

VZOROVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA SPOLEČNOSTÍ SKUPINY METROSTAV

na rok 2024 a 2025

Tato vzorová kolektivní smlouva společností Skupiny Metrostav na rok 2024 a 2025 byla projednána a schválena zástupci statutárních orgánů společností skupiny Metrostav, zástupci Koordinačního odborového orgánu společností skupiny Metrostav a je přílohou Generální dohody uzavřené mezi těmito stranami dne 20.12.2013 a ve znění pozdějších dodatků

V Praze dne 14. prosince 2023

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
(název společnosti)

na rok 2024 a 2025

uzavřená mezi

(název společnosti)

se sídlem

zastoupený

členem představenstva

a členem představenstva

jednatel společnosti

(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní organizací odborového svazu,

zastoupenou

předsedou výboru základní organizace

a místopředsedou výboru základní organizace

(dále jen odborová organizace)

OBSAH

Část I.....	5
ÚVODNÍ USTANOVENÍ	5
Článek 1	5
Předmět kolektivní smlouvy	5
Článek 2	5
Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad	5
Článek 3	6
Platnost a účinnost kolektivní smlouvy.....	6
Část II.....	6
PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	6
Článek 4	6
Materiální podmínky	6
Článek 5	6
Organizační podmínky	6
Článek 6	6
Komunikační podmínky.....	6
Část III.....	7
PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZAMĚSTNANOST	7
Článek 7	7
Podpora optimální zaměstnanosti.....	7
Článek 8	8
Obsazování volných nebo nově vytvářených pracovních míst, uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru, odstupné	8
Článek 9	9
Přechody a přemístění zaměstnanců z jedné společnosti Skupiny Metrostav do druhé společnosti Skupiny, dočasné přidělení a souběhy pracovních poměrů v rámci Skupiny Metrostav.....	9
Článek 10	9
Podpora kvalifikační připravenosti zaměstnanců.....	9
Článek 11	10
Pracovní doba	10
Článek 12	10
Dovolená	10
Článek 13	11
Pracovní pohotovost	11
Článek 14	11
Práce přesčas a noční práce	11
Článek 15	12
Překážky v práci na straně zaměstnanců	12
Část IV.....	12
HMOTNÁ STIMULACE ZAMĚSTNANCŮ	12
Článek 16	12
Mzdové formy.....	12
Článek 17	12
Výplata mzdy.....	12
Článek 18	13
Minimální mzdové tarify	13
Článek 19	14
Mzda za práci přesčas, za svátek, příplatky ke mzdě, poskytování náhradního volna a pracovní pohotovost.....	14
Článek 20	15
Odměna zaměstnancům u příležitosti pracovního výročí a při odchodu do důchodu	15
Článek 21	15
Mzda při výkonu jiné práce	15
Článek 22	15
Náhrada mzdy zaměstnancům při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele.....	15
Část V.....	16
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	16
Článek 23	16
Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	16
Článek 24	16

Závazky smluvních stran.....	16
Článek 25	17
Osobní ochranné pracovní prostředky	17
Část VI.	17
PÉČE O ZAMĚSTNANCE	17
Článek 26	17
Finanční pomoc zaměstnancům v mezních životních situacích	17
Článek 27	18
Podpora zdravotní prevence zaměstnanců	18
Článek 28	18
Podpora regenerace zaměstnanců	18
Článek 30	19
Podpora stravování zaměstnanců	19
Článek 31	19
Podpora přechodného ubytování zaměstnanců	19
Článek 32	19
Podpora mladé dělnické generace.....	19
Článek 33	20
Podpora pracovní stabilizace zaměstnanců	20
Článek 34	20
Podpora výkonnosti zaměstnanců	20
Článek 35	20
Podpora neformální komunikace mezi zaměstnanci	20
Článek 36	20
Podpora zájmové činnosti bývalých zaměstnanců	20
Část VII.	21
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	21
Článek 37	21
Kolektivní vyjednávání	21
Článek 38	21
Plnění kolektivní smlouvy	21
Článek 39	21
Pracovněprávní spory	21
Článek 40	21
Kolektivní spory	21
Článek 41	22
Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem.....	22

Část I.
ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět kolektivní smlouvy

- 1.1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a práva a povinnosti smluvních stran, v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.
- 1.2. Záměrem smluvních stran je v souladu s výše uvedeným zákonem, kolektivní smlouvou vyššího stupně a Generální dohodou zástupců statutárních orgánů společností Skupiny Metrostav (dále jen ZSO) a zástupců Koordinačního odborového orgánu společností Skupiny Metrostav (dále jen ZKOO), zejména s ohledem na hospodářskou situaci ČR, SR, společně usilovat, zejména o:
 - a) sblížení firemních kultur společností Skupiny Metrostav;
 - b) optimální možnou zaměstnanost, zejména nejvýkonnějších zaměstnanců, k zajištění know-how a nosných technologií společností;
 - c) sblížení pracovních, sociálních a zdravotních podmínek zaměstnanců v rámci společností Skupiny Metrostav tak, aby usnadňovaly jejich operativní i trvalé pracovní přesuny uvnitř i mezi společnostmi Skupiny;
 - d) další zkvalitnění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu ke stále častější změně pracovišť, zkracování lhůt výstavby a dělbě práce mezi společnostmi Skupiny;
 - e) podporu zaměstnanců, kteří se dostali do velmi tíživé nebo mezní životní situace, a to bez ohledu na hospodářské výsledky společností Skupiny.

