagy tulajdonosi jogokat gyakorló szerv, Debrecen Megyei Jogú Város Önkormányzata.

(5) bemutató: az előadó-művészeti szervezet által létrehozott olyan előadás, amelyet az adott személyi összetételben (így különösen a főbb szereplőket, a rendezőt, a koreográfust, a díszlet- és a jelmeztervezőt tekintve) első alkalommal mutatnak be a nyilvánosságnak.

(6) előadás: prózai, zenés, táncos színpadi művek személyes előadóművészi teljesítménnyel, közönség jelenlétében történő nyilvános bemutatása.

(7) tájelőadás: a Munkáltató létesítő okiratában megjelölt székhelytelepülésen és megyén kívül játszott előadás.

(8) vendégelőadás: olyan színházi alkotás, amelynek előadásához szükséges szerzői jogokkal a felhasználási szerződés alapján meghatározott időre vagy előadásszámra a vendégszínház rendelkezik, az előadás a vendégszínház által szerződtetett alkotó- és előadóművészek művészi tevékenységével jön létre, és a fogadó színház szervezésével, a fogadó színház költségvetéséből kerül a nyilvánosság elé.

(9) színpadi próba: minden olyan próba, amely színpadi körülmények között zajlik, jelmezzel, díszlettel, világítással, hanggal vagy ezek nélkül úgy, hogy a próba közvetlen célja az alkotás színpadi körülmények között történő előadásának valamennyi művészi, szakmai és technikai feltételének együttes kialakítása és összehangolása.

II. rész

A Kollektív Szerződést kötő Felek közötti együttműködés alapelvei

7. §

A Munkáltató és az Alapszervezet közötti kapcsolat

(1) A Munkáltató és az Alapszervezet közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:

a) A Felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.
b) A Felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná, vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
c) A Felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.
d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa.
e) A Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
f) A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

8. §

A Szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

(1) A Munkáltató - a vonatkozó szabályok szerint - elismeri, és támogatja az Alapszervezetet, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét.

(2) A Felek kölcsönösen – 10 munkanapon belül – tájékoztatják egymást szervezeti felépítésükben, vagy az együttműködő képviselők személyében történő változásokról. A Szakszervezet köteles továbbá ugyanezen határidőn belül tájékoztatni a Munkáltatót a Szakszervezeti tisztségviselői megbízatás megszűnéséről, különös tekintettel annak időpontjáról.

(3) A Felek rendszeres együttműködése kiterjed:

A Felek közötti rendszeres és folyamatos kapcsolattartásra, a Felek közötti konfliktusok megelőzésére.

Az Alapszervezet az együttműködés körében:

a) A munkabéke fenntartása érdekében az Alapszervezet tisztségviselői egyeztetést folytathatnak a Munkáltatóval a munkavállalók, a munkavállalók adott csoportja munkakörülményeivel kapcsolatos munkáltatói intézkedésekről, az alapszervezet bármely tisztségviselője közvetítőként járhat el, amennyiben a munkavállaló, vagy a munkavállalók adott csoportja a Munkáltató működési területének egyetlen szintjén sem kapott kielégítő választ, magyarázatot, segítséget a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült problémával kapcsolatban.

b) Az Alapszervezet kötelezettséget vállal arra, hogy a jogai gyakorlásának biztosításával összefüggő információkról – a jogszabályi keretek között – tájékoztatja a Munkáltatót.

c) Az Alapszervezet vállalja, hogy tevékenysége kifejezetten érdekérvényesítésre, munkavállalói érdekképviseletre, és a 10. §-ban meghatározott jogai gyakorlására és az alapszabályában meghatározott tevékenységére irányul.

A Munkáltató az együttműködés körében:

a) A Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban a - tervezett munkáltatói intézkedésének megtétele előtt - az Alapszervezet vezetőivel informális egyeztetést tesz lehetővé.

b) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét (így különösen a Szervezeti és Működési Szabályzatot, valamint annak módosításait) tájékoztatásul megküldi az Alapszervezetnek – a

rendkívüli sürgősség esetét kivéve – olyan határidőben, amely lehetőséget teremt a véleménynyilvánítási jog gyakorlására.

c) A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően az Alapszervezettel konzultációt kezdeményezhet.

Az együttműködés során a Munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

(4) Az együttműködés formái a következők:

a) belső szabályzatok, utasítások, tájékoztatók megküldése a másik félnek,
b) a Felek közötti konzultációk és egyeztetések,
c) a Felek vezető testületei közötti tárgyalások,
d) véleménynyilvánítás.

Megküldésnek/közlésnek minősül a közleménynek (belső szabályzat, utasítás, bármilyen dokumentum, irat stb.) a Munkáltató hirdetőtábláján, vagy a Munkáltató hivatalos honlapjának belső felületén történő közzététele, valamint az elektronikus levélben történő közlés is.

9. §

A Szakszervezet tárgyi és infrastrukturális támogatása, a Szakszervezet kötelességei

(1) A Munkáltató az alábbiak szerint nyújt tárgyi és infrastrukturális támogatást az Alapszervezet részére:

a) Az Alapszervezet jogosult a színház helyiségét - az igénybevételt megelőzően legkevesebb 24 órával lefolytatott egyeztetést követően, az eseti megállapodás szerint - érdekképviseleti tevékenységre térítés nélkül használni.
b) az Alapszervezet működési feltételeinek biztosítása érdekében a Munkáltató az Alapszervezet számára előre egyeztetett időpontban, ingyenesen biztosítja a szükséges irodai infrastruktúrát (telefon-internet). A Munkáltató állandó iroda kizárólagos használatát nem biztosítja, helyette a rendelkezésre álló helyiségei közül bocsát az Alapszervezet rendelkezésére zárható, tárgyalásra alkalmas tárgyalóhelyiséget/irodát/termet, a kapacitásaitól függően.
c) Az Alapszervezet jogosult a tagjait az általa szükségesnek tartott információkról – elsősorban anyagi, szociális, kulturális, továbbá élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről – tájékoztatni, a Munkáltató ehhez - a belső szabályozása szerint – papír alapú hirdetmény kihelyezésére alkalmas hirdetőtáblát vagy online felületet biztosít.

(2) Az Alapszervezet, vagy az érdekében és meghatalmazása alapján eljáró személy a működése során tudomására juttatott adatokat, tényeket csak a Munkáltató jogos, tényleges és konkrét gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(3) Az Alapszervezet nevében vagy az érdekében és meghatalmazása alapján eljáró személy azokat az információkat, amelyeket a Munkáltató kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott át, harmadik személynek (adott esetben ideértve a szakszervezet tagjait is) nem adhatja át, nem hozhatja nyilvánosságra és azokat semmilyen más módon nem használhatja fel az Mt-ben meghatározott célok elérésén kívül. A Felek idetartozónak értik azt az esetet is, amikor az Alapszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy az Alapszervezet tagjai számára ad át információkat.

Ilyen üzleti titkot képeznek különösen, de nem kizárólag:
a) tervek, fejlesztési koncepciók, jelentések, beszámolók,

b) peres ügyek, peren kívüli megállapodások,

c) továbbá minden, a Munkáltató a gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó, titkos - egészben, vagy elemeinek összességeként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető -, ennélfogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a Munkáltató az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja.

10. §

Az együttműködés egyéb esetei

(1) Az Alapszervezet jogosult a munkavállalókat munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni, továbbá a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérni a Munkáltatótól (Mt. 272. § (2), (4) bekezdés).

(2) Az Alapszervezet jogosult a Munkáltatói intézkedéssel (döntéssel), vagy annak tervezetével kapcsolatos álláspontját, véleményét a Munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni (Mt. 272. § (5) bekezdés).

(3) A Munkáltató – az Alapszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy az Alapszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a Munkáltatónál közzé tegye (a Csokonai Teátrum portáján elhelyezve) (Mt. 272. § (3) bekezdés).

(4) Az Alapszervezet joga, hogy a munkavállalókat a Munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje (Mt. 272. § (6) bekezdés).

(5) Az Alapszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni (Mt. 272. § (7) bekezdés).

(6) Az Alapszervezet - a Munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a Munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa (Mt. 272. § (8) bekezdés).

(7) A Munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és az Alapszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet (Mt. 272. § (9) bekezdés).

(8) A munkavállalót szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a jogszabályban meghatározottak szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a Munkáltatóval való konzultáció tartamára (Mt. 274. § (1) bekezdés).

(9) Az Alapszervezet által naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a Munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt az Alapszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni (Mt. 274. § (2) bekezdés).

(10) A munkaidő-kedvezményt az Alapszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. Az Alapszervezet a Munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni (Mt. 274. § (3) bekezdés).

(11) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet (Mt. 274. § (4) bekezdés).

(12) A munkaidő-kedvezmény, valamint a Munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár (Mt. 274.§ (5) bekezdés).

(13) Az Alapszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha az Alapszervezetnek a Munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a Munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a Munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani (Mt. 275. §).

(14) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a Munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a Munkáltató tisztségviselőt érintő Mt. 53. § szerinti intézkedéséhez (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) (Mt. 273. § (1) bekezdés).

(15) A fenti (14) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(16) Az Alapszervezet a választott tisztségviselő munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésével kapcsolatos álláspontját a Munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha az Alapszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az Alapszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért (Mt. 273. § (5) bekezdés).

III. rész

A munkaviszony

11. §

A munkaviszony létesítése, munkakörök a Munkáltatónál

A munkaviszony létesítése

(1) A munkaviszony munkaszerződéssel - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

- a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

(3) Művészi és művészeti munkakörben határozott időre létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetén a Munkáltató a tovább foglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatát legkésőbb a határozott időtartam lejárata évében március 1-jéig írásban közli munkavállalóval.

(4) Ha a Munkáltató elmulasztja a fenti nyilatkozat megtételét, köteles a munkavállalót - annak kérésére - legalább a lejáró szerződésnek megfelelő feltételekkel tovább foglalkoztatni.

