

!! PRACOVNÍ VERZE !!

Národní  divadlo

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NÁRODNÍHO DIVADLA

NÁRODNÍ DIVADLO se sídlem v Praze 1, Ostrovní 1, 112 30

IČ : 00023337

zastoupené PhDr. Ondřejem Černým, ředitelem

jako zaměstnavatel - organizace, na straně jedné

a

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE ODBOROVÉ ASOCIACE DIVADELNÍKŮ ND,

zastoupená předsedou, p. Bertholdem Kaupou

MÍSTNÍ POBOČKA HERECKÉ ASOCIACE,

zastoupená Jiřím Štěpničkou, Janem Markvartem ,Věrou Joglovou a Radimem Kafkou

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE UNIE ORCHESTRÁLNÍCH HUDEBNÍKŮ,

zastoupená předsedou p. Liborem Mikulem

ZÁKLADNÍ ORGANIZACE UNIE PROFESIONÁLNÍCH ZPĚVÁKŮ ND,

zastoupená předsedou p. Janem Růžičkou

jako příslušné orgány odborových organizací, na straně druhé

za účelem plnění úkolů, vyplývajících z poslání Národního divadla, předcházení sporům, sociálnímu napětí a za účelem úpravy pracovních, mzdových a ostatních nároků a podmínek zaměstnanců Národního divadla, uzavírají spolu ve smyslu zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zák.č.120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,

tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

ČÁST I.

Vztahy mezi Národním divadlem a odborovými organizacemi působícími v Národním divadle

Podmínky pro činnost odborových organizací v Národním divadle

Článek 1.

1.

Zaměstnavatel bere na vědomí a uznává v této smlouvě vyjmenované odborové organizace jako právnické osoby a taktéž v této smlouvě uvedené odborové orgány, které za tyto odborové organizace mají právo zavazovat se jednat. Orgány těchto odborových organizací tvoří Odborovou radu Národního divadla (dále jen ORND) sestavenou ze zvolených zástupců jednotlivých odborových organizací.

2.

Odborová rada Národního divadla je sestavena ze čtyř zástupců Herecké asociace - činohra, opera, balet, operní balet, jednoho zástupce Unie profesionálních zpěváků za sbor opery Národního divadla, jednoho zástupce Unie orchestrálních hudebníků a jedenácti zástupců za Odborovou asociaci divadelníků. Z těchto sedmnácti osob je tajnou volbou volen předseda Odborové rady Národního divadla a jeho zástupce.

O zástupcích jednotlivých odborových organizací bude ORND neprodleně informovat zaměstnavatele. Stejně tak učiní v případě, kdy dojde ke změně zvoleného či zvolených zástupců - orgánu odborových organizací.

3.

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovými organizacemi opatření týkající se většího počtu, případně všech zaměstnanců ND. ORND může k projednání otázek týkajících se výlučně zaměstnanců profesně spadajících pod jednu odborovou organizaci zmocnit takovou odborovou organizaci k samostatnému jednání. Tímto ustanovením není dotčen zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jakož i další obecně závazné právní předpisy.

4.

Zaměstnavatel vytvoří podle provozních možností podmínky pro činnost odborových organizací působících v ND. Za tímto účelem :

a) umožní odborovým organizacím užívání 2 – 3 vyhrazených místností dle možností zaměstnavatele a na základě požadavků jednotlivých odborových organizací (pro Odborovou asociaci divadelníků, Unii profesionálních zpěváků a Unii orchestrálních hudebníků) a hradí náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem, a to skutečně prokázané náklady až do výše 40.000,-Kč za kalendářní rok dohromady za všechny užívané místnosti. Místnosti budou vybaveny základním kancelářským nábytkem, telefonem a případně jednoduchým typem výpočetní techniky (počítač a tiskárna) dle možností zaměstnavatele.

b) poskytne všem odborovým organizacím místnost pro schůzovní činnost.

5.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude členům jednotlivých odborových organizací provádět na jejich žádost srážky z platu na úhradu členských příspěvků a zasílat je na příslušná konta těchto organizací, a to pouze na základě dohody o srážkách z platu dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Zaměstnavatel bude provádět tuto činnost na základě dohod o zajišťování odvodu členských příspěvků zaměstnanců ND – členů jednotlivých odborových organizací, které byly uzavřeny se všemi odborovými organizacemi působícími v ND.

6.

Zaměstnavatel poskytne voleným funkcionářům odborových organizací pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud činnost související s výkonem funkce nelze provést mimo pracovní dobu. Dále je zaměstnavatel povinen hradit těmto zaměstnancům v rozsahu podle § 203 odst. 2 ZP náhradu platu za dobu výkonu funkce ve výši průměrného výdělků. Odborové organizace se zavazují dbát, aby tohoto opatření nebylo volenými zástupci odborových organizací zneužíváno.

Právo odborových organizací na informace

Článek 2.

1.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat odborovým organizacím průběžné písemné informace o zásadních otázkách rozvoje ND, o hospodářských výsledcích a perspektivě ND, tj. zejména dramaturgický plán, výroční zpráva o hospodaření ND, koncepce činnosti ND, a další, schválené ředitelem ND.

2.

Informovanost odborových organizací o podstatných změnách zabezpečí zaměstnavatel dále tím, že tři měsíce předem oznámí písemně odborovým organizacím úmysl provést strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v důsledku kterých by mělo dojít k uvolňování zaměstnanců, a to ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce týkajících se hromadného propouštění zaměstnanců.

3.

Tyto informace poskytuje zaměstnavatel předem, pokud v jednotlivých případech nehrozí nebezpečí z prodlení.

Článek 3.

1.

Zaměstnavatel bude písemně odborové organizace informovat o závěrech přijatých na schůzích a poradách vedení ND a na poradách organizovaných na ostatních úrovních v otázkách týkajících se bodu 1 a 2 článku 2 smlouvy.

2.

K zabezpečení informovanosti bude zaměstnavatel odborovým organizacím předkládat potřebné informace a podklady, přičemž týkají-li se tyto informace osobních údajů zaměstnanců, které jsou předmětem ochrany osobnosti, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Postup při projednání

Článek 4.