Článek 2

Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad

- 2.1. KS je závazná pro smluvní strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny zaměstnance společností (dále jen zaměstnanci), kteří mají uzavřený pracovní poměr na základě pracovní smlouvy.
- 2.2. Zaměstnancům společností mohou vzniknout nároky přímo z kolektivní smlouvy vyššího stupně v případech, kdy tyto nároky nejsou upraveny KS. V ostatních případech, nespécifikovaných těmito kolektivními smlouvami, platí obecně závazné právní předpisy.
- 2.3. Ustanovení obecně závazných právních předpisů a kolektivní smlouvy vyššího stupně závazná pro zaměstnavatele, která budou pro zaměstnance příznivější než ustanovení KS, nahrazují automaticky dotčená ustanovení této KS.
- 2.4. Organizačně řídicí dokumentace společnosti stanovuje závazné činnosti pro provádění procesů nebo jejich částí a je závazná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.
- 2.5. V návaznosti na Generální dohodu společností Skupiny Metrostav a Koordinačního odborového orgánu Skupiny Metrostav, stanovuje vzorová kolektivní smlouva strukturu a v příslušných ustanoveních nepřekročitelný finanční rámec pro podnikové kolektivní smlouvy společností Skupiny Metrostav. Pokud je u benefitů vyjádřena nominální hodnota příp. termín s příslušnou předložkou „do“, „maximálně“, je možno v podnikových kolektivních smlouvách dohodnout nižší hodnotu benefitu příp. kratší termín. V případě,

že je hodnota benefitu určena pouze nominální hodnotou, nelze v podnikové kolektivní smlouvě dohodnout nižší nominální hodnotu.

Článek 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- 3.1. KS nabývá platnosti podpisem oprávněných zástupců smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2025, nejpozději však do 31. března 2026. Účinnost KS nastává prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není KS odlišně upravena.

Část II.

PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Článek 4

Materiální podmínky

- 4.1. Zaměstnavatel poskytne pro kalendářní rok, na podporu činnosti odborové organizace, účelově vázané finanční prostředky, formou zvláštní dohody.
- 4.2. Zaměstnavatel se zavazuje, na základě žádosti zaměstnanců, bezúplatně srážet z jejich mzdy členské příspěvky a bezodkladně, tj. v termínu odesílání mezd na účty zaměstnanců, je převádět na účet odborové organizace.

Článek 5

Organizační podmínky

- 5.1. Smluvní strany se dohodly, že odborová organizace a její orgány budou organizovat svoji činnost tak, aby nenarušovala pracovní dobu, vyjma případů, kdy situace bude vyžadovat jednání za účasti obou stran.
- 5.2. Zaměstnanci přísluší k výkonu odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, pracovní volno, za které mu náleží mzda. Vznikne-li jiná překážka v práci z důvodu činnosti odborové organizace, stanovuje podmínky příslušné ustanovení platného zákoníku práce.

Článek 6

Komunikační podmínky

- 6.1. Zaměstnavatel považuje informovanost odborové organizace o strategii Skupiny Metrostav a jejich společnosti, nejdůležitějších úkolech, úspěších a problémech, za základ spolupráce, atmosféry vzájemné důvěry a sociálního smíru. Za tímto účelem bude zaměstnavatel, zpravidla čtvrtletně, informovat zástupce odborové organizace o situaci ve společnosti.
- 6.2. Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance (prostřednictvím pracovních porad organizovaných minimálně jednou za měsíc), o zásadních otázkách života a práce společnosti, včetně přijímaných opatření k odstranění případných nedostatků, s cílem

trvale zlepšovat vnitrofiremní komunikaci a spolupráci. Pracovní porady se budou konat zpravidla v pracovní době. V případě, že na některém pracovišti nebude uskutečněna pracovní porada po dobu delší než dva měsíce, vyzve příslušný odborový orgán ke svolání pracovní porady vedení příslušné organizační jednotky.