(5) A Munkáltató a jogviszony meghosszabbítására vonatkozó részletes ajánlatát legkésőbb március 31-ig írásban közli, a munkáltató ajánlatára pedig a foglalkoztatott április 30-ig írásban nyilatkozik.

(6) Énekkari tag esetében a munkajogviszony létrehozásának feltétele az eredményes próbaéneklés, amelyek meghirdetésére vonatkozó szabályokat a miniszter rendeletben állapítja meg.

(7) Énekkari tag határozott időre létesített foglalkoztatására irányuló jogviszony esetén a Munkáltató a tovább foglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatát legkésőbb a határozott időtartam lejárata előtt négy hónappal írásban közli a foglalkoztatottal.

Ha a Munkáltató elmulasztja a nyilatkozat megtételét, köteles a foglalkoztatottat - annak kérésére - legalább a lejáró szerződésnek megfelelő feltételekkel tovább foglalkoztatni.

A Munkáltató a jogviszony meghosszabbítására vonatkozó részletes ajánlatát legkésőbb a szerződés lejártát megelőző három hónappal írásban közli, a Munkáltató ajánlatára pedig a foglalkoztatott egy hónapon belül írásban nyilatkozik.

(8) A Munkáltatónál művészi és művészeti munkakörök, valamint egyéb, a szakmai tevékenységet segítő munkakörök létesíthetőek az egyes munkakörökre előírt jogszabályi feltételek, valamint a Munkáltató által előírt követelmények szerint.

(9) A Munkáltató mindenkori belső szervezeti felépítését, a szervezeti egységek megnevezését és feladatait, a létesíthető munkaköröket, a munkakörökhöz tartozó feladat- és hatásköröket, a hatáskörök gyakorlásának módját, a helyettesítés rendjét, az ezekhez kapcsolódó felelősségi szabályokat a mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ)tartalmazza.

12. §

(1) A munkaszerződésben a Munkáltatónak és a munkavállalónak meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

(4) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(5) A Munkáltató a munkavállalókkal kötött munkaszerződésben legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított három hónapig terjedő próbaidőt köthet ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a próbaidő meghosszabbítására - legfeljebb egy alkalommal kerülhet sor, azzal, hogy a próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

13. §

Tájékoztatási kötelezettség

(1) A Munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
c) a munkahelyről,
d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkaáltató tevékenységének sajátos jellegéről (Mt. 90. §),
f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,

i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben meghatározottak, a munkáltató nevének, valamint a munkaszerződés teljesítése szempontjából lényeges adatainak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatni kell.

(3) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót – az (1) és (2) bekezdésben foglaltakon túlmenően - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,
c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
d) a díjazás és egyéb juttatás pénznemről,
e) a hazatérésre irányadó szabályokról.

A jelen bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a (2) bekezdésben foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.

(4) A munkavállaló köteles a munkaviszony létesítése előtt folytatott tárgyalások során, valamint a munkaviszony fennállása alatt minden, a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kérdésről, körülményről tájékoztatni a Munkáltatót.

14. §

A munkaviszony, megszűnése és megszüntetése. A munkaszerződés módosítása

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

(1) A munkaviszony megszűnik

a) a munkavállaló halálával,
b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
c) a határozott idő lejártával,
d) ha az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,
e) törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkaviszony megszüntethető

a) közös megegyezéssel,
b) felmondással,
c) azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

(3) A munkáltató a karmester, karnagy, színművész (színész), magánénekes, magántáncos, tánckari tag, énekkari tag, segédszínész, csoportos szereplő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát rendes felmondással akkor is megszüntetheti, ha a munkaszerződésben, vagy – ha a munkaszerződésben erről nem állapodtak meg - az Emtv. 31. § (3)

bekezdésében megállapított előadásszám legalább 40 %-a mértékéig az elmúlt évadban nem tudott és a következő évadban sem tud művészi feladatot biztosítani az előadó-művészeti szervezet megváltozott művészeti koncepciójával összefüggő ok miatt.

Az Emtv. 31. § (3) bekezdésében megállapított előadásszám évadonként:

a) színművész esetében legalább 80 előadás,
b) magántáncos esetében legalább 40 előadás,
c) magánénekes esetében legalább 40 előadás,
d) segédszínész esetében legalább 120 előadás,
e) csoportos szereplő esetében legalább 160 előadás.

(3a) Az énekkari és a tánckari tag havi szolgálatszáma legfeljebb huszonnyolc szolgálat, évadonként legfeljebb kétszáznyolcvanhat szolgálat.

Az énekkari tag egy szolgálatának időtartama három, az operaelőadások és a színpadi próba esetében négy óra, a nem színpadi próbák esetében azok tényleges időtartamát kell figyelembe venni.

A tánckari tag egy szolgálatának időtartama színpadi próba esetében négy óra, nem színpadi próbák esetében azok tényleges időtartamát kell figyelembe venni.

Az énekkari, illetve tánckari tagot a munkáltató teljes munkaidőben foglalkoztatja, ha a munkaszerződés

a) énekkar esetében legalább 32 hangverseny,
b) balett- vagy táncegyüttes esetében legalább 40 balett-, tánc- vagy mozgásművészeti előadás, vagy
c) énekkar, balett- vagy táncegyüttes évadra vonatkozó szolgálatszáma legalább 80%-ának

teljesítését írja elő.

(3b) Munkaszerződés a (3a) bekezdésben foglaltaknál legfeljebb 20%-kal magasabb szolgálatszámot állapíthat meg arányos díjazás mellett.

A (3a) bekezdés alkalmazása szempontjából egy szolgálat egy előadást vagy egy próbát jelent. Ha a próba időtartama rövidebb, mint két óra, akkor - naponta legfeljebb egy alkalommal - fél szolgálatot kell elszámolni.

A szolgálatot követően elrendelt további munkavégzés esetében megkezdett óránként további fél szolgálatot kell elszámolni.

A szolgálatokban meghatározott munkaelrendelés száma havonta nem haladhatja meg a (3a) bekezdésben megállapított havi szolgálatszámot, egyebekben a munkáltató a jelen Kollektív Szerződés szerinti munkaidőkeretet alkalmazhatja.

(4) A munkáltató a (3) bekezdés szerint csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a munkavállalót legalább 30 éve foglalkoztatja.

(5) A Munkáltató a (3) bekezdésben meghatározott esetben a munkavállalót a felmondásról szóló döntésről, illetve a részfoglalkoztatás lehetőségéről legkésőbb március 01. napjáig előzetesen tájékoztatja.

(6) Ha az (5) bekezdés szerinti tájékoztatás időpontjában a munkavállaló az Mt. szabályai szerinti felmondási tilalom alatt áll, a felmondás csak a tilalom megszűnését követően közölhető.

A munkaszerződés módosítása

(7) A Munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(8) A Munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat
- a teljes vagy részmunkaidős,
- a táv munkavégzésre irányuló, valamint
- a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

A munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – a (8) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.

A Munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

a) a munkavégzési helyének módosítását,
b) a munkarendjének módosítását,
c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

A munkavállaló a (8) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a (2) bekezdésben foglaltak szerint indokolja.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

(9) A Munkáltató jogosult a munkavállalókat egyoldalú utasítással, a munkaszerződés módosítása nélkül, átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

Ilyennek minősül különösen, de nem kizárólagosan:

- belföldi és külföldi kiküldetés,
- az egészséges munkavégzés feltételeinek hiánya (pl. fűtés, hűtés) miatt az igazgató által elrendelt otthoni munkavégzés,
- a Munkáltató működésében bekövetkezett okból átmenetileg, meghatározott feladatokra más munkakörbe, vagy más munkáltatóhoz történő átirányítás.

Otthoni munkavégzés elrendelése esetén a tárgyi feltételek megfelelő biztosítása a Munkáltató kötelezettsége.

(10) Az (9) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(11) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

(12) A (11) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(13) A munkavállaló a (9) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

Amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama meghaladja a (10) bekezdésben foglalt időtartamot, úgy arra az adott naptári évben a továbbiakban a munkavállaló hozzájárulása is szükséges.

A munkáltatói utasítással elrendelt otthoni munkavégzés várható tartamáról (lehetőleg dátumszerűen meghatározva) a munkavállalókat előzetesen, írásban tájékoztatni kell. Ha ezen időtartam meghosszabbítása indokolt, akkor a meghosszabbításról és annak időtartamáról is tájékoztatni kell a munkavállalót. Az utasításban rendelkezni kell a munkaidőről és a munkarendről.

Munkáltatói utasítás megtagadása

(14) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(15) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(16) A munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve - az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(17) A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

(18) A munkáltatói utasítás megtagadása esetén a Munkáltató köteles annak körülményeit a mindenkori munkavédelmi szabályoknak megfelelően kivizsgálni, és a szükséges intézkedéseket megteszi.

IV. rész

A munkavégzés szabályai

15. §

A munkavállaló kötelezettségei

(1) A munkavállaló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
e) munkatársaival együttműködni.

Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók kötelesek a próbatáblán megállapított szabályok szerint munkavégzésre megjelenni.

Tilos a munkahelyen ittasan, vagy kábítószer hatása alatt megjelenni.

A munkavállaló köteles a munkahelyén a munkaidő kezdetén munkára képes állapotban megjelenni és ezen állapotát a munkaideje végéig megőrizni. Minderre figyelemmel munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége teljesítése közben nem állhat alkohol, vagy pszichoaktív szer hatása alatt, és nem tagadhatja meg a munkára képes állapotának megállapítása céljából a Munkáltató által kezdeményezett vizsgálaton való részvételt.

Amennyiben a Munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője azt tapasztalja, vagy irányába olyan bejelentés érkezik, hogy a Munkavállaló nincs munkavégzésre alkalmas állapotban, így különösen ha a Munkavállaló ittas vagy kábítószer hatása alatt áll, úgy köteles annak azonnali kivizsgálására.

