

Iktatószám: 105/2024

10.06.2024



Jelen megegyés  
kötésbe lépésével a  
156-4/2024. sz.  
megegyésről lefolyt  
vont.

# HEVESI SÁNDOR SZÍNHÁZ ZALAEGRSZEG

## KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

Érvényes: 2024.06.01-től

Hevesi Sándor Színház  
8900 Zalaegerszeg, Ruszt József tér 1.



## A ZALAEGERSZEGI HEVESI SÁNDOR SZÍNHÁZ

### KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE /KSZ/

#### I. rész

#### BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

##### 1.1. A KSZ tartalma

1.1.1. A kollektív szerződés szabályozza, munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget, valamint a felek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

##### 1.2. A KSZ hatálya

1.2.1. A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

1.2.2. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, valamint kiterjed azon vezetőkre is, akik esetében, az alapító ZMJVŐ képviselőjében a polgármester, a munkáltatói jogkört gyakorló Zalaegerszeg Megyei jogú Város Közgyűlése, mint munkáltató jár el, a Hevesi Sándor Színházban.

1.2.3. A kollektív szerződés a kihirdetést követően 2024.06.01-én lép hatályba, rendelkezéseit, a mellékletekben meghatározottakkal egyetemben kell alkalmazni.

1.2.4. Kihirdetéséről a színház igazgatója igazgatói utasításban rendelkezik.

##### 1.3. A KSZ megkötése, módosítása, megszűnése

1.3.1. Szerződő felek:

a munkáltató egyszemélyi felelős vezetője, a Hevesi Sándor Színház igazgatója:  
Dr. Besenczi Árpád

valamint a Színházi Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: szakszervezet) részéről  
SzB. titkár: Hertelendy Attila.

1.3.2. A tervezetek előkészítése és vitája

A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés és a módosításának tervezetét a jövőben közösen készítik elő. Az előkészítést e célra létrehozott, a felek egy-egy képviselőjéből álló (2 fős) bizottság végzi.

A tervezetekben a munkáltató és az érdekvédelmi szervezet véleményét, illetőleg javaslatát (döntési-szabályozási változatként) szerepeltetni kell.

A felek a tervezeteket közösen terjesztik megvitatásra a munkavállaló közösség elé. A vitát úgy szervezik meg, hogy a közösség számára kellő idő álljon rendelkezésre a vitára való felkészüléshez. A kollektív szerződést kötő felek a munkavállalókat a vitára felkészítik. A felek minden tőlük elvárhatóat megtesznek annak érdekében, hogy az érintettek a tervezeteket megfelelően értelmezzék. Ennek érdekében - szükség esetén - szakértőt vesznek igénybe.

### 1.3.3. Módosítás

A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy bármely fél kezdeményezésére tárgyalásokat folytatnak a módosítási javaslatokról, és álláspontjukat a másik félhez írásban eljuttatják.

A felek a jogszabályok változása vagy egyéb ok miatti módosításokat szükség szerint, de legkésőbb a módosított vagy az új jogszabály hatálybalépéséig tételesen átvezetik a KSZ-be.

A módosításra a szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

### 1.3.4. A KSZ megszűnése

A KSZ három hónapos felmondási idővel írásban felmondható. A felmondási jog a KSZ megkötésétől számított 6 hónapon belül nem gyakorolható.

A színház vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a KSZ hatályát veszti.

A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú KSZ-ben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő 1 évig köteles fenntartani.

## II. rész

### MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

#### 2.1. A munkáltató és a szakszervezet kapcsolata

##### 2.1.1. A munkáltató és a szakszervezetek együttműködése

A munkáltató törvényi keretek között köteles együttműködni a szakszervezettel. A Mt. 270. §. (2) a) a szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amely elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

##### 2.1.2. Az együttműködés jogi és szervezeti alapjai

A munkáltató és a szakszervezet együttműködésének jogi és szervezeti alapjait, a működési feltételek biztosítását, a szakszervezeti tisztségviselőket megillető kedvezményeket, az Mt. 274. § (1) (2) (3) bekezdéseiben foglaltak szabályozzák.

## III. rész

### MUNKAVISZONY

#### 3.1. Munkaviszony létesítése

3.1.1. Munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. Munkaviszony létesíthető olyan 18. életévet betöltött személlyel, aki nem szerepel a büntetések nyilvántartásában, és ezt a büntügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal tudja igazolni.

### 3.1.2 Munkaszerződésben kell a feleknek megállapodniuk:

- A munkavállaló alaphelyzetében és munkakörében.
- A munkaviszony kezdetének napjában, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.
- A munkaviszony tartamában, ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.
- A munkavégzés helyében, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

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

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

### 3.1.3. Alapvető kötelezettségek:

#### *A munkáltató köteles:*

A munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

#### *A munkavállaló köteles:*

A munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

A munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,

A munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

A munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a munkatársaival együttműködni.

### 3.1.4. A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül, az Mt. 46.§ (1) szerint, írásban tájékoztatja a munkavállalót;

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alaphelyzetben túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

- e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

3.1.5. A 2. sz. *mellékletben* felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók speciális szabályait, a 2008. évi XCIX. törvény 27-29. §-a értelmében:

a./ A művészi és a művészeti munkakör betöltésére létesített határozott idejű foglalkoztatási jogviszony - ha a felek eltérően nem állapodnak meg - az évad végéig tart.

b./ Művészi és művészeti munkakörben határozott időre létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetén a munkáltató a továbbfoglalkoztatásra irányuló igenlő vagy nemleges nyilatkozatát legkésőbb a határozott időtartam lejáratának évében március 1-jéig írásban közli a foglalkoztatottal.

c./ Ha a munkáltató elmulasztja a b./ bekezdésben meghatározott nyilatkozat megtételét, köteles a foglalkoztatottat - annak kérésére - legalább a lejárató szerződésnek megfelelő feltételekkel továbbfoglalkoztatni.

d./ 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.

### 3.2. A munkaszerződés módosítása

3.2.1. A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

### 3.3 A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

3.3.1. *A munkaviszony megszűnik*

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával.

A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (3.3.1) bekezdés b) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

3.3.2. *A munkaviszony megszüntetése*

- 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.

### 3.3.3. A felmondási idő harminc nap.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni.

A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

### 3.3.4. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
  - b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- alapján szűnik meg.

### 3.3.5. A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmon-

dás indoka a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

### 3.3.6 Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszüntetésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

### 3.3.7. Annak a művésznek vagy művészeti dolgozónak, akinek a színház igazgatója a 3.1.5. a./ pont alapján tesz foglalkoztatási ajánlatot, annak az elkövetkező hónapban két próbamentes napot kell biztosítani, más színházhoz való szerződése érdekében.

3.3.7. (1) A munkáltató a karmester, karnagy, színművész, bábművész, artistaművész, magánénekes, magántáncos, segédszínész, csoportos szereplő munkakörben foglalkoztatott foglalkoztatásra irányuló határozatlan idejű jogviszonyát rendes felmondással, illetve felmentéssel (a továbbiakban együtt: felmondás) akkor is megszüntetheti, ha a foglalkoztatott számára a munkaszerződésben vagy - ha a munkaszerződésben erről nem állapodtak meg - a Előadó Műv. Törv.31. § (3) bekezdésében megállapított előadásszám legalább 40%-a mértékéig a következő évadban nem tud művészi feladatot biztosítani az előadó-művészeti szervezet megváltozott művészeti koncepciójával összefüggő ok miatt.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés szerint csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a jogviszonyt, ha a foglalkoztatottat legalább harminc éve foglalkoztatja.

(3) A munkáltató az (1) bekezdésben meghatározott esetben a foglalkoztatottat a felmondásról szóló döntéséről, illetve a részfoglalkoztatás lehetőségéről legkésőbb március 1-jéig előzetesen tájékoztatja.