- 6.3. Odborová organizace považuje z hlediska své působnosti za povinnost informovat zaměstnavatele o zjištěných negativních skutečnostech a dění ve společnosti, event. v jejích nižších organizačních jednotkách.
- 6.4. Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat příslušný odborový orgán o uvažovaných/připravovaných strukturálních změnách, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, pokud budou ovlivňovat zaměstnanost. V takovýchto případech bude poskytovat odborové organizaci informace v dostatečném předstihu a odpovídajícím způsobem.
- 6.5. Při podpisu pracovní smlouvy zaměstnanec obdrží platný Pracovní řád a Kolektivní smlouvu příslušné společnosti.
- 6.6. Zaměstnavatel zveřejní text Kolektivní smlouvy, včetně event. dodatků na firemním intranetu a případně následně v tištěné podobě po jejím přijetí smluvními stranami.

Část III. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZAMĚSTNANOST

Článek 7

Podpora optimální zaměstnanosti

- 7.1. V návaznosti na situaci na trhu stavebních prací a stav zakázky, bude zaměstnavatel postupovat při plánování a stanovení optimální početní, profesní a kvalifikační struktury personálu v souladu se souhrnnou strategií společnosti a vnitrofiremními pravidly výběru, přijímání, přemísťování a uvolňování zaměstnanců.
- 7.2. Smluvní strany se shodují, že pracovní jistota zaměstnanců je podmíněna především jejich pracovní výkonností, kvalifikačními způsobilostmi a připraveností na dnešní i budoucí úkoly zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále spojuje pracovní jistotu zaměstnanců s jejich ochotou pracovat tam, kde to bude z jeho hlediska zapotřebí. Ve výjimečných případech lze zohlednit vážné osobní důvody.
- 7.3. Zaměstnavatel v ČR bude s novými zaměstnanci uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s platností nejvýše na tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.
Pro jiný postup při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou může zaměstnavatel s odborovou organizací uzavřít písemnou dohodu ve smyslu § 39, odst. 4 zákoníku práce, jsou-li u něj dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. V této dohodě musí být blíže vymezeny důvody pro uzavření dohody, stanovena pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, vymezen okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, a stanovena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Zaměstnavatel v SR bude s novými zaměstnanci uzavírat pracovní smlouvu na dobu určitou nejdéle na dobu 2 let. Další pracovní poměr na dobu určitou bude uzavírat v souladu s platnou legislativou.
- 7.4. V případě zaměstnance, který nesmí podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního

úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, postupuje se podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Zaměstnancům převáděným z pracovišť v podzemí z důvodu naplnění nejvyšší přípustné expozice, může být zaměstnavatelem písemně nabídnuta aktuální vhodná profese, pozice. Součástí nabídky může být rekvalifikace/zaškolení. Zaměstnanec může nabídku zaměstnavatele odmítnout.

- 7.5. Zaměstnavatel bude trvale vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Ženám a mladistvým vytvoří pracovní podmínky s ohledem na jejich fyziologické předpoklady.
- 7.6. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Přímá i nepřímá diskriminace je nepřipustná.
- 7.7. Zaměstnavatel netoleruje žádnou formu nucené práce, která by byla v rozporu s právními předpisy.
- 7.8. V případě, že se zaměstnanec z organizačních důvodů či z důvodu částečné nezaměstnanosti stane nadbytečným, poskytne mu zaměstnavatel na jeho žádost pracovní právní poradenskou pomoc (zejména při jeho komunikaci s úřadem práce). Pracovní právní pomoc poskytuje příslušný útvar zaměstnavatele.

Článek 8

Obsazování volných nebo nově vytvářených pracovních míst, uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru, odstupné

- 8.1. Nabídka volných pracovních míst s uvedením hlavních vykonávaných činností, včetně požadavků na způsobilosti kladené na uchazeče, je pravidelně aktualizována a trvale přístupná pro zaměstnance na www stránkách „skupinového intranetu“ a prostřednictvím burzy práce Skupiny Metrostav.
- 8.2. Smluvní strany se shodují, že pokud v nezbytných případech, s ohledem na situaci na trhu stavebních prací a stav zakázky bude nezbytné snížit stav zaměstnanců, bude zaměstnavatel při rozhodování o zachování pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců, v rámci příslušné organizační jednotky společnosti, brát zejména v úvahu výsledky jejich ročních hodnocení, schopnosti dobře a odpovědně vykonávat svěřenou práci a jejich zájem o odborný rozvoj.
- 8.3. Dochází-li k rušení zaměstnavatele nebo jeho části v ČR, přemístování zaměstnavatele nebo jeho části, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, lze rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí nebo dohodou. Zaměstnanci přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - a) jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
 - b) dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
 - c) trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy a interních předpisů společnosti.