K zabezpečení práva a povinnosti jak odborových organizací, tak zaměstnavatele projednávat vzájemně všechna opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců, případně všech zaměstnanců ND, se smluvní strany této kolektivní smlouvy dohodly na následujícím postupu :

a) ve všech případech, kdy pracovní právní předpisy stanovují organizaci povinnost projednat zamýšlená opatření s odborovými organizacemi, předkládat tato zamýšlená opatření v písemné formě odborovým organizacím k projednání,

b) předkládat odborovým organizacím k projednání zamýšlená opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mládeže a osob se změněnou pracovní schopností, ze strany zaměstnavatele,

c) odborovým organizacím budou ze strany zaměstnavatele předkládány k projednání jednotlivé případy převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, pokud s tím převáděný zaměstnanec nesouhlasí (přesahuje-li doba převedení 21 pracovních dnů), a to písemnou formou,

d) odborovým organizacím budou předkládány ze strany zaměstnavatele k projednání jednotlivé případy výpovědí či okamžitých zrušení pracovního poměru před jejich zasláním dotčeným zaměstnancům, a to v písemné formě,

e) odborovým organizacím budou dále předkládány ze strany zaměstnavatele k projednání jednotlivé případy náhrady škody způsobené jednáním zaměstnance a obsah dohody o způsobu její úhrady (pokud škoda přesahuje 1.000,-Kč), a dále způsob a rozsah náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, a to v písemné formě,

f) odborové organizace se vyjádří k jednotlivým případům, které má zaměstnavatel povinnost s odborovými organizacemi projednat, písemnou formou ve lhůtě 15 dnů. V písemném vyjádření uvede odborová organizace své stanovisko k případu i s jeho odůvodněním,

g) zaměstnavatel umožní dvakrát ročně odborovým organizacím kontrolu stavu a připravenosti rekreačních zařízení / dále jen RZ / na provoz,

- h) zaměstnavatel umožní zaměstnancům přednostní rezervaci pobytu v RZ před ostatními zájemci o rekreaci,
- i) po skončení sezóny obdrží zaměstnavatel od ORND vyhodnocení průběhu rekreací v RZ.

Postup při spolurozhodování

Článek 5.

Odborové organizace spolurozhodují se zaměstnavatelem v těchto záležitostech :

- a) o stanovení přídělů do FKSP a o jeho čerpání,
- b) o tom, zda jde v jednotlivých případech o neomluvené zameškání práce zaměstnancem,
- c) při případné změně pracovního řádu formou předchozího souhlasu s touto změnou v souladu s § 306 odst. 4 zákoníku práce.
- d) při zajišťování provozu rekreačních zařízení / dále jen RZ / , a to v těchto bodech :
 - při uzavírání či změně smluvních vztahů, týkajících se zásadním způsobem provozu RZ, tj. zejména smlouva o nájmu RZ, smlouva o provozování RZ,
 - při případném výběrovém řízení na nového provozovatele RZ,
 - při veškerých změnách, které by mohly ovlivnit průběh a kvalitu rekreací,
 - při jednání na příslušném obecním zastupitelstvu, týkajících se zásadních otázek provozu RZ, tj. otázek, které by mohly negativním způsobem ovlivnit chod rekreace zaměstnanců ND.

Zaměstnavatel si vyžádá souhlas odborové organizace k podání výpovědi členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, dále v ostatních případech, kde tuto povinnost stanovuje zákoník práce.

Další opatření pro vzájemnou informovanost

Článek 6.

Zaměstnavatel se zavazuje svolat jednou za půl roku poradou, které se zúčastní :

ředitel ND, správní ředitel, umělečtí šéfové jednotlivých souborů, vedoucí uměleckých správ, vedoucí úseků ND a případně další odpovědní zaměstnanci a zástupci odborových organizací.

Účelem těchto porad bude vzájemná informovanost a projednání všech zásadních otázek týkajících se rozvoje ND. Výše uvedenou poradou svolávají ve vzájemné dohodě ředitel ND a předseda ORND.

ČÁST II.

Pracovněprávní a platové podmínky zaměstnanců Národního divadla

Článek 7.

Pracovní doba

Vzhledem k tomu, že povaha práce a podmínky provozu v Národním divadle nedovolují, aby pracovní doba byla rozvržena u všech zaměstnanců rovnoměrně na jednotlivé týdny, rozvrhuje se pracovní doba nerovnoměrně na období 52 týdnů po sobě jdoucích. Počátek tohoto období je stanoven vždy na 1. leden kalendářního roku. Jednotlivé útvary, pracoviště Národního divadla, ve kterých je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně, budou vždy stanoveny ředitelem ND po projednání s odborovými organizacemi pro příslušné 52 týdenní období.

Níže uvedený text je nyní součástí Příkazu ředitele o stanovení úvazků uměleckých zaměstnanců v ND č. 012/99. Nově je třeba tuto problematiku upravit KS, přičemž zde je zkopírováno znění ze zmíněného PR s tím, že dojde v rámci kolektivního vyjednávání k úpravě.

Pracovní doba a pracovní úvazky uměleckých zaměstnanců

Uměleckými zaměstnanci jsou pro účely tohoto článku kolektivní smlouvy jsou zaměstnanci ND pracující dle pracovní smlouvy a Organizačního řádu ND v těchto pracovních zařazeních : sólisté opery, baletu a sólisté hereckého souboru činohry, šéfdramaturg, dramaturg, lektor, korepetitor, člen orchestru opery, koncertní mistr, vedoucí nástrojové skupiny, šéfdirigent, dirigent a asistent, vedoucí orchestru, člen sboru opery, šéfsbormistr, sbormistr, člen baletu opery, vedoucí baletu opery, pedagog, režisér, pomocný režisér, asistent režie, inspicie, nápověda, choreograf, baletní mistr, asistent choreografa, člen sboru baletu.