(4) Ha a munkáltató az (1) bekezdés alapján szünteti meg a határozatlan idejű jogviszonyt, a foglalkoztatottat az Mt. 77.§ (3) bekezdésében meghatározotton felül - kollektív szerződésnek a foglalkoztatottra nézve kedvezőbb rendelkezése hiányában - a munkáltatónál fennálló legalább

a) tíz éves jogviszonya után négyhavi,

b) tizenöt éves jogviszonya után nyolc havi,

c) húsz éves jogviszonya után tizenkét havi

átlagkeresetének megfelelő további végkielégítés illeti meg.

(5) Ha a (3) bekezdés szerinti tájékoztatás időpontjában a foglalkoztatott az Mt. szabályai szerinti felmondási tilalom alatt áll, a felmondás csak a tilalom megszűnését követően közölhető.



### 3.3.8. Eljárás a nyugdíjazás miatti munkaviszony megszüntetése esetén:

A nyugdíjba vonuló munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése történhet:

*a) nyugdíjba vonulására tekintettel, a munkavállaló felmondásával, az érintett munkavállaló írásban benyújtott kérelme alapján. Ebben az esetben, a 2022. január 1. és 2025. október 31. között, nyugdíjba vonuló munkavállaló felmondási idejének megállapítása a következők szerint kerül megállapításra:*

A felmondási idő legalább 60 nap, de a 6 hónapot nem haladhatja meg, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) öt év után 30 nappal,
- b) tíz év után 60 nappal,
- c) tizenöt év után 90 nappal,
- d) húsz év után 120 nappal

meghosszabbodik.<sup>1</sup>

A munkáltató a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenti.

*b) a munkavállaló kezdeményezheti a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését.*

Amennyiben a nyugdíjba vonuló munkavállaló a színháznál tovább szeretne dolgozni, mint nyugdíjas munkavállaló, ebben az esetben a közös megegyezésre vonatkozó szabályok szerint kell eljárni a jogviszony megszüntetése során.

Végkielégítésre egyik esetben sem jogosult a munkavállaló. Mt. 77. § (5) a).

### 3.3.9. A nyugdíjasnak minősülő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése:

*a) a munkavállaló felmondással, bármikor jogosult határozatlan idejű munkaviszonyát indoklás nélkül megszüntetni, Mt. 65. § (1) és 67. §.*

*b) a munkáltató felmondással, a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát indoklás nélkül jogosult megszüntetni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, Mt. 66. § (9). A munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha az Mt. 294. § (1) g) és ga) pontja értelmében az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik.*

*c) közös megegyezéssel, bármelyik fél kezdeményezésére, ebben az esetben nincs felmondási idő.*

Végkielégítésre egyik esetben sem jogosult a munkavállaló. Mt. 77. § (5) a).

---

<sup>1</sup> A KSz 3.3.8 a) pontjában megfogalmazottak töbletvállalás a munkáltató részéről, amiatt, hogy a közalkalmazotti munkaviszony munkaviszonnyá történő átalakulása miatt, régóta a színháznál dolgozó munkavállalókat ne érje nagy hátrány, nyugdíjba vonulásuk során.

### 3.4. A munkavégzés szabályai

- 3.4.1. A művészek és művészeti dolgozók (2. számú melléklet), valamint a színpadi kiszolgáló társak (3.4.2.b, pont) dolgozói munkájukat kötelesek a közönség által látható nyílt színen is ellátni.
- 3.4.2 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 következménnyel járna. A színház minden munkavállalója köteles ügyelni a színház és a társulat jó hírnevére és tekintélyére.
- 3.4.3. A munkavállaló - illetményének és költségeink megtérítése mellett - köteles a színház által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.
- A munkavállaló megtagadhatja a tanfolyami képzésen való részvételt, illetve a vizsga letételét, ha
- 50. életévét betöltötte
  - terhes, vagy olyan anya, akinek gyermeke egy évesnél fiatalabb
  - kettőnél több 16 éven aluli gyermeket nevel
  - a jelenlegi illetve a betöltendő munkaköréhez arra nincs szükség.
- 3.4.4. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló a munkát a munkáltató által kijelölt vezető utasítása szerint köteles ellátni.
- 3.4.5. A munkavállaló nem köteles idegen nyelv ismeretét használni munkája során. Ez alól kivétel az a munkavállaló, aki az 5. számú melléklet f./ pontja alapján idegen nyelv tudásáért pótlékban részesül, valamint az előadó-művészeti feladatot ellátó, néhány idegen nyelven elmondandó szó, mondat elmondása erejéig.”
- 3.4.6. Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkavállalói jogviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Az utasítás teljesítését azonban ebben az esetben sem tagadhatja meg.
- 3.4.7. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása saját vagy más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- 3.4.8. Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon és a jogszerű utasításokat teljesítse.
- 3.4.9. Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre átlagkeresetre jogosult.
- 3.4.10. A munkavállaló - különösen indokolt esetben - munkakörébe nem tartozó munkát is köteles végezni, illetve állandó munkahelyén kívüli munkavégzésre is kötelezhető. Ez azonban beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel rá nézve aránytalan sérelemmel nem járhat. A színház üzemszünete

alatt ugyancsak köteles a munkavállaló a szabadságát meghaladó időben, a munkakörébe nem tartozó feladatokat is - ez előbbi feltételek megléte esetén, felettese utasításának megfelelően - ellátni.

3.4.11. A színész és a stúdiós munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a beteg vagy egyéb okból távollévő művész szerepének az előadáson való felolvasására kötelezhető.

3.4.12. A beteg, vagy egyéb okból távollévő művész szerepének eljátszására felkérhető bármely munkavállaló. Amennyiben a rendelkezésre álló próbák száma nem haladta meg a hármát, akkor a szerep eljátszása beugrásnak minősül. A beugró művész jogosult a szerepet a két további előadáson is eljátszani - ami természetesen már nem minősül beugrásnak.

3.4.13. A munkakörbe nem tartozó, illetve a más munkahelyen történő munkavégzés valószínű tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az ilyen munka - eltérő megállapodás hiányában - nem haladhatja meg naptári évenként a két hónapot.

3.4.14. A 3. számú mellékletben felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók változó munkahelyen, osztott és ütemezett munkaidő-beosztással látják el feladataikat. Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége negyedik hónapjának kezdetétől, gyermeke hároméves koráig, kivéve, ha az szerepel a munkaszerződésében.

A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállaló munkahelyre történő szállításáról a színház gondoskodik. Ha a dolgozó ezt nem veszi igénybe, más szállítóeszközön csak külön engedéllyel, fokozott felelősségére, és térítés nélkül utazhat.

3.4.15. A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkavállalói jogviszony alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen. Az összeférhetetlenség tényét esetenként a munkáltató dönti el.

3.4.16. A színháza vele munkavállalói jogviszonyban álló munkavállalóal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

3.4.17. Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkavállalói jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

3.4.18. A munkavállaló munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkavállaló köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni (lásd: 4.sz. melléklet), aki összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja. Ez ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

A meg nem tiltott további jogviszonyt is köteles a munkavállaló felbontani, ha a színházban betegség, baleset, haláleset miatti műsor vagy szereposztás változása szükségessé teszi a munkavégzést.

3.4.19. A színház valamennyi dolgozója a színházi évad alatt a színház székhelyéről, valamint bejelentett címéről csak előzetes bejelentési kötelezettség mellett távozhat el. A tartózkodási hely, üzenet hagyására alkalmas telefonszám megjelölésével történő eltávozást a művészek és művészeti dolgozók a művészeti titkárságon, a többi dolgozó a közvetlen vezetőjének köteles bejelenteni. A munkáltató az eltávozást indokolt esetben - a színház üzemmenetének biztosítása érdekében - megtilthatja.