- 8.4. Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem v ČR rozvazuje pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanovení 8.3., přičemž ke skončení pracovního poměru zaměstnance tak dojde dříve, než kdyby jeho pracovní poměr skončil po uplynutí výpovědní doby při výpovědi zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci kromě odstupného uvedeného v ustanovení 8.3. ještě další odstupné. Výše tohoto dalšího odstupného je poskytována v závislosti na okamžiku ukončení pracovního poměru v následující výši:
- a) jednonásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 1 měsíc dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí
 - b) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 2 měsíce dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí
 - c) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději o 2 měsíce dříve, než by pracovní poměr skončil výpovědí, u zaměstnance, jehož délka zaměstnání u společnosti činí v úhrnné délce 20 a více let.
- 8.5. Výpovědní doba vyplývá z platné legislativy.

Článek 9

Přechody a přemístění zaměstnanců z jedné společnosti Skupiny Metrostav do druhé společnosti Skupiny, dočasné přidělení a souběhy pracovních poměrů v rámci Skupiny Metrostav

- 9.1. Pokud zaměstnanec jedné ze společností Skupiny Metrostav, uzavře nový pracovní poměr v rámci jiné společnosti Skupiny Metrostav a pracovní poměr bezprostředně navazuje, posuzuje se pro účely práv a povinností daných touto KS, případně OŘD, jako nepřetržitý.
- 9.2 V případě přechodu zaměstnanců dle bodu 9.1. se na tyto zaměstnance vztahují nároky kolektivní smlouvy nového zaměstnavatele. U nároků zaměstnanců vyplývajících z kolektivní smlouvy, jejichž výše je odvislá od délky pracovního poměru, se bezprostředně navazující pracovní poměry u společností ve Skupině Metrostav posuzují načítaně.
- 9.3 Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli lze provést pouze formou písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Konkrétní dohoda a její podmínky vyplývají z organizačně řídicí dokumentace a obecně závazných právních předpisů.
- 9.4 Zaměstnanci přísluší výhody poskytované zaměstnavatelem nad rámec zákonné úpravy za předpokladu, že nečerpají tytéž výhody u jiného zaměstnavatele ze Skupiny Metrostav, s výjimkou poskytování dovolené nad rámec minimální zákonné výměry.

Článek 10

Podpora kvalifikační připravenosti zaměstnanců

- 10.1. Na každé pracovní místo vyžaduje zaměstnavatel od zaměstnanců pro výkon příslušné pozice/profese, plnění kvalifikačních požadavků na odborné, osobnostní a zdravotní způsobilosti, stanovené příslušnou organizačně řídicí normou společnosti.
- 10.2. Zaměstnanci jsou povinni si soustavně prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Každý zaměstnanec odpovídá za svou osobnostní a odbornou přípravu v souladu se stanovenými požadavky na způsobilost pro výkon zastávané

pozice nebo profese. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace. Účast na školení, nebo jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace, se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

- 10.3. Zaměstnavatel bude v rámci vlastních realizovaných kvalifikačních programů, podle svých potřeb a možností, pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců, zejména zaškolováním, zaučováním, odbornou praxí, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace.
- 10.4. Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu, která umožňuje zaměstnanci zvýšit jeho kvalifikaci, nevznikne v případě nesplnění kvalifikačního závazku ze strany zaměstnance povinnost úhrady nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, jestliže důvodem skončení pracovního poměru v době trvání závazku je přechod v rámci pracovišť zaměstnavatele nebo společností Skupiny Metrostav nebo pracovní poměr skončil výpovědí či dohodou z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným.
- 10.5. V případě potřeby zaměstnavatele a zájmu o větší profesní univerzalitu a sociální stabilitu vybraných zaměstnanců, zajišťuje zaměstnavatel na základě předchozí písemné nabídky jejich rekvalifikaci/zaškolení ve vybraných profesích. Získaná osvědčení platí pro Skupinu Metrostav.

Článek 11

Pracovní doba

- 11.1. Pracovní doba a přestávky v práci jsou stanoveny pracovním řádem a příslušnou organizačně řídicí normou, které zaměstnavatel před jejich účinností projedná s odborovou organizací.
- 11.2. Zásadně je sjednána týdenní pracovní doba v jednosměnných provozech na 40 hodin týdně, u vícesměnných provozů na 37,5 hodin týdně a v podzemí na 37,5 hodin týdně. V profesi hlídačů, vrátných a strážných lze sjednat týdenní pracovní dobu ve vícesměnném režimu na 40 hodin.

Článek 12

Dovolená

- 12.1. Zaměstnavatel v ČR poskytuje zaměstnanci dovolenou ve výši 5 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel v SR poskytuje dovolenou v rozsahu platné legislativy.
- 12.2. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Další náležitosti čerpání dovolené jsou stanovené organizačně-řídicí dokumentací, pracovním řádem, v souladu s obecně závazným předpisem.
- 12.3. Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popř. zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené (rozumí se 7 po sobě následujících kalendářních dnů) čerpané v období s nižší potřebou práce, tj. v období od 1. prosince do 31. března, další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden za kalendářní rok, která bude připočtena k řádnému nároku na dovolenou. Další podmínkou je vymezení okruhu zaměstnanců v podnikových kolektivních smlouvách.