Pracovní doba uměleckých zaměstnanců se vyjadřuje pracovním úvazkem, který je stanoven touto kolektivní smlouvou. Dle ustanovení ZP se pro výpočet platu uměleckého zaměstnance vychází z odpracování příslušného počtu hodin (plný či zkrácený úvazek). Pro umělecké zaměstnance se stanovují s ohledem na charakter jejich činnosti pracovní úvazky měsíční nebo roční. Ročním úvazkem se rozumí jedna divadelní sezóna, která je vždy vymezena příkazem ředitele ND.

Pracovní úvazek pro umělecké zaměstnance, vyjma členů orchestru, vedoucích nástrojových skupin, koncertních mistrů, asistentů choreografa, pedagogů souboru baletu a korepetitorů souboru baletu, se skládá z počtu představení, premiér či dozorů pro měsíc či divadelní sezónu tak, jak je uvedeno níže. Pracovní úvazek členů orchestru opery, vedoucích nástrojových skupin, koncertních mistrů, baletních mistrů, asistentů choreografa, pedagogů souboru baletu a korepetitorů souboru baletu, se skládá z počtu výkonů (představení a zkoušek) pro jeden měsíc.

Plnění pracovního úvazku i v případě kolektivních uměleckých složek (orchestr, sbor a balet opery, sbor baletu) se sleduje vždy na jednotlivého zaměstnance (nikoliv na úvazky či výkony kolektivního tělesa).

Stanovení úvazků :

Úvazky pro umělecké zaměstnance se stanovují takto :

Umělecký soubor opery

Sólisté počet představení od 2 do 12

Dirigent

+ další uměl.zaměstnanci dle výše uvedeného textu, bude stanoveno pro projednání v KS, stejně tak i pro soubor činohry a baletu dle jednotlivých profesí.

Umělecký zaměstnanec, vyjma člena orchestru opery, vedoucího nástrojové skupiny, koncertních mistrů, je povinen odehrát o 50 % představení více než je jeho stanovený pracovní úvazek. V případě, že je jeho stanovený pracovní úvazek vyjádřen lichým číslem, vypočítává se jeho povinnost ze sudého čísla nad číslem lichým. Všichni členové orchestru opery, vedoucí nástrojových skupin a koncertní mistři jsou povinni přehrát nad stanovený úvazek měsíčně 13 výkonů. V případě, kdyby měl umělecký zaměstnanec odehrát ještě další představení nebo výkony nad objem jeho pracovního úvazku povýšeného dle předchozích vět, lze tak učinit pouze na základě smlouvy dle autorského zákona (mimo pracovní poměr).

V případě, že je v počtu představení či zkoušek v tomto článku kolektivní smlouvy stanoveno rozpětí, upraví jejich počet jednotlivě pro každého uměleckého zaměstnance v mezích kolektivní smlouvy vždy na jednu divadelní sezónu příslušný šéf uměleckého souboru. Evidence plnění úvazků uměleckých zaměstnanců je vedena na jednotlivých uměleckých souborech ND.

Pro umělecké zaměstnance se stanovuje šestidenní pracovní týden. Vzhledem ke specifické uměleckého provozu na scénách ND a při vystoupení v rámci hostování, přísluší uměleckým zaměstnancům nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin (tzv. náhradní den), a to i v jiný den v týdnu než v den pracovního klidu nebo zákonem stanoveného svátku.text z Pracovního řádu čl.V,bod 2.2.- Náhradní dny musí být oznámeny zaměstnancům nejpozději 10 dnů před začátkem kalendářního měsíce, ve kterém mají být poskytnuty. Náhradní den kolektivním tělesům je poskytován kolektivně. V případě provozní potřeby může být náhradní den po předchozím souhlasu zaměstnance poskytnut individuálně. Počet takto individuálně poskytnutých dnů musí souhlasit s počtem kolektivně poskytnutých náhradních dnů.Vyžadují-li to zvláštní provozní podmínky, může být určený náhradní den přesunut, což musí být zaměstnanci sděleno bezodkladně. Minimální lhůta pro vyhlášení přesunu náhradního dne z provozně nezbytných důvodů je 48 hodin před původně určeným náhradním dnem. Přesunutý náhradní den musí být čerpán do konce příštího kalendářního měsíce. To vše za podmínky, že zaměstnanci bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 24 hodin s tím, že zaměstnanci bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Práce přesčas

Období, ve kterém práce přesčas zaměstnanců ND nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje v souladu s § 93, odstavec 4 zákoníku práce, na 52 týdnů po sobě jdoucích. Počátek tohoto období je stanoven vždy na 1. leden kalendářního roku.

Odstupné

Odstupné při uvolňování zaměstnanců v případech, kdy je se zaměstnancem rozvazován pracovní poměr výpovědí nebo dohodou na základě naplnění skutečností uvedených v § 52 písmeno a) až c) zákoníku práce, bude poskytnuto ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Odstupné při uvolňování zaměstnanců v případech, kdy je se zaměstnancem rozvazován pracovní poměr výpovědí nebo dohodou na základě naplnění skutečností uvedených v § 52 písmeno d) zákoníku práce, bude poskytnuto ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Dovolená

Zaměstnavatel vydává plán dovolených pro ten který kalendářní rok po předchozím souhlasu ORND vždy do 30. dubna tak, aby si zaměstnanci mohli dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku.

Do textu KS by bylo vhodné začlenit tuto problematiku z Pracovního řádu :

Podmínky uzavírání pracovních poměrů s novými uměleckými zaměstnanci – konkurzní řízení, Konkurzní řády ND, a to pro sólisty ,kolektivní tělesa, inscenátory, kvalifikační a jiné požadavky (viz bod 1.3. Pracovního řádu)

Doba pracovního poměru – může být odkaz na dohody o zvláštní povaze práce, jinak se toto řídí platným zněním ZP

Rekonkurzy – při neuspokojivých pracovních výsledcích uměleckých zaměstnanců – kolektivní tělesa či i jiní uměl.zaměstnanci

Základní povinnosti zaměstnanců, zejména podrobně upravit povinnosti umělců (hlášení nemoci, udržování předpokladů pro výkon uměl. činnosti, dlouhodobé uvolňování, dále také povinnosti umělců specifikované v Pracovním řádu v článku Úkoly umělců (přidělení, odejmutí role, obsazení v reprízách, záaskoky).