3.4.20. A színház titkársága a művészeti dolgozók lakcímét és telefonszámát a hivatali titoktartás előírásai mellett nyilvántartja.

Ezt a dolgozók alkalmazásukkor, a bekövetkezett esetleges változásokat pedig azonnal kötelesek bejelenteni.

3.4.21. A társulat minden tagja betegségét, vagy egyéb akadályoztatását köteles azonnal bejelenteni közvetlen felettesének, valamint a 2. számú mellékletben szereplő dolgozók a művészeti titkárnak is.

3.4.22. A művészi munkakörben foglalkoztatottat a munkáltató teljes munkaidőben foglalkoztatja, ha az évadonként teljesítendő előadásszám:

- a) színművész és bábszínész esetében legalább 80 előadás,
- b) magántáncos esetében legalább 50 előadás,
- c) magánénekes esetében legalább 50 előadás,
- d) artistaművész esetében legalább 100 előadás,
- e) segédszínész esetében legalább 160 előadás,
- f) csoportos szereplő esetében évadonként 160 előadás.

A felek a munkaszerződésben a 25%-kal magasabb vagy alacsonyabb évadonkénti előadásszámban is megállapodhatnak.

### 3.5. Munkaidő és pihenőidő

3.5.1. A színház idényjellegű munkahely.

3.5.2. A színháznál idényjellegű munkát végeznek az alábbi munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók:

- a./ a 2. számú mellékletben felsoroltak;
- b./ színpadi kiszolgáló tárak dolgozói:
  - díszítők, világosítók, hangosítók, kellékesek, öltöztetők, fodrászok;
- c./ gyártóműhelyek dolgozói:
  - szabók, asztalosok, lakatosok, festők;
- d./ titkársági dolgozók

3.5.3. A színháznál készenléti munkaköröknek minősülnek az alábbiak:

- a./ a 3.5.2.b, pont alatti munkakörök
- b./ anyagbeszerző-gépkocsiezető.

3.5.4. A színházban többműszakos munkarendben dolgoznak:

- a./ portások.

3.5.5. A színház munkarendjéhez igazodó többműszakos munkarendben dolgoznak:

- a./ takarítók

b./ fűtő-karbantartó

c./ gondnokságvezető.

3.5.6. A színház munkarendjéhez igazodó munkarendben, ütemezett, egyenlőtlen munkaidő beosztásban dolgoznak:

a./ 2. számú mellékletben felsorolt munkakörök

3.5.7. A színházban kötetlen munkaidő beosztásban dolgoznak (maguk osztják be munkaidejüket):

a./ magasabb vezető, vezetők

b./ műhely- és tárvezetők.

3.5.8. A munkaidő napi 8 óra, a készenléti jellegű munkakörökben (3.5.3. pont) havi 220 óra. A munkáltatói jogkör gyakorlója fenti óraszámától a munkavállalóal való egyetértéssel eltérhet.

3.5.9. A színház munkarendjéhez igazodó munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóak munkaidejét, előre meghatározott munkarend alapján, a próbatáblán kell közzétenni, illetve a tárvezető közli a beosztott dolgozóval, legkésőbb a tárgyhatet megelőző héten. A napi próbatáblát legkésőbb a tárgynapot megelőző nap 15 óráig kell kihelyezni. A napi próbatáblán történő javításról az érdekelteket közvetlenül is kell értesíteni. Sürgős és rendkívüli esetben a művészeti titkár vagy a munkavállaló vezetője telefonon is intézkedhet. Az érdekeltektől munkavállalónak az így kapott utasítást is kötelesek maradéktalanul végrehajtani.

3.5.10. A színház munkarendjéhez nem igazodó munkakörökben dolgozó munkavállalóak munkaideje:

- mosónő	hétfő - péntek: 6.00 – 14.00
- színházi gondnok	hétfő - péntek: 7.30 – 16.00
- asztalos, festő műhely:	hétfő - péntek: 8.00 – 16.30
- lakatos műhely:	hétfő - péntek: 7.30 - 16.00
- szabó műhely:	hétfő - péntek: 8.00 - 16.30
- takarítók:	6.00-14.00 illetve 14.00-22.00
- portások	folyamatos
- karbantartó, gondnokságvezető:	6.00-14.00 illetve 14.00-22.00
- adminisztratív munkakörben dolgozók:	hétfő - csütörtök: 7.30 - 16.00-ig péntek: 7.30 - 15.10-ig.

3.5.11. A készenléti jellegű munkavégzés esetén a dolgozónak a közvetlen felettese által meghatározott, illetve olyan helyen kell tartózkodnia, hogy az ügyelői rendszeren keresztül elérhető legyen.

3.5.12. Az egybefüggő hat órát meghaladó munkaidő esetén a munkavállalóat legalább húsz perc munkaközi pihenőidő illeti meg, ami nem számít bele a munkaidejébe. A 3.5.3

pontban körülírt dolgozók a pihenőidejüket a munkájuk készenléti jellege miatt munkaidőn belül kapják meg, ennek igénybevétele azonban nem lehet indoka a határidős munka elmaradásának. A 3.5.3.d, pontban körülírt dolgozók munkaközi pihenőjük alatt is csak megfelelő helyettes állítása esetén hagyhatják el szolgálati helyüket.

3.5.13. A színház dolgozói részére a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 8 óra pihenőidőt kell biztosítani.

A művészeti dolgozók részére próba és előadás vagy két próba között 3 óra, próba vagy előadás és tájindulás között legalább 2 óra pihenőidőt kell biztosítani.

Az előadás előtti szövegösszmondó-, lejáró próba után nem kell betartani a fenti pihenő időt.

3.5.14. A színházban minden munkavállalóat heti 2 pihenőnap illeti meg:

- a színház játékrendjéhez igazodó (3.5.2.6.) munkakörökben foglalkoztatottak pihenőnapja: vasárnap, hétfő
- a színház játékrendjéhez nem igazodó munkakörökben foglalkoztatottak pihenőnapja: szombat, vasárnap
- folyamatos munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapját a munkaidő-beosztásukban kell kijelölni.
- a anyagbeszerző- gépkocsivezető pihenőnapja: szombat, vasárnap.

3.5.15. A 3.5.2. pontban körülírt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóak pihenőnapja egy hónapon belül a 3.5.14. pontban meghatározottól eltérően más napokon is kiadható, illetve évi (évadi) 20 nap erejéig összevontan a téli illetve a nyári üzemszünetben is kiadható. A munkavállaló kérésére az elvétel hónapjában ki nem adott pihenőnap az évad közben is kiadható, amennyiben az nem ütközik a színház érdekeivel.

3.5.16. Rendkívüli munkavégzés elrendelésének minősül a próbatábla kihelyezése a művészek és a művészeti dolgozók, valamint a heti előzetes munkaidő kiírása a színpadi kiszolgáló tárak esetében. Ezen túlmenően a túlmunkát csak abban az esetben kell írásban a közvetlen felettesnek elrendelnie, ha ezt a dolgozó kifejezetten kéri.

3.5.17. Az egy naptári évben elrendelhető túlmunka felső határa 200 óra. Nem számít túlmunkának, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét dolgozza le.

3.5.18. A művészek és művészeti dolgozók esetében nem minősül rendkívüli munkavégzésnek:

a./ a próba 9 és 18 óra között maximum, egybefüggő 4 óra időtartamban 18.00 és 22.00 óra között maximum egybefüggő 3.00 óra időtartamban. Az esti főpróba 4 óra időtartamban, 23.00 óráig. A főpróba időszakban legfeljebb négy hosszú próba ha azok időtartama nem haladja meg az 5 órát. A próbát követő megbeszélés a próba időtartamába beszámít. Az első öltözést kivéve az öltözés a próba időtartamába beszámít.

b./ egy napon egy művésznek maximum 2 szolgálat. Szolgálatnak minősül a próba és az előadás.

c./ a bemutató napján a bemutató előadásban szereplő színészek számára a részleges próba vagy megbeszélés.

d./ az előadások reklámozása, dokumentálása érdekében történő fotózáson és videó felvételen való részvétel.