A Munkáltató az alkoholvizsgálatot levegő-befúvásos szonda vagy testi beavatkozást nem igénylő más eszköz útján végezheti el. A vizsgálatról és annak eredményéről jegyzőkönyvet kell felvenni, amelyben rögzíteni kell különösen

- a vizsgálat helyét és pontos időpontját,
- a vizsgált és a vizsgálat során jelenlévő, vagy közreműködő munkavállalók nevét és személyi azonosítóját,
- a vizsgálat során használt eszköz típusát, azonosítóját,
- a vizsgálat során mért értéket, annak szám és mértékegység szerinti megjelölésével,
- a vizsgált Munkavállaló nyilatkozatát arról, hogy a vizsgálat eredményét vitatja vagy elfogadja.

A jegyzőkönyvet a vizsgált és a vizsgálatot végző munkavállalók aláírják. Amennyiben a vizsgált Munkavállaló az aláírást megtagadja, ennek tényét a jegyzőkönyvben két tanú aláírása mellett rögzíteni kell. A jegyzőkönyv egy példányát a munkavállaló részére át kell adni.

A munkavállaló köteles munkaidején kívül is olyan magatartást tanúsítani, hogy az – különösen munkakörének jellege, a Munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen Munkáltatója jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét ne veszélyeztesse.

(2) A Munkáltatóval jogviszonyban álló valamennyi munkavállaló köteles feladatát a Munkáltató, a Csokonai Színház működési területén ellátni, mely a Munkáltató Alapító Okirata alapján Debrecen Megyei Jogú Város és Hajdú-Bihar megye közigazgatási területe.

A Csokonai Színház működési területének minősül Debrecen város és Hajdú Bihar megye közigazgatási területén belül a Munkáltató által kezelt, vagy bármilyen jogcímen használatában lévő valamennyi létesítmény, épület, helyiség, valamint ideiglenes próbahely, játszóhely, a mindenkori Szervezeti és Működési Szabályzat függelékében foglaltak, valamint a Munkáltató által kötött szerződések szerint. Amennyiben valamely létesítmény a Munkáltató használatába kerül, az a Munkáltató működési területének számít az arra vonatkozó jogviszony kezdetének napjától, abban az esetben is, ha a Szervezeti és Működési Szabályzatban történő átvezetésére még nem került sor.

(3) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a színházra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a színházra vagy más személyre hátrányos következményekkel járna. A Munkáltató minden munkavállalója köteles ügyelni a színház és a társulat jó hírnevére és tekintélyére.

(4) A Munkáltató által más helységben, esetleg külföldön tartott előadásokon minden arra kijelölt munkavállaló köteles részt venni. Szállításukról, biztosításukról, szállásukról a Munkáltató gondoskodik. Amennyiben valamely munkavállaló a munkáltató által biztosított szállítás helyett egyénileg kívánja megszervezni az utazását, úgy arra kizárólag az igazgató előzetes engedélyével, egyedi elbírálást követően és egyedileg meghatározott díjazás mellett van lehetőség. A munkavállaló az e bekezdésben foglalt esetben a munkaidőn kívül is köteles tartózkodni minden olyan

tevékenységtől, ami kockáztathatja a munkakörébe tartozó feladatok teljesítését, így különösen az előadások vagy próbák megtartását.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója alkalmanként engedélyezheti a munkavégzésre kötelezettek saját személygépkocsijának használatát, a vonatkozó jogszabályokban és a mindenkor hatályos gépjárművek igénybevételének és használatának szabályait meghatározó szabályzat rendelkezéseinek a betartása mellett.

(6) A más helységben, külföldön tartott előadásokra, tájelőadásokra történő utazás ideje a munkaidőbe nem számít be, azonban az utazásra, és az utazás napján végzett munka idejének összege a 10 órát nem haladhatja meg. Amennyiben ez az időtartam a 10 órát mégis meghaladja, úgy a 10 órát meghaladó időtartamra a munkavállalót – alapbérén felül - 50% bérpótlék illeti meg.

Tájelőadás előtt a Felek esetenként, az utazási idő függvényében megállapodnak a tájelőadás helyszínén történő munkavégzés kezdetéről, valamint a pihenőidőről.

A tájelőadások teljes menetrendjét, a résztvevők munkaidő beosztását, beleértve az utazási időt is, ki kell függeszteni a hirdető táblára - lehetőség szerint - legalább egy héttel korábban, mely 24 órával korábban lehetőleg már nem kerül módosításra.

Tájelőadás előtt meg kell határozni a turnévezető személyét és jogkörét.

(7) Nem munkakörébe tartozó feladatra foglalkoztatott munkavállalót szerepre vagy statisztálásra nem lehet kötelezni. Kivétel ez alól az az eset, amikor erre a munkavállaló a munkaszerződésében kötelezettséget vállal, vagy megállapodás alapján vállalja, melyre vonatkozó megállapodást legkésőbb a próbák megkezdése előtt meg kell kötni.

(8) A munkavállaló munkaidejéből igazolatlanul nem mulaszthat, haladéktalanul köteles a munkáltatói jogkör gyakorlóját a közvetlen munkahelyi vezető útján tájékoztatni, ha munkavégzési vagy rendelkezésre állási kötelezettségének nem tud eleget tenni. Amennyiben a közvetlen munkahelyi vezető értesítése nem lehetséges, úgy az értesítés művészi, művészeti munkakörök esetén megtehető a művészeti titkár, egyéb munkakörök esetén a munkaügyekkel foglalkozó gazdasági összekötő útján.

A társulat minden tagja köteles betegségét, vagy egyéb akadályoztatását - elsősorban – a közvetlen munkahelyi vezetőnek, sikertelenség esetén a Művészeti titkárságnak az elvárható legrövidebb időn belül bejelenteni. A színészek az érintett rendezőt vagy az ügyelőt, az énekkar tagjai pedig a karvezetőt vagy a karügyelőt kötelesek akadályoztatásukról értesíteni.

(9) A Munkáltató által foglalkoztatott színész, magánénekes, énekkari tag, tánckari tag a színházi évad alatt, a színház székhelyéről, illetőleg állandó vagy ideiglenes Debrecen környéki lakóhelyéről csak abban az esetben távozhat el, ha azt előzetesen a titkárságnak – igazolhatóan - bejelentette.

(10) Ha a munkavállaló eredeti munkakörébe tartozó feladata mellett, munkahelyi vezetője által írásban történt elrendelés alapján átmenetileg más, nem a munkakörébe tartozó feladatot is ellát, a díjazás az Mt. 53. § (5) bekezdése alapján, vagy a Munkáltató belső szabályzatában meghatározottak szerint illeti meg,

(11) A Munkáltató állományába tartozó személy nem létesíthet a Munkáltatóval saját munkakörével azonos feladatra, munkavégzésre irányuló további jogviszonyt. Más esetben díjfizetésére a feladatra vonatkozóan előzetesen írásban kötött szerződés az Ávr. szabályai szerint igazolt teljesítése után kerülhet sor. A szerződésben ki kell kötni, hogy a díj kizárólag abban az esetben illeti meg a költségvetési szerv állományába tartozó személyt, ha a szerződésben rögzített feladat mellett a munkakörébe tartozó feladatainak is maradéktalanul eleget tett.

(12) A munkavállaló a munkaidőt részben vagy egészben érintő munkavégzésre irányuló további jogviszonyt csak az igazgató előzetes írásbeli engedélye alapján létesíthet.

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

(13) A heti pihenőnapját, a pihenőnapját, a szabadságát, a pótszabadságát töltő, vagy igazoltan távol levő munkavállaló kivételével a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállaló köteles a Munkáltató társulati ülésén részt venni.

16. §

A MUNKAVÉGZÉS SPECIÁLIS SZAKMAI SZABÁLYAI

(1) A Munkáltató igazgatója a rendelkezéseit, utasításait a társulat tagjaival a próbatáblán (kifüggesztéssel) közli, valamint a belső elektronikus levelezőrendszeren keresztül, továbbá honlapjának belső felületén közzéteszi. A próbák 10-14 óra és 18-22 óra közötti időtartamra esnek, de – a rendezőkkel előzetesen egyeztetve - törekedni kell, hogy az esti próba 21 óráig tartson. Heti 1 alkalommal 10-16 óra közötti próba tartható (30 perc ebédszünettel).

(2) A próbatábla kiírására vonatkozó szabályok:

a.) A hetente megtartott munkarendi értekezleten meghatározásra kerül a következő heti munkarend (keddtől hétfőig).

Ez alapján a próbatáblára és a színház honlapjára legkésőbb pénteki napokon 10 óráig kikerül a következő heti munkarend.

b.) Minden nap 15:00 óráig a rendező asszisztensek, korrepetitorok, a karvezető, a szólamvezető, a karügyelők, a balett ügyelő, valamint a szabótár vezetője (ruhapróba esetén) kötelesek írásban leadni a másnapi próbák teljes és részletes kiírását, a művészeti titkárságnak

A próbatáblát a beosztás szerinti napi munkaidő megkezdése előtt 24 órán belül javítani csak a munkavállalók erről való értesítésével lehet. A javítást a pontos idő megjelölésével alá kell írni. Ha a munkavállaló értesítése sikertelen volt, őt emiatt felelősségre vonni nem lehet.

Az énekkar igénybevételét - lehetőség szerint - a próbatáblán a pontos időpont megjelölésével kell feltüntetni.

c.) A művészeti titkárok a telefonon bediktált vagy üzenet útján kapott információkat senkitől nem fogadhatnak el. Mindenki köteles írásban - dokumentálható módon - leadni a művészeti titkárságra a kérését, üzenetét, amit a próbatáblára ki kell írni.

d.) Az összeállított heti próbatáblát a művészeti titkár köteles az igazgatónak vagy az általa megbízott helyettesének elfogadásra bemutatni.

e.) A következő napra vonatkozó próbatábla kiírásait - a változásokkal együtt - a Munkáltató honlapján 16 óráig közzé kell tenni.

A jóváhagyott heti munkarendet minden pénteken 10:00 óráig, míg a napi próbatáblát minden nap 16 óráig a művészeti főtitkár kihelyezi az alábbi működési területeken:

- elektronikusan:
  - a Munkavállalók által megjelölt e-mail címekre,
  - Munkáltató honlapja,
- papír alapon:
  - Színészház,

- Kossuth utca 10. szám alatti művészbejáró porta,
- Csapó utca 30. szám alatti Csokonai Fórum porta,
- Csokonai Teátrum ügyelőfülke,
- 2. emeleti igazgatói folyosó.