- 12.4. Zaměstnavatel může v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytně nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny.
- 12.5. Při neomluvené absenci zaměstnance se krátí jeho nárok na dovolenou o počet skutečně zameškaných hodin, při současném uplatnění dalších opatření vyplývajících z OŘD a platných právních předpisů. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy a vnitřních předpisů společnosti.

Článek 13

Pracovní pohotovost

- 13.1. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec na základě pracovní smlouvy připraven k případnému výkonu práce, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být vykonávána na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- 13.2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat zejména v těchto případech:
- k odstranění poruch na elektrickém, strojním nebo jiném zařízení,
 - k zajištění neodkladné nakládky a vykládky dopravních prostředků,
 - k odvracení škod, živelních pohrom a kalamit,
 - inspekčních služeb,
 - geodetických služeb.
- 13.3. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
- 13.4. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy a vnitřních předpisů společnosti.

Článek 14

Práce přesčas a noční práce

- 14.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce u zaměstnavatele v ČR/SR. Nad tento rámec lze konat práci pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas i zaměstnanec (nebo v dohodě se zaměstnancem, podle slovenského zákoníku práce).
- 14.2. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru 8 hodin týdně pro rok 2024 se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. leden až prosinec, a pro rok 2025 se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. leden až prosinec. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 14.3. Práci přesčas nesmějí vykonávat mladiství, těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou ze zdravotních důvodů a zaměstnanci, u nichž by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s vystaveným lékařským posudkem.
- 14.4. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok a zaměstnancům s kratší pracovní dobou.

- 14.5. Noční práci nemohou konat mladiství, s výjimkou podle příslušného ustanovení Zákoníku práce.
- 14.6. Bližší podmínky pro práci přesčas a noční práci stanoví v souladu se zákoníkem práce Pracovní řád společnosti.

Článek 15

Překážky v práci na straně zaměstnanců

- 15.1. Zaměstnavatel v ČR poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah stanovený zákoníkem práce a prováděcím předpisem v těchto případech:
- další 2 dny při úmrtí dítěte, manžela/manželky nebo druha/družky, se kterým žil/a v době úmrtí ve společné domácnosti;
 - další 2 dny po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů;
 - péče o dítě osamělých zaměstnankyň/zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě do 12 let jeho věku pracovní volno v rozsahu jednoho pracovního dne za dva kalendářní měsíce. Nevyčerpané pracovní volno nelze převádět do následujících období;
 - další 3 dny v kalendářním roce k doprovodu trvale zdravotně postižené osoby (dítě nebo jiný rodinný příslušník), která se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do ústavu sociální péče, specializovaného zdravotnického zařízení, dětského domova či dětského domova internátního typu. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků;
 - náhrada mzdy za další jeden den na vlastní svatbu za předpokladu, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance;
 - náhrada mzdy za den konání vlastní promoce.
- 15.2. Další podmínky poskytování pracovního volna upravuje Pracovní řád.
- 15.3. Zaměstnavatel v SR poskytuje pracovní volno v rozsahu platné legislativy.

Část IV.

HMOTNÁ STIMULACE ZAMĚSTNANCŮ

Článek 16

Mzdové formy

- 16.1. Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance za práci časovou mzdou. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, manažerské smlouvě nebo se určí mzdovým výměrem.
- 16.2. Mzda musí být sjednána nebo určena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší. Zaměstnavatel stanoví mzdová práva zaměstnanců příslušným vnitřním předpisem a je povinen zaměstnancům umožnit na požádání do něho nahlédnout.

Článek 17

Výplata mzdy

- 17.1. Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Mzda je zaměstnancům

vyplácena bezhotovostně na účet, odeslání příkazu k převodu mzdy se uskuteční nejpozději do 11. kalendářního dne následujícího měsíce.

Článek 18 Minimální mzdové tarify

18.1. Minimální mzdové tarify jednotlivých společností Skupiny Metrostav tvoří nejnižší úroveň zaručené mzdy zaměstnance. Minimální mzdové tarify ve stavebnictví jsou dány kolektivní smlouvou vyššího stupně. V podnikových kolektivních smlouvách lze minimální mzdové tarify stanovit do výše uvedené v následujícím bodu.