Zkoušky, Představení, Organizace práce, Provoz na jevišti

Bezpečnost práce a požární ochrana (oznamování úrazů, povinnost podrobit se dechové zkoušce atd,).

Hmotná zainteresovanost

Článek 8.

1.

Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s odborovými organizacemi veškerá opatření v oblasti platů zaměstnanců ND, která jsou uskutečňována formou vnitřní normy ND, ve vazbě na možnosti dané obecně závaznými právními předpisy s ohledem především na pohyblivou složku platu.

2.

Při uplatňování složek platu, forem platu, případně jejich změnách, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi, pokud uplatnění platové formy není stanoveno platovým předpisem ve formě obecně závazného právního předpisu.

3.

Zaměstnavatel zajistí prostřednictvím příslušných vedoucích zaměstnanců, aby při odměňování zaměstnanců bylo dbáno především na to, aby byla posilována platová diferenciací ve prospěch kvalifikovaných, iniciativních a výkonných zaměstnanců.

4.

K základním platům budou zaměstnancům poskytovány nárokové požitky ve smyslu platných předpisů pro jednotlivé kategorie zaměstnanců podle zákoníku práce a jeho prováděcích předpisů. Text ze Mzdového předpisu ND (upraven dle platného znění ZP)*Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může ND poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. až 16. platové třídy, může ND poskytovat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. O přiznání, zvýšení či snížení osobního příplatku rozhoduje vedoucí zaměstnanec oprávněný dle Podpisového řádu k podepisování mzdového (pracovního) výkazu na návrh přímého nadřízeného zaměstnance. U uměleckých zaměstnanců, jež jsou specifikováni v odstavci 9 tohoto článku kolektivní smlouvy, v sobě osobní příplatek zahrnuje záskoky, přehrané, rolovné a 3. výkony. Rolovné je poskytováno pouze sólistům jednotlivých uměleckých souborů. Příplatky za záskoky, přehrané, rolovné a 3. výkony nemohou přesáhnout maximální zákonnou výši osobního příplatku dle tohoto odstavce. Přiznání a výše osobních příplatků je závislá na objemu finanční prostředků ND určených na platy. U uměleckých zaměstnanců musí být formou osobního příplatku proplaceny prvé řadě záskoky a přehrané, teprve potom případně rolovné a 3. výkon. V této části KS musí být vymezeny užívané pojmy „přehrané, rolovné, 3. výkony, záskoky, součástí kolektivního vyjednávání bude ze strany ND i snaha se co nejvíce držet zákonných předpisů, tj. ZP a nařízení vlády o platových poměrech, tyto pojmy předpisy neznají.*

5.

V případě výkonu mimořádné práce způsobené absencí zaměstnanců (ať už z důvodu dlouhodobé nemoci nebo fluktuace) bude plat za chybějící zaměstnance použit na mimořádné odměny

či zvýšení osobního příplatku zaměstnancům konkrétního dotčeného pracoviště ND. O výši rozhoduje ředitel ND, popřípadě správní ředitel ND, na základě návrhu přímého vedoucího zaměstnance.

6.

Dojde-li na jednotlivých pracovištích ke snížení plánovaného počtu zaměstnanců a zároveň nebude snížen objem pracovních povinností, zaměstnavatel se zavazuje ponechat 50 % základních platů propouštěných zaměstnanců k dispozici příslušnému odboru dle Organizačního řádu ND, kterého se snížení počtu zaměstnanců týká. Tyto prostředky na platy budou použity pro zaměstnance dotčeného odboru.

7.

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude v rámci platných právních předpisů maximálně využívat možností k valorizaci platů zaměstnanců. Způsob a výše valorizace bude předem projednána s odborovými organizacemi, pokud nebude přímo nařízena obecně závazným právním předpisem.

8.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších pracích dle příslušného Katalogu prací. Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo sám také vykonává dle příslušného Katalogu prací. Pokud není tato práce v Katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

9.

Účastníci této kolektivní smlouvy se dohodli stanovit touto kolektivní smlouvou okruh uměleckých a uměleckotechnických zaměstnanců a pravidla pro určení platového tarifu pro tento okruh zaměstnanců v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy ve smyslu § 6 odstavec 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění.

- a) **Uměleckými zaměstnanci** jsou pro účely tohoto článku kolektivní smlouvy sólisté opery, činohry a baletu, režiséři, šéfdirigent, dirigenti, dramaturgové (případně další zaměstnanci příbuzných uměleckých profesí – asistenti inscenátorů apod.), členové kolektivních uměleckých těles (koncertní mistr, první hráč, člen orchestru, člen sboru opery, člen baletu opery, člen sboru baletu). Doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do platového stupně nebude zjišťována u sólistů opery, činohry, baletu, režisérů, šéfdirigenta, dirigentů, koncertních mistrů, zástupců koncertních mistrů, prvních hráčů jednotlivých nástrojových skupin orchestru opery, členů sboru baletu, členů baletu opery a dramaturgů. Doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do platového stupně dle zákona bude zjišťována u členů kolektivních těles (člen orchestru, člen sboru opery).