A jóváhagyott munkarendet ki kell továbbá helyezni minden, az érintett szervezeti egységek munkavégzési helyét jelentő, a Szervezeti és Működési Szabályzatban meghatározott működési területre.

A jóváhagyott heti munkarendet a művészeti főtitkár a társulat tagjai számára, akár közvetlenül, akár a közvetlen munkahelyi vezető útján, elektronikusan is megküldi.

f.) Mindenki köteles a napi próbatáblát elolvasni, s a kiírt próbarend szerint előírt időben a munkavégzés helyén megjelenni. Kérésre a portások telefonon keresztül felvilágosítást adhatnak a próbatáblán szereplő kiírásokról, de az esetleges tévedésekért felelősséggel nem tartoznak.

(3) A rendező tudta és beleegyezése nélkül a szerepén senki nem változtathat, sem kihagyás, sem hozzáadás útján. A rendező által előírt öltözködési és maszkírozási utasításokról és általában a darabnak a rendező által megszabott beállításától senki sem térhet el a rendező, az igazgató hozzájárulása nélkül. Az idegen szavak és nevek kiejtését is a rendező határozza meg.

(4) A szereposztás a Munkáltató igazgatójának a joga. Az igazgató ugyanabban a darabban egy színészt több szerep eljátszására is felkérhet. A szerep kézbesítéséről, illetve a szereposztás próbatáblán való kifüggesztéséről a művészeti titkár gondoskodik.

Törekedni kell arra, hogy a kotta és a szövegkönyv az opera és operettbemutatók és egyéb zenés darabok előtt 8 héttel, míg prózai darabok esetén törekedni kell, hogy az olvasópróba előtt 3 héttel a színészek, énekkari tagok számára kézbesítésre kerüljön, azonban prózai darabok esetén ezt a rendezői koncepció felülírhatja.

Az igazgató a kiosztott vagy már eljátszott szerepet írásbeli indoklással visszaveheti. Ilyen esetben a szerepet az igazgató felhívására haladéktalanul vissza kell adni.

Szereplőváltozás esetén a színész ugyanabban a darabban, amelyben már játszott – elégséges betanulási idő mellett – egy másik szerep eljátszására is felkérhető. Ez új szereposztásnak számít.

(5) Beugrás esetén a művész a szerep eljátszására, szükség esetén annak felolvasására, eléneklésére, eltáncolására felkérhető, a Munkáltató mindenkori vonatkozó szabályzatában, vagy a szerződésben meghatározott vagy külön megállapodás alapján megállapított díjazás ellenében. Beugrásnak kell tekinteni abban a szerepben való fellépést, amelyet a színész egyáltalán nem, vagy egy éven belül nem játszott, és legfeljebb kétszer próbált.

(6) Az előadások alatt a rendezőasszisztens és az ügyelő adhat utasítást.

Az ügyelő köteles az előadás előtt 1 órával megjelenni és a színpadot a színpadmestertől átvenni. A nyitási engedélyt az arra illetékesek 30 perccel az előadás kezdete előtt aláírják.

A rendező/rendező-asszisztens köteles az előadás előtt fél órával megjelenni, az ügyelővel a kapcsolatot felvenni és az előadás megtartásának feltételeit ellenőrizni. Az előadások alatt köteles a nézőtéren kijelölt helyen vagy a színpadon tartózkodni, mert felelős az előadások pontos és mindenben a művészeti követelményeknek és az eredeti rendezési beállításoknak megfelelő lefolytatásért. A színpadon történő eseményekkel kapcsolatosan (mind a színház igazgatósága, mind a hatóságok felé) felelős.

(7) Az előadáson közreműködők az alábbiak szerint kötelesek az előadáson megjelenni:

a) A szereplők az előadás kezdete előtt legalább fél órával kötelesek a színházban megjelenni, mikroportos beéneklés esetén az előadás előtt minimum 60 perccel. Azok a szereplők, akik az első felvonásban nem vesznek részt, az előadás megkezdése előtt 10 perccel kötelesek az ügyelőnél jelentkezni. Az e pontba meghatározott időtartamok, az előadás szükségleteihez igazítottan változhatnak.

b) A műszaki személyzet az illetékes tárvezető utasítása szerint.

c) A karmester, a zenekar és az előadásban közreműködő összes személy az előadás meghirdetett kezdő időpontja előtt legkésőbb fél órával.

(8) A próbák és az előadások zavartalan menetét a darab rendezőjétől kapott utasítások alapján és ellenőrzése mellett az ügyelő köteles biztosítani. Az ügyelő adja meg a jelet a próbák, a felvonások, és változások pontos megkezdésére. Ellenőrzi a változások végrehajtását, a kellékeket, és általában mindazt, aminek a színpadon, vagy a színfalak mögött jeladással kell végbemennie.

A próbák és előadások kezdése a színházi óra szerint történik. Az ügyelő hívja a színpadra – megfelelő időben – a szereplőket, mind a próbákon, mind az előadásokon.

(9) Az előadás közreműködőinek a nézőtérre, a nézőtéri folyosóra, a nézőtéri büfébe, illetve a színház épületén kívülre jelmezben, maszkban nem szabad mennie, kivéve a színház által kijelölt dohányzó helyeket.

(10) Két felvonás között legalább 10 perc szünetet kell tartani. Ez idő alatt az öltözködést és a műszaki munkát lehetőség szerint be kell fejezni. A taps ideje a szünetbe nem számít bele.

(11) A felvonások végén a művészek tartoznak a rendező által előre elkészített, a bemutatót megelőzően ismertetett és kifüggesztett tapsrend szerint a közönség előtt a színpadon vagy a függöny előtt megjelenni. Az előadáson az ügyelő tartozik a tapsrend sorrendjét a függöny elé lépés előtt a szereplőkkel közölni.

(12) Kelléket, jelmezeket a színház köteles biztosítani.

(13) Az átdíszítések idején mindenki köteles a maga módján a műszaki dolgozók munkáját elősegíteni, és a munka zavartalanságát biztosítani.

(14) Minden művész köteles a munkafolyamat követelményeinek megfelelően kellő szereptudással a munkavégzésre felkészülni.

(15) Aki az előadás során nem végez munkát, olyan helyen köteles tartózkodni, ahol munkavégzésre bármikor felszólítható. A tárak dolgozói és a műszaki alkalmazottak a munkájukat irányító személy rendelkezési körzetében, a színpadi szereplők pedig az ügyelő hívási körzetében kötelesek tartózkodni. A színház köteles gondoskodni arról, hogy az ügyelők hívása a munkacsoportok vezetőinél, pihenőhelyiségekben, öltözőkben, társalgóban jól hallható legyen.

(16) A szereplők kötelesek minden esetben a feladataiknak megfelelő ruházatban, maszkban és kellékkel felszerelten belépni a jelenetükre.

(17) Az öltöztetők a szereplők színpadra lépése előtt kötelesek meggyőződni a szereplők ruházatának hiánytalanságáról és hibátlanságáról. A kellék- és bútortárban foglalkoztatottak kötelesek a munkakörükbe tartozó tárgyakat a próbák során kialakult helyekre idejében odatenni, szükség esetén a szereplő kezébe adni a kelléket. A szereplők munkáját segítő tárak dolgozói kötelesek idejében a szereplők rendelkezésére állni.

(18) A próbák és az előadások zavartalan lefolyását a darab rendezőjétől kapott utasítások szerint az ügyelők kötelesek biztosítani. Ennek érdekében a darabok közreműködője köteles az ügyelő hatáskörébe tartozó intézkedéseknek eleget tenni.

(19) A Csokonai Színház előadásai, az ezekhez tartozó koreográfia, a rendezés, a díszletek, jelmezek, hangfelvételek, fotók magas eszmei értéket képviselnek, a Csokonai Színház szellemi

tulajdonát képezik, jogi védelem alatt állnak. Ezen szellemi alkotásokat kisajátítani, azzal kereskedni senkinek nem áll jogában, az előadásokról készült felvételek bárminemű felhasználása, sokszorosítása kizárólag írásban adott igazgatói engedéllyel történhet, kivéve, ha külön megállapodás ezt kizárja.

(20) A művészek a repertoáron, illetve passzív repertoáron szereplő előadás részleteivel csak az igazgatóság írásbeli engedélyével léphetnek fel külső helyszíneken. A külső fellépéseket kötelesek bejelenteni.

(21) A színházból jelmezeket, díszleteket, kellékeket, parókákat, illetve a színház tulajdonában lévő javakat kivinni csak az igazgató külön írásbeli engedélyével lehet, térítés ellenében.

(22) A tájelőadásokon a turnévezető utasításait kell végrehajtani. A turnévezető főszabály szerint az adott előadás rendezőasszisztense, azonban az igazgató jogosult ettől eltérő személy kijelölésére.

17. §

A MUNKAVÉGZÉSRE VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A színházi magatartás általános szabályai:

(1) A munkavállaló a heti munkarendben kiírt – kivételes esetben a – közvetlen munkahelyi vezetője által közölt – időpontban pontosan, munkavégzésre képes állapotban köteles a munkahelyén megjelenni. A munkavállaló értesítésére irányadó szabályokat be kell tartani.

(2) A munkavállaló köteles a munkaidőt a közvetlen munkahelyi vezető által részére kijelölt helyen munkában tölteni. A munkát a kapott utasítások alapján képességei teljes kifejtésével, az elvárható szakértelemmel és gondossággal köteles végezni.

Ennek megfelelően köteles munkaidő alatt fegyelmezetten viselkedni, munkatársaival együttműködni és munkáját úgy végezni, hogy más egészségét, testi épségét ne veszélyeztesse, a munkáját úgy végezni, hogy munkatársait a munkavégzésben ne zavarja. A munkahelyen ittas vagy kábítószer hatása alatt történő megjelenés, a munkaidő alatti italozás, kábítószer fogyasztás felelősségre vonást von maga után.