3.5.19. Próbának minősül: a táncpróba, a lejáró próba, a próbatáblára kiírt szövegösszmondó próba, a beugrópróba. Nem minősül próbának: a tájelőadás helyszínén tartott lejáró próba, a tájbuszon tartott szövegösszmondó próba, az énekóra és a ruha próba.

3.5.20. A színház idényjellegű működésére tekintettel a munkavállalók szabadságukat a nyári vagy a téli üzemszünetben vehetik ki. Ettől csak a közvetlen vezető engedélyével lehet eltérni.

3.5.21. A munkáltató évi 8 nap erejéig a munkavállalónak jutalomszabadságot adhat.

3.5.22. A munkáltató a tanulmányi szerződéssel, iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalója részére köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.

A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásoknak megfelelően állapítja meg. Az előzőekben foglaltakon túl a munkáltató vizsgánként, vizsgatárgyanként, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

A diplomamunka elkészítéséhez a munkáltató 10 munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

3.5.23 A nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt a munkavállalói jogviszonyra vonatkozó szabály elrendeli vagy a tanulmányi szerződés megállapítja.

### 3.6. A munkavállalók előmeneteli és illetményrendszere

3.6.1. A színház, vagy megbízásából a MÁK legkésőbb a tárgyhónapot követő tizedik napig a munkavállaló bankszámlájára utalja illetményét. Bankszámla hiányában az illetmény kifizetése a házipénztárból készpénzben történik. A postai késedelemért a színház nem felel. Ugyancsak kiutalással történik az egyéb rendszeres és nem rendszeres járandóságok kifizetése is.

A havi illetménnyel együtt kell kifizetni a tárgyhónapot megelőző 2. hónapban végzett túlmunka pótlékokkal növelt ellenértékét.

3.6.2. A színház által fizethető illetménypótlékokat és illetménykiegészítéseket az *5. számú melléklet* tartalmazza. A munkáltatói jogokat gyakorlója a mellékletben megállapított mértékektől indokolt esetben eltérhet.

3.6.3. A túlmunkáért elsősorban szabadidőt kell biztosítani a munkavállaló részére. Amennyiben ez nem megoldható, akkor rendes munkabéréen felül 50 %-os pótlék is megilleti munkavállalót. A készenléti munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóak 220 órát meghaladó túlóradíját 150 %-os pótlékkal kell kifizetni.

3.6.4. A pihenőnapon fizetett ünnepen végzett munkáért elsősorban szabadnapot kell biztosítani a munkavállaló részére (lsd.: 3.5.15.). A ki nem adott, elvett pihenőnapon végzett munka ellenértékét az Mt. § (4) szerint kell megállapítani, vagyis 100 %-os pótlékkal kell kifizetni a munkavállalónak. A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot kap. A készenléti munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóknak, a ki nem adott, elvett pihenőnapon végzett munkáját 220 %-os pótlékkal kell kifizetni.

A fizetett munkanapon végzett munkáért további 50 % jár.

3.6.5. A szervezési osztály anyagi érdekeltségét az igazgató, évadonként igazgatói utasításban szabályozza.

3.6.6 A munkavállaló a 3.4.9. pont szerinti munkavégzés esetén a ténylegesen végzett munka alapján jogosult díjazásra. Ez azonban - a felek eltérő megállapodásának hiányában - az eredeti munkaköre szerinti átlagkereseténél nem lehet kevesebb.

3.6.7. Ha a munkavállaló a 3.5.9 pont szerinti munkavégzés mellett eredeti munkakörét is ellátja, illetményén felül külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

A felek eltérő megállapodásának hiányában a munkavállalóat az egy hónapot meghaladó helyettesítés idejére megilleti a helyettesített munkavállaló személyi alapilletménye 50 %-ának a helyettesítés időtartamával arányos része. Ha a helyettesítést több munkavállaló látja el, a helyettesítési díj őket - ellenkező megállapodás hiányában - azonos arányban illeti meg.

3.6.8. Az előadásba beugró munkavállalóat beugrási jutalom illeti meg, ami nem lehet 3.000 Ft-nál, színművész esetén 5.000 Ft-nál kevesebb.

3.6.9. A 6. számú melléklet tartalmazza a színház munkavállalóinak járó költségtérítések fajtáját, az arra jogosultak körülírását, a költségtérítés fizetésének időpontját, és egyéb szabályait.

3.6.10. A színház szabad beralapja terhére a munkavállaló a kiemelkedő teljesítményéért jutalomban részesíthető.

3.6.11. A színháznál hosszabb ideje munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatott részére törzsgárda jutalom adható. Ennek mértékét és feltételeit a 11. számú melléklet szabályozza.

3.6.12. Az anyagbeszerző-gépkocsivezető a balesetmentesen megtett minden 250.000 km futásteljesítmény esetén, egyedileg elbírált jutalomban részesíthető.

3.6.13. A művészi munkakörben foglalkoztatott az előadáson történő közreműködésért járó külön díjazás:

a./ A nem segédszínész, színész, színművész munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a munkakörébe nem tartozó, közönség előtt történő színpadi szereplésért - megállapodás esetén - közreműködési díj illeti meg. A közreműködési díj mértéke, tekintettel a feladat nehézségére és jellegére, jelen kollektív szerződésben megállapított pótlékalap, melynek mértéke 20.000 forint, 5%-50%-ának megfelelő összeg lehet.

### 3.7. Szociális és egyéb juttatások

3.7.1. A színház az alábbi módokon támogathatja a munkavállalóinak jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeinek javítását.

a./ intézményi orvosi ellátás:

A színház heti 2 óra rendelési idővel üzemorvosi szolgáltatást biztosít munkavállalói részére.

b./ fizetésselőleg:



Az fizetéseelőleg fizetésének részletes szabályait a 7. számú melléklet rögzíti.

c./ lakástámogatás:

A munkavállalóak lakásvásárlását (építését) elősegítő kedvezményes kölcsön folyósításának részletes feltételeit a 8. számú melléklet rögzíti.

d./ segély:

A színház költségvetésében meghatározott keretösszeg erejéig kérelem, és a szakszervezet javaslata alapján a színház szociális segélyt folyósít.

e./ színházi elhelyezés:

A színház - elsősorban művészeinek - a kezelésében lévő szolgálati lakásokban térítés ellenében szolgálati elhelyezést biztosíthat.

f./ továbbtanulási támogatás:

Ha a munkavállaló olyan továbbképzésben vesz részt, amelynek elvégzése érdekében áll a színháznak, akkor - tanulmányi szerződés alapján - a színház megtéríti a továbbképzéssel kapcsolatosan felmerült költségeit vagy egyéb módon támogatja azt.

g./éleslátás biztosító szemüveg biztosítása:

A munkáltató a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveget biztosít a 12/2018. számú igazgatói utasításnak megfelelően, melynek kifizethető összege munkavállalóként két évente 50.000 Ft lehet.

h./ temetési segély:

6. számú melléklet VII. pontja szerint.

3.7.2. A munkavállaló saját maga köteles a munkavégzéséhez szükséges munkaruha biztosításáról és annak tisztántartásáról gondoskodni.

### 3.8. A színház és a munkavállaló kártérítési felelőssége

3.8.1. A színházba a munkavállaló csak a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez szükséges dolgokat viheti be. Amennyiben azokat nem tartja magánál, zárt szekrényben, öltözőben, irodában, stb. kell elhelyezni.

3.8.2. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés a munkavállaló egy havi átlagkeresetének 50 %-át nem haladhatja meg.