Sólisté

Solisté opery, činohry a baletu, včetně koncertního mistra houslí, zástupce koncertního mistra houslí, koncertního mistra violoncell, první hráči jednotlivých nástrojových skupin orchestru opery a členové sboru baletu a členové baletu opery v případě uzavírání pracovního poměru s ND budou zařazeni do platových stupňů vždy na základě rozhodnutí uměleckého šéfa příslušného souboru na základě posouzení uměleckých kvalit umělce a jeho dosavadních uměleckých výsledků s přihlédnutím k výsledku konkurzu (pokud se konkurz konal), na základě kterého byl umělec přijat do pracovního poměru. Zařazení se provádí vždy na jednu divadelní sezónu a pokud u tohoto zařazení nedojde ke změně, platí toto zařazení i pro další období. V průběhu sezóny může umělecký šéf z mimořádného důvodu zařazení do platového stupně změnit, tzn. platový stupeň může být zaměstnanci stanoven vyšší nebo nižší oproti stávajícímu zařazení. Při rozhodování o změně zařazení uměleckých zaměstnanců do platových stupňů v průběhu trvání jejich pracovního poměru přihlídně umělecký šéf zejména k uměleckým výsledkům zaměstnance v předchozí sezóně, k četnosti jeho uměleckých výkonů v měsíčním průměru za předchozí sezónu, délce jeho pracovního poměru v Národním divadle a v případě koncertního mistra houslí, zástupce koncertního mistra houslí, koncertního mistra violoncell a prvních hráčů jednotlivých nástrojových skupin i k doporučení Umělecké rady orchestru a šéfdirigenta orchestru, v případě člena baletu opery k doporučení vedoucího baletu opery.

Kolektivní tělesa

Členové kolektivních uměleckých těles vyjma koncertního mistra houslí, zástupce koncertního mistra houslí, koncertního mistra violoncell, prvních hráčů jednotlivých nástrojových skupin orchestru opery, členů sboru baletu a členů baletu opery, jsou zařazováni do platového stupně, který odpovídá době rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně dle zákona, nebo do stupně vyššího či nižšího než odpovídá době rozhodné dle zákona, a to pouze v případech vymezených níže :

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné je možno člena kolektivního tělesa zařadit při uzavírání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec prokázal v rámci konkurzního řízení mimořádné umělecké kvality, v tomto případě je možno tohoto zaměstnance zařadit do platového stupně až o 4 stupně vyššího než odpovídá době rozhodné dle zákona. O zařazení do vyššího platového stupně než odpovídá době rozhodné dle tohoto odstavce rozhoduje umělecký šéf souboru na základě výsledků konkurzního řízení s přihlédnutím ke stanovisku Umělecké rady orchestru opery a šéfdirigenta v případě členů orchestru a ke stanovisku šéfsbormistra v případě členů sboru opery.

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné dle zákona je dále možno člena kolektivního tělesa zařadit v případě, že prokázal věrohodně praxi v oboru či činnostech příbuzných, které bude vykonávat nebo vykonává v ND dle pracovní smlouvy (např. výuka hudby, výkon teoretických činností v oboru apod.), a to při uzavírání pracovního poměru se zaměstnancem nebo i v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance v ND. O tom, zda se je v jednotlivých případech jedná o praxi v oboru či činnostech příbuzných a zda je možno tuto praxi započítat jako dobu rozhodnou v celkové délce, rozhoduje umělecký šéf souboru s přihlédnutím ke stanovisku Umělecké rady orchestru a šéfdirigenta v případě člena orchestru a ke stanovisku šéfsbormistra v případě člena sboru opery. V tomto případě bude započtena jako doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do platového stupně i doba výkonu těchto příbuzných činností zaměstnancem.

Výše uvedené důvody pro přiznání vyššího platového stupně lze použít samostatně i v kombinaci.

Výše uvedeným členům kolektivních uměleckých těles se zaručuje postup v platových stupních odpovídající nárůstu doby rozhodné pro zařazení do platového stupně. Postup v platových stupních se zaručuje i v případě, že členové kolektivních uměleckých těles budou zařazeni do vyšších či nižších platových stupňů než odpovídá době rozhodné pro zařazení zaměstnance. Uměleckým šéfem souboru může být v průběhu pracovního poměru zaměstnance v ND platový stupeň zvýšen oproti stávajícímu platovému stupni zaměstnance z důvodu opakovaného prokázání mimořádných uměleckých kvalit zaměstnance, a to maximálně až o 4 platové stupně výše než zaměstnanci náležejí dle doby rozhodné na návrh Umělecké rady orchestru a šéfdirigenta v případě člena orchestru a na návrh šéfsbormistra a vedoucího hlasové skupiny v případě člena sboru opery. Uměleckým šéfem souboru může být postup v platových stupních u jednotlivých zaměstnanců pozastaven nebo může být platový stupeň snížen až o 2 platové stupně oproti stávajícímu platovému stupni zaměstnance (dle závažnosti případu), a to v každém jednotlivém případě snížení platového stupně, z důvodu opakovaných neuspokojivých pracovních výsledků či nesplňování předpokladů pro výkon umělecké činnosti zaměstnancem. O pozastavení postupu v platovém stupni nebo o snížení platového stupně rozhodne umělecký šéf souboru po projednání jednotlivého případu s Uměleckou radou orchestru v případě člena orchestru a po projednání se šéfsbormistrem a vedoucím hlasové skupiny v případě člena sboru opery. Pokud je člen kolektivního uměleckého tělesa zařazen do platového stupně, který je vyšší nebo nižší než platový stupeň odpovídající době rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně, provádí se toto zařazení vždy na jednu divadelní sezónu. Pokud u tohoto zařazení nedojde ke změně, platí pro další období stejně.

b) **Uměleckotechnickými zaměstnanci** pro účely tohoto článku kolektivní smlouvy jsou zaměstnanci ND, jež vykonávají činnosti úzce související s přípravou a zajištěním technického chodu představení na jevišti, tzn. zejména příprava a zajištění :

- činností z oboru scénografie (výtvarná a provozně architektonická činnost, modelárna, rekvizity , technická fotografie)
- výroby dekorací
- výroby kostýmů
- realizace stavby, provozu a skladování scénické výpravy
- provoz osvětlovací techniky a dalších světelných systémů, provoz elektroakustických, televizních, komunikačních a signalizačních zařízení
- spolupráce s inscenátory při tvorbě zvukové složky inscenace, zajištění zvukové výroby
- garderobiérská činnost
- maskérská a vlásenkářská činnost
- další činnosti obdobného charakteru.