18.2. Minimální mzdové tarify platné od 1. ledna 2024:

Fond pracovní doby	Hodinové tarify /v Kč/			Měsíční tarify /v Kč/	
	40 hod/týdně	37,50 hod/týdně	37,50 hod/týdně	dle stanoveného pracovního režimu	
Stupnice	I	II	III	IV	V
Tarifní stupeň	Povrch 1 směnný provoz	Povrch vícesměnný provoz	Podzemí	Povrch	Podzemí
1	117	125	127	18 900	19 900
2	122	130	135	19 500	21 000
3	126	134	141	20 200	21 600
4	133	142	147	21 500	22 900
5	142	151	158	23 100	24 500
6	154	164	172	25 200	26 500
7	170	181	189	27 900	29 300
8				30 900	32 500
9				34 000	35 600
10				38 300	40 800
11				43 300	45 700
12				52 000	55 600

Článek 19

Mzda za práci přesčas, za svátek, příplatky ke mzdě, poskytování náhradního volna a pracovní pohotovost

- 19.1. Zaměstnavatel a odborová organizace preferují, aby případná práce přesčas a ve svátek byla zaměstnancům kompenzována především formou náhradního volna.
- 19.2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, přísluší zaměstnanci za práci přesčas dosažená mzda a příplatek (viz. příslušné ustanovení 19.5.).
- 19.3. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna.
- 19.4. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas a za práci ve svátek v době 26 týdnů po sobě jdoucích po výkonu práce, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příslušný příplatek dle bodu 19.5.
- 19.5. Zaměstnavatel v ČR poskytuje:
- příplatek za odpracovanou dobu práce přesčas v pracovních dnech, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku;
 - příplatek za odpracovanou dobu práce přesčas v sobotu a neděli ve výši 40 % průměrného hodinového výdělku;
 - příplatek za nařizenou práci ve svátek v zákonné výši (100 % průměrného hodinového výdělku za odpracovanou dobu práce ve svátek);
 - příplatek za práci v noci ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně 12,- Kč za hodinu;
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí v zákonné výši (10 % částky minimální mzdy stanovené zákonem);
 - příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku;
 - příplatek za práci v odpolední směně ve výši 4,- Kč za odpracovanou hodinu v odpolední směně;
 - příplatek za vedení čtyř dělníků na odloučeném pracovišti, trvale nepodléhajícím doзору mistra, ve výši:
 - 3,- Kč za odpracovanou hodinu při vedení 3 až 5 zaměstnanců,
 - 5,- Kč za odpracovanou hodinu při vedení 6 a více zaměstnanců;
 - příplatek mistrům za vedení dělnického personálu (zaměstnanců společnosti), jehož výše je odvislá od počtu vedených dělníků a odpracovaných hodin v příslušném měsíci, ve výši:
 - 800,- Kč měsíčně za vedení 3 až 5 zaměstnanců dělnického personálu,
 - 1 200,- Kč měsíčně za vedení 6 až 10 zaměstnanců dělnického personálu,
 - 1 500,- Kč měsíčně za vedení 11 a více zaměstnanců dělnického personálu.
- 19.6. Poskytování příplatku se řídí příslušným organizačně řídicím dokumentem společnosti. Za dobu pracovní pohotovosti, ve všední den, přísluší zaměstnanci u zaměstnavatele v ČR odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.
- 19.7. Zaměstnavatel v SR poskytuje příplatky a odměnu za pracovní pohotovost podle platné legislativy SR.

Článek 20

Odměna zaměstnancům u příležitosti pracovního výročí a při odchodu do důchodu

20.1. Zaměstnavatel vyplatí odměnu zaměstnanci, při dosažení jeho pracovního výročí u společnosti (podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele):

za 10 let	10 000,- Kč,
za 15 let	15 000,- Kč,
za 20 let	20 000,- Kč,

(za každých dalších 5 let / tj. výročí 25, 30, 35, 40, 45 a 50 let / zaměstnanec obdrží částku ve výši do 20 000,- Kč).

20.2 Zaměstnavatel v ČR vyplatí zaměstnanci v souvislosti s prvním odchodem do starobního, předčasného starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně jednorázovou finanční odměnu ve výši závislé na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele:

nad 5 let včetně	5 000,- Kč,
nad 10 let včetně	10 000,- Kč,
nad 20 let včetně	20 000,- Kč.

Odměna se vyplácí při skončení pracovního poměru, a to pouze jedenkrát.

20.3. Zaměstnavatel v SR v souladu s platnou legislativou a vnitřními předpisy společnosti vyplácí zaměstnancům jednorázovou finanční odměnu (odchodné) při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně.

Článek 21

Mzda při výkonu jiné práce

21.1. Jestliže byl zaměstnanec převeden zaměstnavatelem na jinou práci, než je sjednána, přísluší mu mzda stanovená na základě příslušných ustanovení zákoníku práce.

Článek 22

Náhrada mzdy zaměstnancům při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele

22.1. Nemůže-li zaměstnavatel v ČR přidělovat zaměstnanci práci a nepřevede-li zaměstnance na jinou práci, z důvodů:

- pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku;
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku;
- v případech částečné nezaměstnanosti (omezení produkce, výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách) uzavře zaměstnavatel s odborovou organizací dohodu ve smyslu § 209 zákoníku práce.