V. rész

A munkaidő

Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

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

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

18. §

A munkavégzésre vonatkozó általános szabályok

(1) A Munkáltatónál foglalkoztatottak munkaidejére az Mt. Harmadik rész, XI. fejezetében foglaltak az irányadóak.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a művészi és művészeti munkakörre az Emtv. 31-32. §-ban foglaltakat is alkalmazni kell. Az Emtv. által nem szabályozott kérdésekben az Mt. szabályai az irányadóak.

A Munkáltató tevékenysége társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul (Mt. 90. § a.) pont a.a.) alpont), ezért a Színház rendeltetése folytán munkaszüneti napon is működő Munkáltató. (Mt. 102. § (3) bek. a.) pontja)

Mindezekből az következik, hogy vasárnapra és munkaszüneti napra is beosztható rendes és rendkívüli munkaidő az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak számára (Mt. 101. § (1) g.) pont, 102. § (3) bekezdés a.) pont)

A munkaidő szabályozásának alapja a Munkáltató általánostól eltérő munkarendje, melynek heti meghatározása a heti munkarendi értekezleten és az erre épülő napi próbatáblán történik.

19. §

A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatottak munkaidejére vonatkozó eltérő szabályok

(1) A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott (színész, énekkari tag, magánénekes, táncos) teljes munkaidejének megállapítása szempontjából a munkahelyén elrendelt munkavégzés idejét, a rendelkezésre állás idejét és a munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges időt kell figyelembe venni. Ruhapróbán való részvétel – mint kiemelt eleme a produkcióra való felkészülésre – a munkavállaló számára kötelező, amely a próbáktól külön időpontban, 8 és 18 óra között kiírható. A ruhapróba a munkaidőbe és a szolgálatszámba beleszámít.

(2) A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott a próbák és előadások ideje alatt, továbbá az azokhoz kapcsolódó, a foglalkoztatott személyes részvételét is igénylő feladatok ellátásához (így különösen a ruhapróba, a hang- vagy fénybeállás, az előkészítő és befejező tevékenységek) szükséges időtartamban köteles munkahelyén tartózkodni.

(3) A művészi munkakörben foglalkoztatottat a Munkáltató teljes munkaidőben foglalkoztatja, ha az évadonként teljesítendő előadásszám - ideértve a (4) bekezdésben foglalt kivételt is –

a) színművész esetében legalább 80 előadás,
b) magánénekes és táncos esetében 40 előadás,
c) segédszínész esetében legalább 120 előadás,
d) csoportos szereplő esetében évadonként 160 előadás.

(4) A Felek a munkaszerződésben a (3) bekezdésben foglaltaknál magasabb vagy alacsonyabb évadonkénti előadásszámban is megállapodhatnak. Az eltérés az Emtv. 31.§ rendelkezésének megfelelően a színművész és a magánénekes esetében 40%, segédszínész, csoportos szereplő esetében 25 % lehet.

(5) A munkahelyen elrendelt munkavégzés idejének számítása szempontjából előadás esetében az előadás tényleges időtartamát kell figyelembe venni, beleértve az előadás és az azt megszakító szünetek, valamint az előadáshoz kapcsolódó előkészítő és befejező feladatok ellátásához szükséges időtartam összességét. A fizető közönség előtt zajló főpróbát egy előadásnak kell számítani.

(6) A nem színpadi próbák esetében azok tényleges időtartamát kell figyelembe venni. A délelőtti próba 4, az esti próba 4 óra hosszúságú, de törekedni kell arra, hogy az esti próba 3 óra hosszúságú legyen.

A színpadi próba időtartama négy óra. Ha a színpadi próba négy óránál hosszabb ideig tart, a negyedik óra eltelte után megkezdett óránként másfél órát kell elszámolni, kivéve, ha a meghosszabbítás nem haladja meg a 15 percet. A főpróbahét során – amennyiben az előadás hossza indokolja - a próba, illetve a főpróba időtartama öt óra is lehet.

A főpróba hét a bemutatót megelőző hét nap. Főpróbahéten próba legkésőbb 22 óráig tartható. (amennyiben az előadás 4 óránál hosszabb, úgy a próba hamarabb kezdődik, és ebben az esetben sem tarthat 22 óra után) A próba utáni megbeszélés előtt megfelelő időt kell biztosítani a jelmezek, mikroport, paróka stb. levételére, amely 10 percnél rövidebb idő nem lehet. A bemutató szereplőinek a

bemutató napján próba más darabból nem tartható. A premier előadásból a premier napján próba kizárólag vis maior esetén, vagy külön igazgatói illetve művészeti vezetői engedéllyel tartható. Rendező kérésére a premier napján tapsrend próba legkésőbb az előadás előtt 1 órával tartható.

(7) Az énekkari tag havi szolgálatszáma legfeljebb huszonnyolc szolgálat, évadonként legfeljebb kétszáznyolcvanhat szolgálat. Énekkari tag egy szolgálatának időtartama három, színpadi próba esetén négy óra, egyéb próbák esetén azok tényleges időtartamát kell figyelembe venni. A szolgálatszám meghatározásánál egy szolgálat egy előadást vagy egy próbát jelent.

Ha a próba időtartama rövidebb, mint két óra, akkor naponta legfeljebb egy alkalommal fél szolgálatot kell elszámolni. Amennyiben az énekkarnak esti előadása van, számukra a délelőtti próbát legfeljebb 13 óráig lehet kiírni és megtartani. Az énekkar számára hétfő délelőttre csak a premier hetében lehet próbát kiírni. A szolgálatot követően elrendelt további munkavégzés esetében megkezdett óránként további fél szolgálatot kell elszámolni, kivéve, ha a meghosszabbítás a 15 percet nem haladja meg.

A jelen bekezdésben foglalt szabályokat az egyéb művészi vagy művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra is megfelelően alkalmazni kell.

(8) Az énekkari tag szóló feladat ellátására nem kötelezhető.

Ha az énekkari tag szólófeladatot lát el, akkor mind az előadás mind a próba, szolgálatnak számít.

Ha az énekkari tag külön megállapodás alapján lát el művészi feladatot, az általa teljesített próbákat énekkari szolgálatként kell elszámolni.

Egy szolgálat csak egyféle jogcímen számolható el (vagy énekkari feladat – vagy külön megállapodás alapján teljesített feladat).

(9) Énekkari szolgálatként elszámolandó próbák: színpadi próba, rendezői próba, zenei próba, együttes próba, szólampróba, zenekaros ülőpróba, ruhapróba (külső helyszínen is), hangpróba, világításpróba, felújító próba, beugró próba, táncpróba, koreográfia próba, tapsrend próba, lejáró próba.

(10) Nem számít szolgálatnak az előadás, ha azon az énekkari tag – külön szerződéssel/megállapodással – nem énekkari feladatot lát el (pl: színészi vagy statiszta feladatok). A próbák ebben az esetben is szolgálatnak, azaz munkaidőnek számítanak, erről a külön megállapodásban/szerződésben rendelkezni kell.

(11) A munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges munkaidőként a teljes munkaidőben karmester, színművész, magánénekes, segédszínész, énekkari tag munkakörben foglalkoztatott esetében egy évadban munkanaponként átlagosan két munkaórát kell figyelembe venni. Részmunkaidőben foglalkoztatott esetében a munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges munkaidőt a teljes és a munkaszerződésben kikötött részmunkaidő arányában kell figyelembe venni. A munkahelyen kívüli felkészülést kiválthatja a Munkáltató, ha erre munkaidőben, munkahelyen lehetőséget biztosít a művészei számára.

(12) A Munkáltató díjmentesen biztosítja a kórustagok/színészek számára a hangképző órákat maximum heti 1 óra időtartamban – a Munkáltatóval szerződésben álló tanárok közreműködésével.

(13) Az énekkar tagjai - munkaidőn kívül, gyakorlási célból, előre egyeztetett módon és időben - díjmentesen használhatják a színház hangszerrel ellátott helyiségeit.

20. §

Címzetes magánénekesi megbízatás

(1) A Munkáltató határozott időtartamra címzetes magánénekesi címet adományozhat. A címzetes magánénekesi megbízatás mindig egy adott évadra szól.

(2) A megbízatás feltételei: sikeres vizsga az évad végén – március 1. és június 30. közötti időtartam alatt.

Címzetes magánénekesi vizsgára minden énekkari tag jelentkezhet. A megbízatásról a Munkáltató által kijelölt vizsgabizottság dönt. Vizsgára kötelezni senkit nem lehet. Címzetes magánénekesi megbízatást megszüntetni - a határozott idő letelte előtt- csak alkalmatlanság vagy a munkaviszonnyal összefüggésben elkövetett súlyos kötelezettségszegés miatt lehet.

(3) A címzetes magánénekesi megbízatás alatt a munkavállaló köteles az énekkari feladatát is maradéktalanul ellátni, valamint Munkáltatói döntés alapján az előadáson belül kötelezhető más művészi feladat ellátására is.

21. §

A munkaidő beosztása

(1) A Munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel osztja be.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje a 12 órát, , heti munkaideje a 48 órát, nem haladhatja meg.

A felek írásbeli megállapodása alapján a készenléti jellegű munkakör ellátó munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 24 óra, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet. E megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára, vagy hat hónapnál hosszabb tartamú munkaidőkeret esetén – hat hónap elteltét követően – a naptári hónap utolsó napjára, 15 napos felmondási idővel felmondhatja. A munkavállalót nem érheti hátrány, ha nem járul hozzá a megállapodás megkötéséhez, vagy ha a megállapodást felmondja.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt és a művészi, művészeti munkaköröket kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

A beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.

Munkaidőkeret esetén a beosztás szerinti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

Amennyiben a Munkáltató osztott munkaidőt rendel el, úgy az egy napon belüli két munkavégzés között legalább 3 órának, főpróbahéten 2 órának kell eltelni.