3.8.3. Háromhavi illetménye erejéig felel a károkozásért a munkavállaló, ha:

a./ a színház gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével;

b./ ez ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy

c./ a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított felhívta előzőleg a figyelmét.

3.8.4. Szándékos károkozás esetén a károkozó a teljes kárt köteles megtéríteni.

- 3.8.5. Teljes anyagi felelősség terheli a főpénztárost, a szervezési osztályon dolgozó jegypénztárosokat, pénzkezelőket és a leltárilag átadott dolgok megőrzésével, kezelésével megbízottat.
- 3.8.6. A színház a munkavállalót alkalmanként maximum 100.000,- forint erejéig közvetlenül kártérítésre kötelezheti. E fölött bírói úton történhet az igény érvényesítése. Ilyen esetben az eljárásra a fegyelmi eljárás szabályait kell alkalmazni.

#### IV. rész

### MUNKAÜGYI VITA

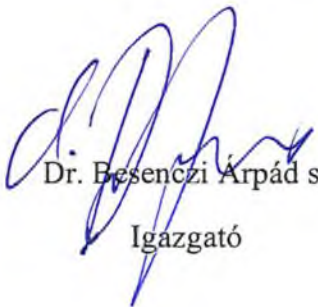
- 4.1. Munkaügyi vita esetén az Mt. előírásait kell alkalmazni.

#### V. rész

### HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

- 5.1. Jelen dokumentum 2024.04.01-én, kihirdetést követően lép hatályba.
- 5.2. Jelen dokumentum rendelkezéseit minden érintettel meg kell ismertetni.
- 5.3. A dokumentumot jogszabályváltozás, belső szervezeti változás, vagy feladatváltozás esetén módosítani kell.
- 5.4. Jelen szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszíti az e tárgykörben kiadott korábbi szabályozás.

Zalaegerszeg, 2024.05.17

  
Dr. Besenczi Árpád s.k.  
Igazgató



  
Hertelendy Attila s.k.  
SZB-titkár

## I. számú melléklet

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ FONTOSABB  
JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2020. évi XXXII. törvény a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról

437/2015. (XII. 28.) Kormány rendelet A belföldi hivatalos kiküldetést munkavállaló költségtérítéséről"

39./2010. (II.26) Kormány rendelet A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről

2008. évi XCIX. törvény Az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól.

428/2016. (XII.15) Kormány rendelet Az előadó művészeti szervezetek támogatásának részletes szabályairól

60/1992. (IV. 1.) Kormány rendelet a közúti gépjárművek, az egyes mezőgazdasági, erdészeti és halászati erőgépek üzemanyag- és kenőanyag-fogyasztásának igazolás nélkül elszámolható mértékéről

2017. évi LXVIII. törvény az előadó művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XLIX. törvény módosításáról

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról

a színházban hatályba lévő szabályzatok és utasítások.



## 2. számú melléklet

## MŰVÉSZI ÉS MŰVÉSZETI MUNKAKÖRÖK

rendező  
karmester  
karnagy  
balettmester, koreográfus  
dramaturg  
lektor  
színész  
színművész  
magánénekes  
magántáncos  
énekes, hangszeres, táncos szólista  
vers- és prózamondó  
opera, szimfonikus, kamarazenei tag  
játékmester  
korrepetitor, énekmester  
díszlet- és jelmeztervező  
festő  
szobrász  
bábtervező  
bábkészítő  
énekkari tag  
tánc kari tag  
egyéb zenekari tag  
artista  
pantomimes  
segédrendező  
asszisztens  
ügyelő  
súgó  
szcenikus  
segéd-, gyakorlatos színész  
csoportos szereplő (statiszta)  
művészeti munkatárs  
stúdiós  
művészeti vezető



3. számú melléklet

VÁLTOZÓ MUNKAHELYEN FOGLALKOZTATHATÓ  
MUNKAVÁLLALÓAK JEGYZÉKE

- A 2. számú mellékletben felsorolt munkakörök dolgozói
- A színpadi kiszolgáló táruk dolgozói (3.5.2.b pont)
- Az anyagbeszerző-gépkocsivezető.





## 4. számú melléklet

A TOVÁBBI MUNKAVISZONY BEJELENTÉSÉNEK RENDJE  
MŰVÉSZETI MUNKAKÖRÖKBEN

A művészeti titkár az érintett munkavállaló bejelentése alapján felvezeti a további munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra vonatkozó adatokat, egyeztetés céljából.



## 5. számú melléklet

A SZÍNHÁZBAN FIZETENDŐ ILLETMÉNYPÓTLÉKOKRÓL ÉS  
ILLETMÉNYKIEGÉSZÍTÉSEKRŐL

Színházban a pótlékalap összege: 20.000 forint.

## a./ vezetői pótlék:

- a zenei vezetőt 35.000 forint illeti meg.
- a műszaki vezetőt  
a főkönyvelőt  
a szervezési osztályvezetőt 30.000 forint illeti meg.
- a gondnokságvezetőt  
a szabótár vezetőket  
az asztalostár vezetőt  
a lakatostár vezetőt  
a festőtár vezetőt  
a színpadfelügyelőt  
a színpadmestert  
a kelléktárvezetőt  
a világosító tárvezetőt  
a hangosító tárvezetőt  
az öltöztető tár vezetőt  
a fodrástár vezetőt  
a műhelyház vezetőt 20.000 forint illeti meg.

## b./ műszak pótlék:

- a takarítók részére alapilletményük 15 %-a jár,
- a karbantartó részére alapilletménye 15 %-a jár,
- a gondnokságvezető részére alapilletménye 15 %-a jár,
- a portás munkavállalóknak alapilletményük 30 %-a jár.

## c./ készenléti pótlék:

A havi 220 órára kötelezett fizikai dolgozók közül:

Alapilletménye 30 % illeti meg:

- a színpadfelügyelőt
- a színpadmestereket
- a díszítőket
- a világosító tárvezetőt
- a fővilágosítót
- a világosítókat
- a kelléktárvezetőt
- a kellékest
- az anyagbeszerző-gépkocsivezetőt.

Alapilletménye 20 % illeti meg:

- a hangosító tárvezetőt
- a hangosítókat
- a fodrástár-vezetőt
- a fodrást.
- az öltöztető-tárvezetőt
- az öltöztetőket.

Munkaszerződésében meghatározott fix összeg illeti meg:

- a művészt,



- a művészeti dolgozót.