UTZ jsou zařazováni do platového stupně, který odpovídá době rozhodné pro zařazení UTZ do platového stupně dle zákona, nebo do stupně vyššího či nižšího než odpovídá době rozhodné dle zákona, a to pouze v případech vymezených níže:

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné je možno UTZ zařadit při uzavírání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec prokázal v rámci přijímacího řízení nadprůměrné znalosti

či předpoklady (odborné, fyzické i jiné), osobní kvality apod. pro obor či činnost, které bude v ND vykonávat. O zařazení do vyššího platového stupně než odpovídá době rozhodné dle tohoto odstavce rozhoduje vedoucí zaměstnanec dle Podpisového řádu ND s přihlédnutím ke stanovisku přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného UTZ.

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné dle zákona je dále možno UTZ zařadit v případě, že prokázal věrohodně praxi v oboru či činnostech příbuzných, které bude vykonávat nebo vykonává v ND dle pracovní smlouvy, a to při uzavírání pracovního poměru s UTZ nebo i v průběhu trvání pracovního poměru UTZ v ND. O tom, zda se v jednotlivých případech jedná o praxi v oboru či činnostech příbuzných a zda je možno tuto praxi započítat jako dobu rozhodnou v celkové délce, rozhoduje vedoucí zaměstnanec ND dle Podpisového řádu ND s přihlédnutím ke stanovisku přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného zařazovaného UTZ. V tomto případě bude započtena jako doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do platového stupně i doba výkonu těchto příbuzných činností.

Výše uvedené důvody pro přiznání vyššího platového stupně lze použít samostatně i v kombinaci.

UTZ se zaručuje postup v platových stupních odpovídajících nárůstu doby rozhodné pro zařazení do platového stupně. Postup v platových stupních se zaručuje i v případě, že UTZ jsou zařazeni do vyšších či nižších platových stupňů než odpovídá době rozhodné pro zařazení UTZ. Vedoucím zaměstnancem dle Podpisového řádu může být v průběhu pracovního poměru UTZ v ND platový stupeň zvýšen oproti stávajícímu platovému stupni UTZ z důvodu opakovaného prokázání mimořádných pracovních výsledků na návrh přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného UTZ. Vedoucím zaměstnancem dle Podpisového řádu může být postup v platových stupních u jednotlivých UTZ pozastaven nebo může být platový stupeň snížen až o 2 stupně oproti stávajícímu platovému stupni UTZ (dle závažnosti případu), a to v každém jednotlivém případě snížení platového stupně, z důvodu opakovaných neuspokojivých pracovních výsledků UTZ či nesplňování předpokladů pro výkon práce UTZ. O pozastavení postupu v platovém stupni nebo o snížení platového stupně rozhodne vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru dle Podpisového řádu ND po projednání a na návrh přímého nadřízeného UTZ a nadřízeného přímého nadřízeného UTZ. Pokud je UTZ zařazen do platového stupně, který je vyšší nebo nižší než platový stupeň odpovídající době rozhodné pro zařazení zaměstnance, provádí se toto zařazení vždy na jednu divadelní sezónu. Pokud u tohoto zařazení nedojde ke změně, platí pro další období stejně.

10.

Účastníci této kolektivní smlouvy se dohodli stanovit touto kolektivní smlouvou okruh zaměstnanců zařazených **do první až páté platové třídy** a pravidla pro určení platového tarifu pro tento okruh zaměstnanců v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy ve smyslu § 6 odstavec 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. v platném znění.

Všichni zaměstnanci ND zařazení do první až páté platové třídy jsou zařazováni do platového stupně, který odpovídá době rozhodné pro zařazení tohoto zaměstnance do platového stupně dle Zákoníku práce a prováděcích předpisů k tomuto zákonu, nebo do stupně vyššího či nižšího než odpovídá době rozhodné dle zákonných předpisů, a to pouze v případech vymezených níže:

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné je možno zařadit výše uvedeného zaměstnance při uzavírání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec prokázal v rámci přijímacího řízení nadprůměrné znalosti či předpoklady (odborné, fyzické i jiné), osobní kvality apod. pro obor či činnost, které bude v ND vykonávat. O zařazení do vyššího platového stupně než odpovídá době

rozhodné dle tohoto odstavce rozhoduje vedoucí zaměstnanec dle Podpisového řádu ND s přihlédnutím ke stanovisku přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného tohoto zaměstnance.

Do platového stupně vyššího než odpovídá době rozhodné dle zákona je dále možno výše uvedeného zaměstnance zařadit v případě, že prokázal věrohodně praxi v oboru či činnostech příbuzných, které bude vykonávat nebo vykonává v ND dle pracovní smlouvy, a to při uzavírání pracovního poměru s tímto zaměstnancem nebo i v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance v ND. O tom, zda se v jednotlivých případech jedná o praxi v oboru či činnostech příbuzných a zda je možno tuto praxi započítat jako dobu rozhodnou v celkové délce, rozhoduje vedoucí zaměstnanec ND dle Podpisového řádu ND s přihlédnutím ke stanovisku přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného zařazovaného zaměstnance. V tomto případě bude započtena jako doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do platového stupně i doba výkonu těchto příbuzných činností.

Výše uvedené důvody pro přiznání vyššího platového stupně lze použít samostatně i v kombinaci.

Výše uvedeným zaměstnancům se zaručuje postup v platových stupních odpovídajících nárůstu doby rozhodné pro zařazení do platového stupně. Postup v platových stupních se zaručuje i v případě, že tito zaměstnanci jsou zařazení do vyšších či nižších platových stupňů než odpovídá době rozhodné pro zařazení zaměstnance. Vedoucím zaměstnancem dle Podpisového řádu může být v průběhu pracovního poměru zaměstnance v ND platový stupeň zvýšen oproti stávajícímu platovému stupni zaměstnance z důvodu opakovaného prokázání mimořádných pracovních výsledků na návrh přímého nadřízeného a nadřízeného přímého nadřízeného zaměstnance. Vedoucím zaměstnancem dle Podpisového řádu může být postup v platových stupních u jednotlivých zaměstnanců pozastaven nebo může být platový stupeň snížen až o 2 stupně oproti stávajícímu platovému stupni zaměstnance (dle závažnosti případu), a to v každém jednotlivém případě snížení platového stupně, z důvodu opakovaných neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance či nesplňování předpokladů pro výkon práce zaměstnance. O pozastavení postupu v platovém stupni nebo o snížení platového stupně rozhodne vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru dle Podpisového řádu ND po projednání a na návrh přímého nadřízeného zaměstnance a nadřízeného přímého nadřízeného zaměstnance. Pokud je zaměstnanec zařazen do platového stupně, který je vyšší nebo nižší než platový stupeň odpovídající době rozhodné pro zařazení zaměstnance, provádí se toto zařazení vždy na jednu divadelní sezónu. Pokud u tohoto zařazení nedojde ke změně, platí pro další období stejně.