(3) A Munkáltatónál foglalkoztatottak munkarendje a Munkáltató működési rendjéhez igazodik. A Munkarend meghatározása a Munkáltató jogköre.

a) A Munkáltató működési rendjéhez igazodva bizonyos szervezeti egységek általános munkarendben (napi 5 napra beosztott munkaidő, hétfőtől-péntekig), bizonyos szervezeti egységei az általánostól eltérő munkarendben, munkaidőkeretben kerülnek foglalkoztatásra, a mindenkori SZMSZ-ben meghatározottak szerint.

b) Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak munkaideje a beosztástól függően hetente változik (munkanapok száma, munkaórák száma). Hetente minimum két pihenőnap jár - melyet az Mt. szabályai alapján kell kiadni, a munkavállaló a hét minden napján kötelezhető munkavégzésre – a rá vonatkozó munkaidőbeosztás alapján.

c) A fenti munkarendek ügyeleti és készenléti szolgálattal egészülhetnek ki.

(4) A munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó, az Mt. 97. § (4) és (5) bekezdésben meghatározott határidőtől a Munkáltató eltérhet.

(5) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.

Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a Munkáltató és a munkavállaló megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

A Munkáltató a munkavállalóval az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

(6) A portások munkaköre készenléti jellegű munkakör, munkaidejük – a felek írásbeli megállapodása esetén – legfeljebb heti 72 óra lehet.

22. §

A munkaidőkeret

(1) Ha munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben határozza meg, a munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap az Mt. 92. §-a szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével.

A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartalmát írásban kell meghatározni, és a helyben szokásos módon ki kell hirdetni.

Az énekkar szervezeti egységre irányadó munkaidőkeret hossza a Munkáltatónál 4 hónap.

(2) A pihenőnap valamennyi munkavállaló esetében a rá irányadó munkaidőkereten belül adható ki a törvényi szabályozásnak megfelelően.

23. §

A munkaidő mérése

(1) A munkaidő mérésére és ellenőrzésére jelenléti ívet kell vezetni, melyen minden munkavállaló a napi érkezését és távozását vezetni és aláírásával hitelesíteni köteles. A jelenléti ívet a közvetlen munkahelyi vezető rendszeresen ellenőrizni köteles, melyért felelősséggel tartozik. A jelenléti ívet minden hónap utolsó munkanapját követő 3. napig le kell adni a közvetlen munkahelyi vezető részére, aki 3 munkanapon belül köteles a munkaidő kimutatást a munkaidő órák elszámolásával elkészíteni és az igazgatási gazdálkodási részleg részére leadni. Kivételt képez ez alól a munkaidőkeret elszámolásának hónapja, amikor a munkavállalókra irányadó határidő a hónap utolsó napja.

(2) A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatottak munkaidejének vezetése és ellenőrzése a próbakönyv, a napi próbatábla, illetve a napi ügyelői nyilvántartás adatai alapján, jelenléti ív vezetésével történik.

A munkaidő betartását a közvetlen munkahelyi vezető köteles ellenőrizni, illetve a szolgálat-, próba- és előadásszámokat a művészeti titkár tartja nyilván.

(3) Az érintett tárvezetők a heti munkarendi értekezlet alapján kötelesek a saját és a beosztott dolgozók munkaidejét (a rendes munkaidő kezdetét és végét, illetve a készenlét, ügyelet kezdetét és végét) a következő hét vonatkozásában megtervezni, és az érintettekkel legkésőbb a hetet megelőző utolsó munkanapon közölni, a Munkáltató honlapján pénteken közzétenni. A munkavállalók

beosztásának szabályszerűségéért, a pihenőidők megfelelő módon történő kiadásáért a tárvezetők felelősek.

(4) A tervezett munkaidőtől csak igazgatói utasítás alapján lehet eltérni.

24. §

A rendkívüli munkavégzés

(1) Rendkívüli munkaidő

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- az ügyelet tartama.

(2) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) A Munkáltató rendkívüli munkaidőt munkaszüneti napon a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló, vagy a (3) bekezdésben meghatározott esetben rendelhet el.

A nem művészi vagy nem művészeti munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók számára naptári évenként 400 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el, egyéb munkakörök esetén az Mt. általános szabályai az irányadóak.

25. §

A munkaközi szünet

(1) Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, legalább 20 perc, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére további 25 percmunkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(2) A munkaközi szünet időtartama a munkaidőbe beszámít.

(3) Színpadi próba közben a próba kezdetétől számított legfeljebb másfél órán belül szünetet kell kiadni. Második szünetet kötelező elrendelni, ha a színpadi próba időtartama meghaladja a négy órát. Hőségriadó esetén a napközben megtartott szabadtéri próbát 19 óra előtt kötelező óránként megszakítani munkaközi szünettel.

(4) Zenés produkcióban, amennyiben a zenekar és az énekkar egyszerre próbál, úgy a szünetet az énekkar és a zenekar részére – lehetőség szerint - egyszerre kell kiadni. Amennyiben ez művészi-művészeti szempontok miatt nem lehetséges, a szünetet mind az énekkar, mind a zenekar számára akár külön-külön időtartamokban a (3) bekezdés szerint biztosítani kell.

26. §

A napi pihenőidő, heti pihenőnap

(1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, kivéve az Mt. 104. § (2) bekezdésben felsorolt eseteket (osztott munkaidő, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység), ahol a

pihenőidő legalább 8 óra. A főpróbahét és a keddi próbák vagy keddi előadás biztosításához szükséges munkaidő beosztás kivételével a hétfői nap az általános heti pihenőnap, azaz hétfőn főszabály szerint próba és előadás nem tartható.

(2) Munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást nyújt. Ennél fogva, az Mt. 101. § (1) bekezdés g) pontja alapján rendes munkaidő vasárnapra és munkaszüneti napra is beosztható.

Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

A heti pihenőnapok legfeljebb a munkavállaló foglalkoztatására megállapított munkaidőkeret tartama alatt - részben vagy egészben - összevontan is kiadhatók, ugyanez vonatkozik a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottakra is.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező, havonta legalább egy pihenőnapnak vasárnapra kell esni.

(4) Rendkívüli munkát az általános munkarendben foglalkoztatottak számára annak figyelembevételével kell elrendelni, hogy a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés között a 11 óra pihenőidőt biztosítani kell. Az Mt. 104. § (2) bekezdés a-d.) pontjaiban meghatározott esetekben a munkavállaló számára legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani. A jelen bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább 22 óra.

(5) A Munkáltató által a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosított munkaidő-kedvezmény felhasználásáról az Alapszervezet dönt. A munkából való távolmaradást legalább öt nappal előre a Munkáltatónál be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

27. §

Az évi rendes szabadság kiadásának rendje

(1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

a) huszonötödik életévétől egy,
b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
c) harmincegyedik életévétől három,
d) harmincharmadik életévétől négy,
e) harmincötödik életévétől öt,
f) harminchetedik életévétől hat,
g) harminckilencedik életévétől hét,
h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

(2) Évenként öt munkanap pótszabadság jár a művészi és művészeti munkakört betöltő foglalkoztatottnak.

A szabadság kiadásánál az Mt.122-125. §-ait, valamint az Emtv. 36. § szabályait kell alkalmazni.

(3) Tekintettel arra, hogy a Munkáltató üzemszünete a nyári hónapokra esik, a szabadságot lehetőség szerint teljes egészében a nyári hónapokban kell kiadni, kivéve a törvényben meghatározott eseteket.

(4) A szabadság kiadása szabadságolási terv alapján történik. A szabadság kivételére vonatkozó igényt köteles minden munkavállaló legkésőbb tárgyév március 31-ig a munkaügyre leadni. A nyári végleges szabadságolási tervet legkésőbb tárgyév június 15-ig kell elkészíteni.

(5) A szabadság kiírása a munkavállalók erre a célra rendszeresített kartonjain történő kiírással és engedélyeztetéssel valósul meg. Az egyes kartonokat a közvetlen munkahelyi vezetők kötelesek pontosan vezetni. A szabadságnyilvántartó kartonokat a munkaügyekért felelős gazdasági összekötő őrzi. A szabadság kartonon történő kiírása, illetve engedélyeztetése nélkül a szabadságot nem lehet megkezdeni.

(6) A szabadságolási tervnél figyelemmel kell lenni a Munkáltató nyári produkciós tervére, melyet köteles minden év május 31. napjáig közzétenni helyben szokásos módon.

VI. Rész

A munka díjazása és költségtérítések

28. §

(1) Az alapbért időbérben kell megállapítani.

(2) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg

a) túlóra, túl-szolgálat,
b) műszakpótlék,
c) munkáltatói döntés alapján megállapított, munkaköri pótlék:

ca) szólamvezetői,
cb) kórustitkári,
cc) oldalvezetői,
cd) színpadi gépészi,
ce) fegyver raktárosi,
cf) jelmez raktárosi,
cg) szabászati,
ch) tárvezetői feladatok ellátása esetén.

A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére.

A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét

- általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- rész - vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével

kell osztani.

(3) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár.

(4) A Munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben

- bérpótlék helyett,
- készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

(5) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék illeti meg. 100 % bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

(6) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30 % bérpótlék (műszakpótlék) jár.

A műszakpótlék alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

(7) A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15 % bérpótlék jár.

(8) A munkavállalónak rendkívüli munkavégzés esetén 50 % bérpótlék vagy szabadidő jár.

Rendkívüli munkavégzés:

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten felül vagy
- az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 %, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót 100 % bérpótlék illeti meg.

A szabadidőt vagy a heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(9) A szabadidőt vagy a heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb a munkaidőkeret végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(10) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(11) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, ötven százalék bérpótlék jár.

(12) Jubileumi jutalom:

A Módtv. 3. § (5) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszony a Módtv. 1. § (2) bekezdése szerinti átalakulásával létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő 5 évében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek (a továbbiakban: Kjt.) a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

Ez alapján azon munkavállaló részére, akinek a munkaviszonya az intézményben a Módtv. 1. § (2) bekezdése szerinti jogviszony-átalakulással jött létre és az intézménynél 2025. november 1. napjáig

együttesen számítva 25, 30, illetve 40 év közalkalmazotti jogviszonnyal és munkaviszonnyal rendelkezik, jubileumi jutalom jár a Kjt. szabályai szerint.