- d./ önkéntes tűzoltóság vezetőinek pótléka:
- tűzoltó parancsnok: 7.913 Ft
  - tűzoltó parancsnok helyettesek: 8.250 Ft
- e./ a munkavállalót a pótlékalap 50 %-a illeti meg nyelvpótlék címén abban az esetben, ha munkaköréhez szükséges, és állami nyelvvizsgáról szóló oklevéllel dokumentálja idegen nyelvismeretét.
- f./ a tervezőknek a szerződésükben meghatározott szolgálatszám túlteljesítése esetén külön szerződés alapján meghatározott többletilletmény jár.
- g./ az asszisztensnek, az ügyelőnek és a sűgónak a szerződésükben meghatározott bemutatatszám túlteljesítése esetén, többletilletmény jár, amely a mindenkorai pótlékalap 100%-a, produkcióként.
- h./ az ügyeletes rendezőt az előadásokon, alkalmanként 3.000,- Ft illeti meg.
- i./ az előadásokon a titkársági ügyelet ellátója részére alkalmanként 4.000,- Ft illetmény jár.
- j./ a színház munkarendjéhez igazodó munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknak a várható igénybevétel alapján, átalány jelleggel, a munkaszerződésükben megállapított **éjszakai pótlék** havi mértéke:
- 1.000 Ft színész, színművész, segédszínész, anyagbeszerző-gépkocsivezető, ügyelő, sűgó, rendezőasszisztens, művészeti titkár, művészeti munkatárs esetén
  - 500 Ft színpad felügyelő, színpadmester, díszítő, kelléktár vezető, kellékes, világosító tárvezető, világosító esetén
  - 300 Ft hangosító tárvezető, hangosító, öltöztető tárvezető, öltöztető, fodrásztár vezető, fodrász esetén.
- Ezen felül éjszakai pótlék abban az esetben jár e munkavállalóknak, ha a munkavégzésük a 21 óra 20 perc után kezdődő előadás (próba) érdekében történik. Ebben az esetben az éjszakai pótlék mértéke a - 22.00 óra után végzett munka ellenértékeként - kifizetésre kerülő összeg 15 %-a.
- k./ a színház munkarendjéhez igazodó munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknak a várható igénybevétel alapján, átalány jelleggel, a munkaszerződésében megállapított **pihenő napi pótlék** (az elvett pihenőnapon végzett munkájuk miatt, amelyekért cserében másik pihenőnapot nem kapnak) havi mértéke:
- 3.000 Ft színész, színművész, segédszínész, anyagbeszerző-gépkocsivezető, ügyelő, sűgó, rendezőasszisztens, művészeti titkár, művészeti munkatárs esetén
  - 1.500 Ft színpad felügyelő, színpadmester, díszítő, kelléktár vezető, kellékes, világosító tárvezető, világosító esetén
  - 800 Ft hangosító tárvezető, hangosító esetén
  - 1.000 Ft öltöztető tárvezető, öltöztető, fodrásztár vezető, fodrász esetén.
- l./ túlóra átalány címen a beosztott szabók részére az alapilletményük 20 %-a jár.
- m./ a teljesített szolgálati pontokért a színművész, a segédszínész, az ügyelő, a rendező asszisztens, a sűgó 3.000 Ft/pont mértékű többletilletményre jogosult.

A munkavállaló által teljesített szolgálatok pont értéke:

<u>megnevezés</u>	<u>pont érték</u>
1 előadás	1



Az előadás pontján túl, kiegészítő pont jár:

- |  |     |
|--|-----|
| - a harmadik előadásért                                | 1   |
| - a második próbaért, ha már aznap volt 1 előadása is  | 0,5 |
| - a második próbaért, ha már aznap volt 2 előadása is  | 1,5 |
| - a második előadásért, ha már aznap volt 1 próbája is | 1   |
| - a harmadik próbaért                                  | 0,5 |

Tájelőadások esetén a pontokért járó összeg 2-szerese fizethető ki.

A színház igazgatója, a fentiekén kívül, a teljesített szolgálati pontokért további többletilletményt állapíthat meg az egyes előadásokban jelentős szerepet játszó művészek részére. A többletilletmény bruttó összegét évadonként a színház gazdasági igazgatója határozza meg.

- n./ szervezési osztályon dolgozó pénztárosok részére havi átalány jelleggel munkaszerződésében megállapított 2.000 Ft **pénzkezelési pótlék** jár.
- o./ a munkavállaló részére külön feljegyzésben, egyéb feltételtől függő pótlék is megállapítható.
- p./ a nem művészeti munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a munkakörébe nem tartozó, színpadi szereplésért közreműködési díj illeti meg, amelynek mértéke a pótlékalap 5%-50%-nak megfelelő összeg.





## 6. számú melléklet

## A SZÍNHÁZBAN FIZETENDŐ KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEKRŐL

## I. Napidíj

1./ A hivatalos kiküldetésben lévő dolgozók részére az étellemezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére a kiküldetés időtartamára étellemezési költségtérítés - a továbbiakban: napidíj - jár.

2./ A napidíj mértékét a kiküldetés időtartama az alábbiak szerint befolyásolja:

- Ha a kiküldetésben eltöltött idő 6 és 24 óra között van, 1 napidíjat kell elszámolni, minden további megkezdett 24 óra után további 1 napidíjat kell elszámolni.

- A kiküldetés időtartama a tényleges indulástól az érkezésig tart, közforgalmú járművel történő utazás esetén a menetrend szerinti indulás előtt fél órával kezdődik és a tényleges megérkezést követő fél órával végződik.

3./A belföldi napidíj mértéke 1000,- Ft.

4./Amennyiben a színház vagy a fogadó fél gondoskodik a kiküldött dolgozó étellemezéséről, a napidíjat az alábbiak szerint kell csökkenteni:

- biztosított reggeli esetén 20 %-kal
- biztosított ebéd esetén 50 %-kal
- biztosított vacsora esetén 30 %-kal.

5./A tájelőadásokon résztvevők napidíj fizetésének különleges szabályai:

A 3./ pontban meghatározott összeg helyett a tájelőadások esetén minden közreműködőnek 6.000 Ft- jár.

6./ A tájpótlék mértékéről külön is rendelkezhet az igazgató. Kivételes alkalmak lehetnek, pl.: fesztiválok, találkozók stb. Általában éjszakai tartózkodás esetén.

7./ A külföldi napidíj mértékét az igazgató külön igazgatói utasításban állapítja meg.

8./ Amennyiben a színháznak nem áll módjában a külföldi napidíjat valutában kifizetni, akkor azt a kiutazás napján érvényes valutaárfolyamon, forintban fizeti ki.

## II. Munkába járási költségtérítés, taxi- használat

1./ A színház munkavállalói jogviszonyban álló dolgozója, a dolgozók rendszeres munkába járására szolgáló havi illetve félhavi bérletjegyeket, a lakóhelye és a munkahelye között naponkénti utazásra veheti igénybe az országos közforgalmú vasutak, illetve a távolsági menetrend szerinti autóbuszok járatain, legfeljebb 100 km díjszabási távolságra, a 39/2010 (II.26)



Korm.rendelet 3.§ (3) bekezdés b.) pontja szerinti adott évre való korlátozása mellett.

2./ Amennyiben hó közti munkába állás, betegség vagy egyéb indokolt esetben a naponkénti menetjegyvásárlás gazdaságosabb, a munkanapokra váltott menetjegy után igényelhető a költségtérítés.

3./ Az 1-2 pontokban körülírt esetekben:

a./ A vasúti bérlet (menetjegy) árának 14 %-a a dolgozót, 86 %-a a színházat terheli.

b./ Az autóbusz bérlet (menetjegy) árának 14% a dolgozót, 86 % a színházat terheli.

4./ Saját gépjárművel történő munkába járáshoz külön engedély alapján km távolságonként maximum 30,- Ft fizethető.

5./ Amennyiben a munkaidőnek az utolsó tömegközlekedési eszköz indulása után van vége (színesznél az előadás, próba után 30 perc), akkor a munkavállaló indokolt esetben jogosult taxival hazautazni. A közvetlen vezető igazolása alapján az emiatti többletköltséget a színház megtéríti.

6./ Az alábbi munkakörökben foglalkoztatott munkavállalóak  
- a munkakörük sajátosságai miatt - jogosultak helyijáratú autóbuszbérlet vásárlására, amelynek árát a színház utólag megtéríti:  
- főkönyvelő, titkárnő, kelléktárvezető.

### III. Hétvégi (szabadnapi) hazautazási költségtérítés

1./ A színház munkavállalója, az évadnyitó társulati ülés és az utolsó előadás közötti időszakban, amennyiben nem veszik igénybe a jelen melléklet III./1-4. pontjaiban körülírt juttatást, munkahelyükről hétvégi (szabadnapi) hazautazásra és visszautazásra, közforgalmú vasútvonalon, II. osztályú, teljes árú menetjegyet vehetnek igénybe költségtérítés mellett:  
- havi négy alkalommal, házastársához és a saját háztartásában élő 18 éven aluli gyermekéhez  
- havi két alkalommal, az állandó lakásához, vagy a nem saját háztartásában élő 18 éven aluli gyermekéhez.