22.2. Zaměstnavatel v SR poskytuje náhrady mzdy při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele, dle platné legislativy SR.

Část V.
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 23

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- 23.1. Smluvní partneri se shodují, že bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců jsou prvořadým zájmem zaměstnavatele, odborové organizace i zaměstnanců a součástí hodnocení jejich kvality práce.
- 23.2. Bližší úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vymezují v souladu s obecně závaznými právními předpisy organizačně řídicí dokumenty společnosti.

Článek 24

Závazky smluvních stran

- 24.1. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci průkazným seznamováním s pracovními a technologickými postupy, včetně možného nebezpečí a rizik, na rizikových pracovištích, zaváděním nových technologií.
- 24.2. Zaměstnavatel v souladu s příslušnou organizačně řídicí dokumentací vytvoří podmínky pro dodržování firemních sociálních standardů zařízení staveníšť a ve spolupráci s odborovou organizací zabezpečí kontrolu jejich dodržování na jednotlivých pracovištích zaměstnavatele. Zaměstnavatel zabezpečí na jednotlivých stavbách pro vlastní zaměstnance v pracovním poměru odpovídající hygienická zařízení.
- 24.3. Zaměstnavatel bude zajišťovat pravidelně preventivní zdravotní prohlídky zaměstnanců, ve smyslu platných předpisů, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, za dobu nezbytně nutnou pro provedení preventivní prohlídky.
- 24.4. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům před jejich vysláním na práci do zahraničí cestovní pojištění pro případ nemoci a úrazu. Výběr pojišťovny, u které bude smlouva o cestovním pojištění uzavřena, provede zaměstnavatel. Rozsah a podmínky cestovního pojištění, včetně případných výluk z cestovního pojištění, budou uvedeny v pojistných podmínkách příslušné smlouvy o cestovním pojištění. Veškeré náklady související s pracovní neschopností zaměstnance v zahraničí, které nebude hradit pojišťovna, uhradí zaměstnavatel v plné výši. To neplatí, pokud si zaměstnanec způsobí úraz nebo nemoc úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem omamných látek.
- 24.5. Odborová organizace bude prostřednictvím odborových inspektorů BOZP/příp. dalších odborových funkcionářů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích zaměstnavatele. V rámci této kontroly bude uvedeným osobám umožněn vstup na pracoviště zaměstnavatele.
- 24.6. Odborová organizace bude provádět samostatně, event. ve spolupráci se zaměstnavatelem, školení odborových inspektorů BOZP z předpisů vztahujících se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- 24.7. V případě novelizace organizačně řídicích dokumentů společnosti o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se smluvní strany zavazují ke spolupráci.

Článek 25

Osobní ochranné pracovní prostředky

- 25.1. Zaměstnavatel se zavazuje k poskytování ochranných pracovních prostředků na vlastní náklady.
- 25.2. Odborová organizace bude kontrolovat a podporovat hospodárné nakládání a používání řádně udržovaných a firemně označených pracovních oděvů a přidělených osobních ochranných pracovních prostředků.
- 25.3. Přitom platí, že v případě, kdy zaměstnavatel vytvoří vhodné podmínky a zaměstnanci nebudou uvedené pracovní povinnosti plnit, lze takové jejich jednání kvalifikovat jako porušení pracovních povinností.
- 25.4. Zaměstnancům, kteří mají nárok na ochranný oděv, zajistí zaměstnavatel praní a čištění ochranných oděvů (za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti).

Část VI. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 26

Finanční pomoc zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům v mezních životních situacích

- 26.1. Zaměstnavatel vytvoří finanční zdroje pro podporu zaměstnanců, kteří se mohou dostat do obtížné sociální nebo mezní životní situace. Finanční podpora může být poskytnuta na základě žádosti příslušného zaměstnance, návrhu přímého nadřízeného, zástupce odborového orgánu, příp. pozůstalého rodinného příslušníka, v souladu s organizačně řídicí dokumentací společnosti. Finanční podporu nelze poskytnout zaměstnanci ve zkušební době.
- 26.2. Zaměstnavatel při přiznávání finanční pomoci zaměstnancům a při stanovení jejich výše uplatňuje vedle hlediska sociální situace zaměstnance i princip zásluhovosti a věrnosti, pokud uplatnění tohoto principu není v rozporu s platnými právními předpisy a kolektivní smlouvou vyššího stupně (nejedná se o plošné nároky a platby, ale o finanční příspěvky zaměstnavatele).
- 26.3. Jednorázový finanční příspěvek lze poskytnout:
 - zaměstnanci při narození nebo osvojení dítěte
do výše 20 000,- Kč
 - ovdovělému zaměstnanci do výše 40 000,- Kč
 - manželovi/manželce či druhovi/družce po zemřelém zaměstnanci
do výše 40 000,- Kč
 - na každé nezaopatřené osiřelé dítě ovdovělého nebo zemřelého zaměstnance,
které není výdělečně činné
do výše 40 000,- Kč
 - zaměstnanci v případě jeho dlouhodobé nemoci (pokud nemoc trvá déle než 3
měsíce, po sobě jdoucí) do výše 30 000,- Kč