29. §

Egyéb juttatások

(1) A nem művészi munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a munkakörébe nem tartozó, közönség előtt történő színpadi szereplésért – előzetes megállapodás esetén - közreműködési díj illeti meg.

A munkavállaló közönség előtti színpadi szereplésre, amennyiben az nem tartozik munkaköri feladatai közé, nem kötelezhető.

(2) Jutalom kiemelkedő munkáért adható, vezetői döntés szerint.

(3) A művészi munkakörben foglalkoztatott az előadáson történő közreműködésért - kollektív szerződés, illetve munkaszerződés alapján – írásbeli megállapodás alapján, külön díjazást kaphat.

(4) A Munkáltatónál adható, alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások mértékét, feltételeit a Munkáltató által kiadott, mindenkor hatályos vonatkozó bérszabályzat rendelkezései határozzák meg. Az alapbéren túl adható egyéb bérelemek az intézmény mindenkori költségvetésében rendelkezésre álló fedezet mértékéig juttathatók.

30. §

Kiküldetés

(1) A Munkáltató által elrendelt, a Munkáltató tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges utazás, így különösen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a munkaszerződéstől eltérő helyen történő munkavégzés; ide nem értve a lakóhelyről, tartózkodási helyről a munkahelyre történő oda- és visszautazást.

Kiküldetés a munkaszerződésben rögzített vagy a szokásos munkavégzési helytől eltérő helyen történő munkavégzés, azaz Debrecen város közigazgatási területén és Hajdú-Bihar Megye közigazgatási területén kívül eső munkavégzés, illetve megbízási vagy vállalkozási szerződésen alapuló jogviszony esetén a munkavégzés szokásos helyétől eltérő munkavégzés:

- az alaptevékenységgel kapcsolatos kirendelés,
- szakmai konferencián és kiállításon való részvétel,
- határon belüli és határon túli fellépések, hangversenyek, koncertek, tájelőadások,
- tanulmányút, üzleti partnerrel való találkozás, megbeszélés,
- szakmai célú továbbképzés vagy egyéb továbbképzés.

A kiküldetés elrendelése a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel nem járhat.

A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

Hivatali, üzleti utazás: a magánszemély jövedelmének megszerzése, a kifizető tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében szükséges utazás - a munkahelyre, a székhelyre vagy a telephelyre a lakóhelyről történő bejárás kivételével -, ideértve különösen a kiküldetés vagy a

munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében más Munkáltatónál történő munkavégzés miatt szükséges utazást.

Belföldi kiküldetés

(1) A Csokonai Színház munkavállalói részére belföldi kiküldetést a Munkáltatói jogkör gyakorlója rendelheti el.

(2) A kiküldetésben lévő munkavállalónak a kiküldetés teljesítésével kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére a kiküldetés tartamára költségtérítés jár, amelynek mértékét a mindekori javadalmazási szabályzat határozza meg.

(3) Amennyiben a kiküldött személy a hivatalos kiküldetéshez saját gépjárművet használ, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) vonatkozó rendelkezései értelmében utazási költségtérítést számolhat el, a teljesített kilométer távolság, a 60/1992. (VI.1.) Kormányrendeletben meghatározott üzemanyag-fogyasztási norma, az általános személygépkocsi normaköltség és a mindenkori érvényes NAV által közzétett üzemanyagárak alapján.

(4) A belföldi hivatalos kiküldetéssel kapcsolatban közvetlenül felmerülő, egyéb költségként számolható el a kiküldetés teljesítésével összefüggésben felmerülő helyi közlekedési költség, a szállás költség, kizárólag a kiküldetés érdekében felmerült taxiköltség, valamint a parkolási és autópályadíj, valamint egyéb indokolt költség.

A belföldi kiküldetés során felmerült az egyéb költségtérítés közé tartozó költség kizárólag a Munkáltató nevére szóló számla alapján számolhatók el.

(5) Nem számolható el napidíj

a) ha távollét időtartama a 6 órát nem éri el,
b) a Munkáltató a munkavállaló élelmezését a kiküldetés helyszínén biztosítja,
c) szálloda igénybevétele esetén, amennyiben a szállodai költség kötelező reggeli árát tartalmazza, a napidíj összegét 20%-kal csökkenteni kell.

(6) A belföldi kiküldetésekre egyebekben a Munkáltatóra vonatkozó szabályzatok (így különösen a javadalmazási szabályzat) rendelkezései és a hatályos jogszabályi előírások szerint kell eljárni.

31. §

Külföldi kiküldetés

(1) Az Szja tv. 3. § 12. pontja szerint, külföldi kiküldetés a belföldi illetékességű magánszemélynek a jövedelme megszerzése érdekében, a költségvetési intézmények tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében Magyarország területén kívüli (a továbbiakban külföld) tartózkodása, továbbá az előzőkkel kapcsolatos külföldre történő utazás.

Külföldi kiküldetést a Csokonai Színház munkavállalói számára a Munkáltatói jogkör gyakorlója rendelhet el.

(2) A kiküldöttnek külföldi tartózkodása idejére elszámolási kötelezettséggel deviza ellátmány (előleg) állapítható meg, amely a napidíj, a szállásköltség, járműhasználati és egyéb költség összegét foglalja magában.

(3) Külföldi kiküldetés során adható napidíj mértékét a mindenkori javadalmazási szabályzat határozza meg.

(4) A külföldi kiküldetéshez kapcsolódó napidíj összege a kiutazó magánszemély étkezéssel összefüggő költségeinek fedezetére szolgál, így annak igénybevétele esetén a kiküldetésben résztvevő a Színház felé saját étkezéséről számlát nem nyújthat be.

(5) A napidíj összegét a kiküldetés időtartama és a külföldön kapott ellátás figyelembevételével kell megállapítani a hatályos jogszabályok, valamint a mindenkori javadalmazási szabályzat szerint.

(6) A szállásköltség mértékét a takarékossági elvek fokozott érvényesítésével kell megállapítani, számla alapján történő elszámolási kötelezettséggel. Díjtalan elszállásolás esetén a kiküldöttet szállásköltség nem illeti meg.

(7) Devizában felmerülő elszámolható egyéb indokolt költségek:

a) utazási költség - célországon belül – helyközi járatra és városi tömegközlekedési eszközre,
b) utazáshoz kapcsolódó biztosítások,
c) hivatali célból felmerült telefon, telefax költség,
d) repülőtéri illeték,
e) parkolási, autópálya, alagútdíj, az út használatához kötődő egyéb illetékek.

A külföldi kiküldetéssel kapcsolatban felmerülő indokolt többlet költségeket a Munkáltató fizeti, ideértve az esetleges vízum költségét, de ide nem értve az érvényes útlevél elkészítésével járó költséget.

(8) Kiküldetés esetén amennyiben a hazatéréskor a debreceni vagy debreceni lakóhellyel nem rendelkező munkavállalók számára a hazautazás tömegközlekedési eszközzel a késői időpont miatt már nem megoldható, úgy számukra városon belül a lakóhely közelébe szállítást, vagy (vidéki dolgozók esetében) a Munkáltató hazaszállítást köteles biztosítani vagy szállást biztosíthat, melynek esetleges közterheit a munkavállaló köteles megfizetni. Az esetleges szállásigényt legalább 1 héttel korábban az illetékes gazdasági összekötő részére kell írásban leadni.

(9) A kiadásokhoz a produkciós vezető vagy az igazgatási gazdálkodási vezető előzetes engedélye szükséges. Előre nem tervezhető kiadásokat lehetőleg szóbeli egyeztetést (telefon, e-mail stb,) követően lehet eszközölni.

32. §

Rendkívüli munkavégzés elszámolása és a munkaidő vezetése

(1) Rendkívüli munkaidő
a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
b) a munkaidőkereten felüli,
c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
d) az ügyelet tartama.

Az Mt. 108. § (1) bekezdése alapján rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

A Munkáltatónál munkaszüneti napon is elrendelhető rendkívüli munkaidő.

(2) A rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkaidő keret utolsó hónapját követő hónapban kerül elszámolásra, kivéve az átalányban megállapított ellenértéket.

(3) Az általános munkarendben foglalkoztatottak esetében a rendkívüli munkavégzés a napi munkaidőt (8 órát) meghaladó munkavégzés. A rendkívüli munkavégzés díjazása (óránként) a dolgozó egy órára járó alapbére + 50 % bérpótlék.

(4) Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzésnél másik pihenőnap biztosítása esetén a pótlék összege szintén 50 %. Amennyiben másik pihenőnap nem biztosított, a pótlék mértéke 100%.

(5) Munkaszüneti napon, rendkívüli munkaidőben végzett munka esetén a pótlék mértéke másik pihenőnap adása esetén 50 %, ha ez nem biztosított, 100 %.

(6) Heti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke a fentiek szerint számítandó ki.

33. §

Utazási költségtérítés

A Munkáltató a munkavállalók részére napi munkába járással és hazautazással kapcsolatos költségeinek megtérítését a vonatkozó jogszabályokban, és a mindenkor hatályos vonatkozó szabályzatban foglaltak szerint biztosítja.

34. §

Béren kívüli juttatás

(1) A Munkáltató a főfoglalkozású, teljes munkaidős és részmunkaidős dolgozói részére – a költségvetési fedezet rendelkezésre állása esetén – béren kívüli juttatást biztosíthat igazgatói döntés alapján, melynek mértéke az éves költségvetés függvényében határozható meg.

(2) A juttatás részletes szabályai külön szabályzatban kerülnek megállapításra.

35. §

Munka- és formaruha juttatásának szabályai

(1) A Munkáltató a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása körében azon munkakörökben, ahol az egységes megjelenés szükséges, vagy a munkavégzés a ruházat nagymértékű elhasználásával, szennyeződésével jár, munka- illetve formaruhát biztosít, és gondoskodik a beszerzéséről.

(2) A munkaruha és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, valamint a munkavállalókat megillető ruhafajtákat és juttatási időket a jelen Kollektív Szerződés 1. számú melléklete tartalmazza.