2./ Az 1. pontban felsorolt esetekben a költségtérítés mértéke a II. osztályú menetjegy 86 %-a.

A fenti költségtérítés illeti meg a munkavállalót abban az esetben is, ha I. osztályt vesz igénybe.

3./ A saját személygépkocsival történő, az 1./ pontban körülírt feltételeknek megfelelő hazautazásonként a közigazgatási határok közötti távolságra 18 Ft/km költségtérítés számolható el, nyilatkozat alapján.

4./ Az új belépő, illetve évad elején az első utazási költségtérítés igénylése előtt a munkavállaló nyilatkozatot köteles adni, hogy milyen jogcímen jogosult a költségtérítésre. A nyilatkozatokat a munkaügyi előadó tartja nyilván, és neki kell bejelenteni, a jogosultságot módosító családi körülmény változását is.



5./ A költségtérítés visszamenőlegesen maximum 30 napig fizethető.

#### IV. Saját személygépkocsi hivatalos célú használata esetén fizetendő költségtérítés

1./ A munkáltatói jogokat gyakorló hivatalos célú használatát engedélyezheti a saját tulajdonú gépjárműnek. Az engedély egy-egy konkrét úti cél teljesítésére, vagy havi kilométerkeret meghatározására szólhat. A hivatalos célú gépjárműhasználat esetén a 2./, 3./ pontokban körülírt költségtérítés jár a munkavállalónak.

##### 2./ Üzemanyagköltség átalány

a./ Személygépkocsi esetén a mértékét a gépjárműhöz a 60/1992. (IV. 1.) Kormány sz. rendelet által előírt üzemanyagfajta alapján a b. és c. pontokban meghatározott üzemanyag mennyiség és az üzemanyag napi egységárának a szorzata határozza meg.

b./ Benzin üzemű gépjárműmotor lökettérfogatától függően elszámolható üzemanyag mennyiség:

- 1000 cm <sup>3</sup> -ig	7,6 l/100 km
- 1001-1500 cm <sup>3</sup> között	8,6 l/100 km
- 1501-2000 cm <sup>3</sup> között	9,5 l/100 km
- 2001 cm <sup>3</sup> felett	11,4 l/100 km

c./ Gázolaj üzemű gépjármű-motor lökettérfogatától függően elszámolható üzemanyag mennyiség:

- 1500 cm <sup>3</sup> -ig	5,7 l/100 km
- 1500-2000 cm <sup>3</sup> között	6,7 l/100 km
- 2001-3000 cm <sup>3</sup> között	7,6 l/100 km
- 3001 cm <sup>3</sup> felett	9,5 l/100 km

d./ Motorkerékpár esetén a típus bizonyítványban szereplő üzemanyagnorma és az üzemanyag napi egységárának a szorzata határozza meg.

##### 3./ Egyéb költségtérítés (kiküldetés)

A gépjármű javítási, karbantartási, garanciális, egyéb fenntartási, biztosítási, stb. költségeire, valamint a kenőanyag felhasználásának ellentételezésére akkora összegű költségtérítés jár, amekkora összegről nyilatkozik a gépjármű használó de maximum

személygépkocsi esetén 30,- Ft/km.

#### V. Hangszerhasználati költségtérítés

Saját hangszer használata esetén a színház igazgatója a használt hangszer fajtája, minősége, továbbá a használat jellegének megfelelően 100 és 300,- Ft közötti költségtérítést állapít meg előadásonként. A próbára a megállapított díj 50 %-a jár.

#### VI. Saját ruha-, kellék, páróka használati költségtérítés

Saját ruha- (jelmez-), kellék használata esetén a színház igazgatója a használt ruha, kellék fajtája, minősége, továbbá a használat jellegének megfelelően 100 és 300,-Ft közötti költségtérítést állapít meg előadásonként. A próbára a megállapított díj 50 %-a jár.


#### VII. Temetési segély



Szociális helyzetének figyelembevételével temetési segélyben részesíthető a munkavállaló, ha olyan hozzátartozója hunyt el, aki a munkavállalónak közeli hozzátartozója.

A temetési segély összegéről kérelem benyújtása után az igazgató dönt. A kérelmet az igazgatónak címezve a munkaügyön kell leadni a kérelem mellékleteként benyújtandó dokumentumokkal együtt.

Zalaegerszeg, 2024.03.20

  
Dr. Besenczi Árpád s.k.  
Igazgató



  
Hertelendy Attila s.k.  
SZB-titkár





## 7. számú melléklet

AZ FIZETÉSELŐLEG FOLYÓSÍTÁSÁNAK  
RÉSZLETES SZABÁLYAI

- 1./ Fizetéselőleg a színház főfoglalkozású munkavállalója részére folyósítható.
- 2./ A fizetéselőleg folyósítását a dolgozó kérelmére a gazdasági igazgató vagy a főkönyvelő engedélyezheti.
- 3./ Naptári évenként a fizetéselőleg mértéke nem haladhatja meg a minimálbér ötszörösét, az fizetéselőleg maximum 6 részletben kell visszafizetni.  
Bármelyik feltétel túllépése esetén további előleg nem adható.
- 4./ A fizetéselőleg mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló besorolás szerinti illetményének 30 %-át, ha illetményét letiltás terheli.
- 5./ Nem folyósítható fizetéselőleg annak a munkavállalónak, akinek az illetményét 50 % letiltás terheli.
- 6./ A kifizetett előlegekről a főpénztáros köteles analitikus nyilvántartást vezetni, amelyből név szerint megállapítható a kifizetett előlegek és a fennálló tartozás összege.
- 7./ A dolgozótól az előleg törlesztését a MÁK vonja le.
- 8./ Attól a munkavállalóól, akinek megszűnik a munkaviszonya, az utolsó illetmény kifizetésekor az előleg teljes összegét le kell vonni, amennyiben az nem teljesíthető, akkor a fennmaradó tartozást az elszámoló lapjára fel kell vezetni.
- 9./ A 4., 5., pontokban meghatározott korlátok alól az igazgató vagy a gazdasági igazgató indokolt esetben felmentést adhat.



8. számú melléklet

SZABÁLYZAT  
A HEVESI SÁNDOR SZÍNHÁZ DOLGOZÓINAK  
LAKÁSÉPÍTÉSI MUNKÁLTATÓI TÁMOGATÁSÁRÓL

Szabályzat hatálya:

1. A szabályzat hatálya a színház főfoglalkozású munkavállalóira terjed ki.

A lakásépítési alapból nyújtandó támogatás formái, módja, feltételei:

Zala Megyei Jogú Város mindenkori, ide vonatkozó lakásrendelete az irányadó.



## 9. számú melléklet

**A KÜLSŐ RENDEZVÉNYEKEN ÜGYELETET ELLÁTÓ  
MUNKAVÁLLALÓAK DÍJÁRÓL**

A színház épületében megrendezésre kerülő idegen rendezvények lebonyolításában közreműködő dolgozók ügyeletüket munkaidőn kívül látják el, s ezért külön díjazás jár részükre.