11.

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat. Plat zaměstnanců ND je splatný pozadu za měsíční období, a to nejpozději do 14. dne následujícího kalendářního měsíce. Toto ustanovení splní zaměstnavatel tak, že vyplatí plat zaměstnanci v hotovosti v pokladně ND nejpozději v takto určený den, případně zašle nejpozději v tento den plat na příslušný účet zaměstnance vedený u bankovního ústavu. O zaslání platu bezhotovostním převodem z účtu zaměstnavatele na účet zaměstnance může každý zaměstnanec požádat personální a mzdový odbor ND.

Péče o zdraví zaměstnance

Článek 9.

1.

Zaměstnavatel zajistí všem zaměstnancům ND zdravotní péči v rozsahu podle platných předpisů, zejména zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu a předpisů o všeobecném zdravotním pojištění.

2.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit poskytování regeneračních služeb pro zaměstnance ND (masáže, sauna) v objektech ND. Pokud dojde ke zrušení poskytování těchto služeb ve stávajících prostorách Provozní budovy ND, zavazuje se zaměstnavatel vybudovat stejné či obdobné zařízení v jiných vhodných prostorách ND, to vše po předchozím projednání a schválení ORND.

3.

Zaměstnavatel zajistí přítomnost a službu praktického lékaře (nedohodnou-li se odborové organizace se zaměstnavatelem v konkrétním případě jinak) při všech zahraničních zájezdech souborů ND delších než jeden týden mimo státy Evropské unie.

4.

Zaměstnavatel vyvine veškeré úsilí, aby zabezpečil zvlhčování vzduchu a snižování prašnosti na scénách ND v takové míře, aby bylo vyhověno oprávněným požadavkům účinkujících.

5.

Zaměstnavatel bude průběžně prověřovat výši teplot na scéně a v orchestřišti a přijme opatření v případě, kdy teploty překročí únosnou míru.

Skupinová péče o zaměstnance

Článek 10.

1.

Zaměstnavatel se zavazuje pečovat o své bývalé zaměstnance - starobní důchodce, kteří byli zaměstnanci ND do doby odchodu do důchodu, důstojným způsobem tak, že zejména :

- jednou ročně se vedení ND zúčastní předvánočního setkání,
- zajistí odpovědné zaměstnance, kteří by vhodnou formou na tomto setkání informovali o novinkách v ND, a zajistí kulturní program. Náležité pohoštění pro všechny zúčastněné zajistí odborové organizace.

Na jmenovaných akcích bude zaměstnavatel úzce spolupracovat s odborovými organizacemi a na jejich uspořádání přispěje finanční částkou z FKSP, a to podle finančních možností schváleného rozpočtu fondu.

2.

Zaměstnavatel umožní všem bývalým zaměstnancům - starobním důchodcům a zaměstnancům přednostní nákup vstupenek za sníženou cenu tj. za cenu v hodnotě vstupenky nejnižšího plného vstupného stanoveného pro příslušné období a příslušné představení na všechny veřejné generální zkoušky na všech jevištích ND s tím, že starobní důchodci a zaměstnanci o tyto vstupenky ve lhůtě 1 měsíce před touto generální zkouškou požádají na příslušné umělecké správě.

Závodní stravování

Článek 11.

1.

Zaměstnavatel zajistí v rámci svých možností závodní stravování, a to podáváním teplých hlavních jídel v průběhu pracovní doby, podáváním svačinových jídel (doplňková jídla) a dalších potravin k občerstvení.

2.

Zaměstnavatel zajistí v rámci svých možností provoz závodního stravování se zabezpečením dodržování všech norem spotřeby surovin a hygienických předpisů.

3.

Cena jídla je stanovena na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a provozovatelem závodního stravování. Zaměstnavatel hradí ze svých rozpočtových prostředků náklady stanovené vyhl.MF č. 430/2001 Sb., o závodním stravování. FKSP přispívá na úhradu nákladů závodního stravování ve výši odsouhlasené odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.

4.

Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci ND jedno hlavní jídlo denně za sníženou cenu tj. za subvencovanou cenu stanovenou v souladu s bodem 3 tohoto článku.

Další hlavní jídlo za sníženou cenu zaměstnanec obdrží jen v takovém případě, že výkon jeho práce trvá déle než 10 hodin v jednom pracovním dni.

5.

Závodní stravování lze poskytovat v omezené míře i bývalým zaměstnancům, kteří z ND odešli přímo do starobního důchodu.

Žádost o stravování těchto osob budou individuálně posuzovat společně odborové organizace a zaměstnavatel, kteří posoudí sociální aspekty, kapacitní možnosti jídelen závodního stravování a finanční možnosti FKSP.

6.

Zaměstnavatel zajistí zveřejnění oznámení o přednostní obsluze všech zúčastněných zaměstnanců ND na hlavních a generálních zkouškách při podávání obědů v prostorách závodního stravování ND. Oznámení bude dále obsahovat sdělení, že zaměstnanci ND jsou při podávání obědů upřednostněni před externími strážníky a bývalými zaměstnanci ND – důchodci.

ČÁST III.

Fond kulturních a sociálních potřeb

Článek 12.

1.

Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) je fondem zaměstnavatele. O tvorbě a používání fondu sestavují zaměstnavatel a odborové organizace návrh rozpočtu, který je schvalován odborovou členskou schůzí všech odborových organizací působících v zaměstnavatelské organizaci. FKSP se tvoří jednotným přidělem ve výši 2 % z ročního objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě v běžném roce fyzickým osobám, které jsou k zaměstnavatelské organizaci v pracovněprávním nebo obdobném vztahu, popřípadě dalším přidělem z podílu na zlepšeném hospodářském výsledku zaměstnavatele dle zvláštního předpisu.

2.

Fond je určen k zabezpečování sociálního rozvoje zaměstnanců a k podpoře jejich výchovné a kulturně vzdělávací činnosti.

3.

Pro používání fondu vypracovávají zaměstnavatel a odborové organizace povinně zásady, které schvaluje ORND. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad rozhodují v konkrétních případech podle stanovených pravidel zaměstnavatel a ORND.

4.

Z FKSP lze přispívat pouze na činnosti a akce organizované nebo spoluorganizované odborovými organizacemi v rámci příslušného právního předpisu. Fond slouží zaměstnancům a důchodcům - bývalým zaměstnancům ND, a pokud to další ustanovení vyhlášky MF č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb připouštějí, lze jej použít i ve prospěch rodinných příslušníků zaměstnanců ND. Za rodinného příslušníka se podle cit. vyhlášky považují manžel (manželka), druh (družka) a nezaopatřené děti zaměstnance ND. Za dítě se pro účely citované vyhlášky považují děti vlastní, děti osvojené, děti, které byly zaměstnancem nebo jeho manželem převzaty do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů, a děti manžela (manželky) žijící v domácnosti se zaměstnancem. Za nezaopatřené se považuje dítě do skončení povinné školní docházky, a poté do věku max. 26 let, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, buď studiem, nebo předepsaným výcvikem, a dále dítě, které se nemůže připravovat na budoucí povolání nebo zaměstnání pro nemoc, nebo je pro zdravotní potíže trvale neschopno.

Za vztah druhu a družky se považuje životní spojení muže a ženy, kteří spolu žijí ve společné domácnosti.

Příkaz k úhradě nákladů a jiné čerpání z fondu, včetně objednávek, podepisuje oprávněný zaměstnanec zaměstnavatele a pověřený zástupce odborových organizací.

Žádný zaměstnanec nemá na plnění z fondu právní nárok.

ČÁST IV.

Kontrola plnění kolektivní smlouvy

Článek 13.

Jmenovité úkoly vyplývající z kolektivní smlouvy se kontrolují průběžně až do úplné realizace.

Článek 14.

Zaměstnavatel a ORND provádějí kontrolu plnění jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy. V případě neplnění některých ustanovení kolektivní smlouvy mají obě smluvní strany právo vyzvat druhou smluvní stranu k podání vysvětlení a k projednání konkrétních problémů, a to ve lhůtě nejpozději do 15 kalendářních dnů od obdržení této výzvy.

ČÁST V.

Závěrečná ustanovení

Článek 15.

Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou - neurčitou.

Tato kolektivní smlouva je platná dnem jejího podpisu oprávněnými zástupci smluvních stran a účinná dnem

Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v osmi stejnopisech s platností originálu, z nichž každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení.

Smluvní strany se zavazují v přiměřené lhůtě před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit kolektivní vyjednávání o nové kolektivní smlouvě.

Tato kolektivní smlouva může být měněna a doplňována po dohodě smluvních stran písemnými číslovanými dodatky, dodatkem může být prodloužena i doba trvání této kolektivní smlouvy.

Smluvní strany ve shodě prohlašují, že touto kolektivní smlouvou se ruší a plně nahrazují tyto interní normy ND: Pracovní směrnice Národního divadla č. 104/95, č.j. 2992/95 – Mzdový předpis, vydaný 29.12.1995, Příkaz ředitele č.012/1999, č.j. 2105/99 Stanovení pracovního úvazku uměleckých zaměstnanců v ND a Pracovní řád ND z 1.1.1995. Možná varianta k diskusi – Pracovní řád nebude zrušen jako celek, pouze některá jeho ustanovení nyní začleněná do KS.

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou cit. příloha č. 1 (vymezení struktury a subjektivity jednotlivých odborových organizací).

Odborová rada Národního divadla

Článek 16.

Základní odborové organizace působící v ND vytvoří ORND jako odborový orgán, který bude koordinovat působení všech těchto organizací v ND a touto smlouvou vyjmenovaných věcech působit jako prostředník mezi nimi a zaměstnavatelem, popřípadě bude v touto smlouvou vyjmenovaných

věcech výše uvedené odborové organizace v jednáních se zaměstnavatelem zastupovat, a to i podle obecně závazných předpisů, v případě nakládání s FKSP. Tímto ustanovením však není dotčen zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jakož i další obecně závazné právní předpisy.

Článek 17.

Pokud změny obecně závazných právních předpisů v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy umožní sjednání výhodnějších pracovněprávních a platových podmínek zaměstnanců nebo jakýchkoliv dalších sociálních nebo podobných podmínek, zavazují se obě smluvní strany neprodleně zahájit jednání o doplnění kolektivní smlouvy písemným číslovaným dodatkem. Tento dodatek se případně stane po schválení smluvními stranami nedílnou součástí této kolektivní smlouvy.

Všechny případné dodatky této kolektivní smlouvy jsou kdykoli k nahlédnutí na právním odboru ND a u tajemnice ORND.

V Praze dne

za Národní divadlo:

za Základní organizaci OAD ND :

ředitel Národního divadla PhDr. Ondřej Černý

předseda ZO OAD ND Berthold Kaupa

za Místní pobočku Herecké asociace:

Jiří Štěpnička

Jan Markvart

Věra Joglová

Radim Kafka

za Základní organizaci
Unie orchestrálních hudebníků:

za Základní organizaci
Unie profesionálních zpěváků ND:

předseda ZO
Unie orchestrálních hudebníků Libor Mikule

předseda ZO
Unie profesionálních zpěváků Jan Růžička