(3) A munka- és formaruha beszerzéséről a munkáltató, a tisztántartásáról a munkavállaló köteles gondoskodni, ennek keretében a munka- és formaruhát jogosult a munkahelyről hazavinni, tisztítani stb. A tisztán- és rendben tartás megkönnyítése érdekében – ahol szükséges Munkáltatónál 1 évnél hosszabb idejű munkaviszonnyal rendelkezők részére egyidejűleg két munkaruha is kiadható, ez esetben kétszeres kihordási idővel.

(4) Az újonnan belépő dolgozóknak a munkaruha a próbaidő lejártát követő első napjától jár.

Próbaidő alatt az esetlegesen kiadásra kerülő munkaruha juttatással kapcsolatban a Munkáltatónak és a munkavállalónak egyedileg kell megállapodniuk. A megállapodásnak tartalmaznia kell azt a kikötést, hogy amennyiben a munkaviszony a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszűnik, a kiadott munkaruha értékét időarányosan a dolgozó megtéríti.

(5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a kihordási idő letelte előtt megszűnik, a még hátralévő kihordási idő alapulvételével a munkaruha megállapított időarányos részét a dolgozó megtéríteni köteles. A nyugdíjba vonuló dolgozónál használatban lévő munkaruha – a kihordási idő mértékétől függetlenül – megváltás nélkül a dolgozó tulajdonába megy át. A juttatási időbe nem szabad beszámítani a munkavégzésnek egy hónapot meghaladó – bármilyen okból történő szünetelését.

VII. Rész

A munkavállaló és a Munkáltató kártérítési felelőssége

36. §

A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló vétkességen alapuló felelőssége

(1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Ezen feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(2) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.

(3) Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére az Mt. 177. §-ban foglaltak alapján a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.

A megőrzésre átvett dolgokban keletkezett hiányért fennálló felelősség

(6) Az Mt. 180. §-ban foglaltak alapján a munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A munkavállaló az így keletkezett kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(7) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(8) A munkáltató bizonyítja a fenti feltételek meglétét és a kárt.

(9) A megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló az (1) – (5) bekezdésben foglaltak alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Felelősség a leltárhiányért

(10) A raktáros a rábízott készletért teljes anyagi felelősséggel tartozik.

(11) A tárvezetőnek azokban a tárakban van teljes anyagi felelőssége a rábízott készletért, ahol nincs külön raktáros.

(12) A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötő munkavállaló vétkességre tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

(13) A leltárhiányért való felelősség feltételei:

a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
b) leltárkészlet szabályszerű átadása és átvétele,

c) a leltárkészletnek a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása,
d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(14) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló - a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában - a leltárhiány teljes összegéért felel.

(15) A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(16) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

(17) A leltárfelelősségre vonatkozó szabályokat a megkötött leltárfelelősségi megállapodás, a leltározásra vonatkozó szabályokat a Munkáltatóra vonatkozó, mindenkor hatályos Leltározási szabályzat határozza meg.

37. §

A Munkáltató kártérítési felelőssége

(1) A Munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a Munkáltató a felelősség alól, 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.

(3) A munkavállaló más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(4) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

(6) A Munkáltató működési területére a munkavállaló nem vihet be olyan dolgot, használati tárgyat amely nem kapcsolódik közvetlenül a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéséhez.

(7) Amennyiben a dolgozó a (7) bekezdésben rögzítetteket megszegi, a kárért Munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

38. §

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

(1) A munkaviszonyból származó kötelességek vétkes megszegése esetén – a kötelezettségszegés súlyával arányosan – a Munkáltató a következő hátrányos jogkövetkezményeket állapíthatja meg:

a) írásbeli figyelmeztetés,
b) megrovás,
c) vagyoni hátrány,
d) vezető beosztás visszavonása,
e) más munkakörbe helyezés meghatározott időtartamra, vagy véglegesen.

Az a) - e) pontokban felsorolt jogkövetkezmények közül egymás mellett több is kiszabható.

(2) Az (1) bekezdés c) pont szerinti hátrányos jogkövetkezmény összege nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

(3) Ha a munkavállalói vétkes kötelezettségszegés megalapozza a munkaviszonynak az Mt. 65. § (1) bekezdése szerinti felmondással vagy az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését, a munkáltatói jogkör gyakorlója az (1) bekezdés szerinti joghátrány vagy a munkaviszony megszüntetéséről mérlegelési jogkörében határoz.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója döntése alapján a joghátrány megállapítása vagy a munkaviszony megszüntetése előtti, a 39. § szerinti eljárás lefolytatása mellőzendő, ha a kötelezettségszegés tényállása teljeskörűen tisztázott, és arról a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerzett.

39. §

A jogkövetkezmények megállapítására vonatkozó eljárás rendje

(1) Figyelemmel az Mt. 56. § (3) bekezdésére, joghátrányt az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának – a 38. § (4) bekezdésében foglaltak kivételével – azt kell tekinteni, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója értesül a vétkes kötelezettségszegést elkövető munkavállaló személyéről és a kötelezettségszegést megvalósító tényállásról.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a vétkes kötelezettségszegés elkövetésével alaposan gyanúsított munkavállalót meghallgatni. A meghallgatáson – a munkavállaló kérelmére – az Alapszervezet képviselője jelenlétét is biztosítani kell.

(3) A meghallgatás előtt a munkavállalóval közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehessen, és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell tenni, hogy az eljárás alá vont munkavállaló az ügy iratait megtekinthesse. A munkavállaló védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.

(4) Ha a munkavállaló személyes meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a joghátrány megállapítására jogosult vezető által kitűzött időpontban nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, az Mt. 55. § (5) bekezdése alapján a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója a felelősség fennállása esetén
a) a joghátrány megállapításáról az Mt. 56. § (5) bekezdés szerinti írásbeli intézkedésben vagy
b) a munkaviszony megszüntetéséről

határoz.

(7) A vagyoni hátrány összegének megállapításakor különös tekintettel kell lenni

a) a kötelezettségszegés súlyára, a vétkesség fokára,
b) arra, hogy a vétkes kötelezettség mennyiben sérti vagy veszélyezteti Munkáltató jogos gazdasági érdekeit, illetőleg jóhírét, továbbá
c) a korábban a munkavállaló által elkövetett vétkes kötelezettségszegésre.

A havi alapbér tíz százalékát meghaladó összegű vagyoni hátrány esetén a munkavállaló kérelmére a Munkáltató – különös figyelemmel a munkavállaló szociális- és családi helyzetére – részletfizetési kedvezményt engedélyezhet.

(8) A joghátrány megállapítására jogosult vezető megszünteti az eljárást, ha

a) a munkavállaló felelőssége nem állapítható meg vagy a terhére rótt kötelezettségszegést nem követte el,
b) annak tartama alatt a munkaviszony megszűnik; vagy
c) az eljárás megindítására az (1) bekezdésében meghatározott határidő után került sor.

(9) A (6) és (8) bekezdés szerinti döntésről a joghátrány megállapítására jogosult vezető írásban tájékoztatja a munkavállalót.

(10) Az Mt. 287. § (5) bekezdése alapján a munkavállaló által a joghátránnyal szemben a bírósághoz benyújtott keresetlevélnek a joghátrány végrehajtására halasztó hatálya van.

VIII. Rész

40. §

Záró rendelkezések

A Kollektív Szerződés jelen okirattal elfogadott módosítása az aláírást követően, a kihirdetés napján lép hatályba, határozatlan időre.

Debrecen, 2026. szeptember 30.

CSOKONAI NEMZETI SZÍNHÁZ DEBRECEN 4024 Debrecen, Kossuth u. 10.

Kovács Imre

Dr. Vadász Dániel igazgató	Kovács Imre elnök
Csokonai Nemzeti Színház Debrecen	Csokonai Színház Alapszervezet
Munkáltató	Alapszervezet

1. számú melléklet

A munkaruhák, formaruhák meghatározása munkakörönként

Munkakör megnevezése	Munkaruha, formaruha megnevezése	Kihordási idő (hónap)
asztalos, díszletfestő, kárpitos, lakatos	1 db kétrészes munkaruha, 2 db póló	6 Kárpitos esetében 12
	1 db bélelt munkakabát	24
karbantartó	1 db kétrészes munkaruha	12
	1 db munkakabát	24
kellékes, bútoros, díszítők, zsinórosok, színpadi segédmunkások	1 db fekete munkanadrág	12
	2 db fekete hosszú ujjú póló	12
	2 db fekete rövid ujjú póló	12
	1 db munkakabát	24
világosító, hangosító, videótár	1 db fekete munkanadrág	12
	2 db fekete hosszú ujjú póló (pulóver)	12
	2 db fekete rövid ujjú póló	12
szabó, varró, kalapos	1 db munkaköpeny VAGY 1 db munkanadrág, 2 db fekete póló	12
	1 pár papucs	24
raktáros, gépkocsivezető, anyagbeszerző, kottatáros	1 db munkanadrág, 1 db fekete póló	12
öltöztető	1 db nadrág, 2 db póló	12
	1 pár papucs	24
	1 db kabát	36
takarító	1 db munkaköpeny VAGY 2 db póló és nadrág, 1 pár védőcipő (kismamacipő, vagy egyéb csúszásmentes talpú cipő), az egyéni védőeszközök juttatásának rendje szerint, VAGY 1 pár vízhatlan cipő	12
mosónő	1 pár védőcipő (kismamacipő, vagy egyéb csúszásmentes talpú cipő), az egyéni védőeszközök juttatásának rendje szerint, 1 db nadrág, 2db póló	12
rendezőasszisztens, súgó, ügyelő	1 db fekete nadrág, 2 db fekete póló VAGY 1 db póló és 1 db pulóver, 1 pár fekete sportcipő VAGY 1 pár hosszúszárú tornacipő, ami fogja a bokát	12
fodrász	2 db fekete póló	12
	1 pár papucs	24
jegypénztáros, nézőtéri felügyelő, portás	1 db fekete nadrág/szoknya	12
	2 db fehér ing vagy blúz	12
	1 pár fekete cipő	24
	1 db zakó vagy blézer	36
igazgatási gazdálkodási részleg	1 pár papucs	24
jelmezkivitelező	1 pár papucs	24
	1 db póló	12