A színpadi kiszolgáló táruk, az ügyelő és a nézőtéri felügyelő a műszaki vezető berendelése alapján, a ténylegesen eltöltött ügyeletek alapján, 2024.03.01-től az alábbi ügyeletei díjban részesülnek;

	Évi öt alkalommal városi rendezvények esetén:	Vendégrendezvények esetén:
<i>Színpadfelügyelő</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Színpadmester</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Díszítő</i>	2 600 Ft/óra	3 300 Ft/óra
<i>Kelléktárvezető</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Kellékes</i>	2 600 Ft/óra	3 300 Ft/óra
<i>Fővilágosító</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Világosító tárvezető</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Világosító (táblás)</i>	3 000 Ft/óra	4 000 Ft/óra
<i>Világosító (beosztott)</i>	2 600 Ft/óra	3 300 Ft/óra
<i>Hangosító tárvezető</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Hang technikus (táblás)</i>	3 000 Ft/óra	4 000 Ft/óra
<i>Hangosító</i>	2 600 Ft/óra	3 300 Ft/óra
<i>Öltöztető</i>	2 300 Ft/óra	3 000 Ft/óra
<i>Fodrász</i>	2 500 Ft/óra	3 200 Ft/óra
<i>Ügyelő</i>	3 200 Ft/óra	4 200 Ft/óra
<i>Gondnokságvezető</i>	2 500 Ft/óra	3 000 Ft/óra
<i>Ügy. Karbantartó</i>	2 500 Ft/óra	3 000 Ft/óra
<i>Takarító</i>	2 500 Ft/óra	3 000 Ft/óra
<i>Gazdasági titkár</i>	10 600 Ft	13 200 Ft
<i>Pénztáros</i>	10 600 Ft	13 200 Ft
<i>Gazdasági igazgató</i>	32 000 Ft	40 000 Ft
<i>Műszaki vezető</i>	32 000 Ft	40 000 Ft

Amennyiben a fenti ügyletek, előkészítő és lebonyolító munkák személyes ellátása garantált, a fentiek alapján megállapított díjak a közreműködőt képviselő gazdasági társaság, vagy egyéni vállalkozó részére az esetlegesen felszámítandó ÁFA-val növelt összegben, számla alapján fizethető.

Zalaegerszeg, 2024.02.14

  
Dr. Besenyei Árpád s.k.  
Igazgató



  
Hertelendy Attila s.k.  
SZB-titkár



## 10. számú melléklet

KÁRTÉRÍTÉSI ÁLTALÁNY MÉRTÉKE A PRÓBÁRÓL, ELŐADÁSRÓL,  
ILLETVE TÁJINDULÁSRÓL VALÓ ELKÉSÉS ESETÉN

## I. A próbán előforduló mulasztásokra:

1. Késés	A kártérítés mértéke
- ha a kiírt próbakezdés utáni 10 perc türelmi időt	
- meghaladja, azaz a 11. percben	1.000,-Ft
- minden további 10 perc	500,-Ft
- hívás lekésése	500,-Ft

## 2. Próbamulasztás

Az okozott kár összegének megfelelő eseti kártérítés.

## II. Az előadáson előforduló mulasztásokra:

Az adott előadásban közreműködők előírt kötelező jelenlétének időpontjai:

- Az első felvonásban (részben) érintettek számára, az előadáskezdést megelőző 30 perc,
- További felvonásokban (részben) érintettek számára az előadáskezdés időpontja.

## 1. Késés (öltöző késés)

- Ha az előírt jelenlét időpontjától számított 5 perc türelmi időt meghaladja, azaz a 6. percben 1.000,-Ft
- Ezt követően percenként 500,-Ft

## 2. Jelenetlekésés eseti elbírálás szerint.

## 3. Előadás mulasztás, ill. kezdés késés esetén, az okozott kár összegének megfelelő eseti kártérítés.

## III. Tájbusz indulás lekésése

- 5 perc türelmi idő után, azaz a 6. percben 1.000,-Ft
- ezt követően percenként 500,-Ft





## 11. számú melléklet

## A TÖRZSGÁRDÁRÓL

- 1./ A törzsgárda célja a színház munkavállalóinak fokozott anyagi és erköcsi elismerése.
- 2./ A törzsgárda fokozatai:  
5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 év
- 3./ A törzsgárdára való jogosultság megállapításánál a Hevesi Sándor Színháznál folyamatos közalkalmazotti, illetve 2020. július 1-től munkavállalói jogviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.
- 4./ Az egyes törzsgárda fokozatok elérésekor a beosztástól és a keresettől függetlenül, az elért fokozat éveinek egyötöde és 30.000,- Ft szorzatával megegyező pénzjutalom adható.
- 5./ A törzsgárda jutalom az adott évad nyitó társulati ülésén kerül kifizetésre azoknak a munkavállalóknak, akik a tárgy év szeptember 3-ig várhatóan elérik a törzsgárda valamelyik fokozatát.
- 6./ A fegyelmi büntetés hatálya alatt álló dolgozó a törzsgárdába nem vehető fel. Az egyéb okok miatt történt törzsgárda szüneteltetéséről vagy a végleges megszűnéséről a színház igazgatója dönt.



## 12. számú melléklet

## NYUGDÍJ ELŐTTI ILLETMÉNYKIEGÉSZÍTÉS

1./Az illetménykiegészítés célja a színház munkavállalóinak fokozott anyagi és erkölcsi elismerése.

A színházból nyugdíjba vonuló dolgozók, munkájának elismeréseként, a nyugdíjjogosultság elérését megelőző fél évig, azaz hat hónapig, a következő megkötésekkel munkáltatói döntésen alapuló illetmény adható;

- azok, akik 10 évet meghaladó munkavállalói jogviszonyban állnak a színházzal a nyugdíjba menetelük időpontjáig 10%,
- azok, akik 15 évet meghaladó munkavállalói jogviszonyban állnak a színházzal a nyugdíjba menetelük időpontjáig 15%,

munkáltatói döntésen alapuló illetmény adható, melynek alapja a dolgozó megállapításkori alapilletménye.

Munkavállalói jogviszony alatt, 2020. november 1-jét megelőző közalkalmazotti jogviszonyt is érteni kell.

2. Az illetménykiegészítés elbírálása a munkavállaló írásbeli kérelmére indul.
3. A színház az aktuális anyagi helyzetét figyelembe véve dönt az illetmény megítéléséről.
4. Visszamenőlegesen nem adható!



## 13. számú melléklet

## TARTALOM

<b>I. rész: BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK</b>	2
1.1. A KSZ tartalma	2
1.2. A KSZ hatálya	2
1.3. A KSZ megkötése, módosítása, megszűnése	2
<b>II. rész: MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK</b>	3
2.1. A munkáltató és a szakszervezet kapcsolata	3
<b>III. rész: MUNKAVISZONY</b>	3
3.1. Munkaviszony létesítése	3
3.2. A munkaszerződés módosítása	5
3.3. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése	5
3.4. A munkavégzés szabályai	9
3.5. Munkaidő és pihenőidő	11
3.6. Munkavállalók előmeneteli és illetményrendszere	14
3.7. Szociális és egyéb juttatások	15
3.8. A színház és a munkavállaló kártérítési felelőssége	16
<b>IV. rész: MUNKAÜGYI VITA</b>	17
<b>V. rész: HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK</b>	17
<b>Mellékletek Jegyzéke:</b>	
1. sz. melléklet:	
A kollektív szerződéshez kapcsolódó fontosabb jogszabályok jegyzéke	
2. sz. melléklet:	
Művészi és művészeti munkakörök	
3. sz. melléklet:	
Változó munkahelyen foglalkoztatható munkavállalók jegyzéke	
4. sz. melléklet:	
A további munkaviszony bejelentésének rendje művészeti munkavállalók esetében	
5. sz. melléklet:	
A színházban fizetendő illetménypótlékokról és illetménykiegészítésekről	
6. sz. melléklet:	
A színházban fizetendő költségtérítésekről	
7. sz. melléklet:	
Az fizetéselőleg folyósításának részletes szabályai	
8. sz. melléklet:	
Szabályzat a Hevesi Sándor Színház dolgozóinak lakásépítési munkáltatói támogatásáról	
9. sz. melléklet:	
A külső rendezvényeken ügyeletet ellátó munkavállalóak díjáról	
10. sz. melléklet:	
Kártérítési általány mértéke a próbáról, előadásról, illetve tájindulásról való elkésés esetén	
11. sz. melléklet: A törzsgárdáról	
12. sz. melléklet: Nyugdíj előtti illetménykiegészítés	
13. sz. melléklet: TARTALOM	