- zaměstnanci v případě udělení Jánského plakety za bezpříspěvkové dárcovství krve
do výše 15 000,- Kč
- zaměstnanci v případě udělení Zlatého kříže za bezpříspěvkové dárcovství krve
do výše 30 000,- Kč

26.4. Příspěvek může být poskytnut zaměstnanci i v jiných závažných případech hodných mimořádného zřetele, které nejsou v tomto článku specifikovány, maximálně však do výše 50 000,- Kč.

26.5. O poskytnutí příspěvku a jeho výši rozhoduje s konečnou platností odpovědný ředitel společnosti, po předchozím vyjádření odborové organizace.

Článek 27

Podpora zdravotní prevence zaměstnanců

- 27.1. Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům v předepsaném časovém režimu preventivní zdravotní prohlídky související s výkonem práce ve smluvním zdravotnickém zařízení. Pokud lékař doporučí zaměstnanci další vyšetření, budou mu na náklady zaměstnavatele poskytnuta.
- 27.2. Zaměstnavatel nabídne prokazatelně každoročně zaměstnancům možnost bezplatného očkování vakcínou proti chřipce, v časovém režimu dle doporučení smluvního zdravotnického zařízení.

Článek 28

Poskytování placeného zdravotního volna

- 28.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro roky 2024 a 2025 placené zdravotní volno pro zaléčení akutního zdravotního problému. Celkový počet dnů placeného volna bude dohodnut v podnikové kolektivní smlouvě. Podmínky čerpání budou definovány v příslušném organizačně řídicím dokumentu společnosti.

Článek 29

Podpora regenerace zaměstnanců

- 29.1. Zaměstnavatel pro rok 2024 a 2025 poskytne zaměstnancům jejichž pracovní poměr trvá minimálně 1 rok nebo dobu kratší, pokud si ji zaměstnavatel sjedná ve své podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, (kromě zaměstnanců v pozicích vrcholového managementu, zaměstnanců zařazených v tarifním stupni 12, zaměstnanců ve zkušební době a zaměstnanců ve výpovědní době, vyjma zaměstnanců, kterým byla zaměstnavatelem dána výpověď podle § 52, odst. a) – e); zaměstnavatel ve SR postupuje obdobným způsobem v souladu s obecně závazným právním předpisem), poukázky na poskytování služeb zdravotních, rekondičních, rekreačních apod., jejichž celková nominální výše bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě, ve výši minimálně 3 000,- Kč. Poukázka může být poskytnuta v listinné a/nebo v elektronické podobě (např. nahráním na benefitní platební kartu).

- 29.2. Zaměstnanec obdrží poukázku nejpozději do konce 2. čtvrtletí kalendářního roku. Podmínky poskytování poukázky budou dány organizačně řídicím dokumentem společnosti.

Článek 30

Podpora stravování zaměstnanců

- 30.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru peněžité příspěvek na stravování za každý odpracovaný den/směnu ve výši 100,- Kč.
- 30.2. K případné práci přesčas konané v dohodnutém režimu pracovních směn (obvykle pondělí až pátek) se při stanovení nároku nepřihlíží. Koná-li zaměstnanec práci přesčas v den pracovního klidu a trvá-li tato práce 4 hodiny a déle, přísluší mu za tento den peněžité příspěvek na stravování.
- 30.3. Peněžité příspěvek na stravování nepřisluší:
- zaměstnancům, kteří mají individuálně sjednanou pracovní směnu kratší než 4 hodiny;
 - zaměstnancům, kteří nepracují z důvodu překážky na straně zaměstnavatele uvedené v bodu 22.1. této KS;
 - zaměstnancům, pokud se z nějakého důvodu nezúčastnili pracovní směny (nemoc, dovolená, celodenní překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce a prováděcího předpisu);
 - zaměstnancům pracujícím v zahraničí a zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle zákoníku práce;
 - zaměstnanci, který je zaměstnavatelem vyslán na akci (např. školení), která je posuzována jako výkon práce a v rámci této akce je mu poskytnuto stravování.
- 30.4. Peněžité příspěvek na stravování obdrží zaměstnanec společně se mzdou za uplynulý kalendářní měsíc.
- 30.5. Zaměstnavatel v SR postupuje podle platné legislativy a podnikové kolektivní smlouvy.

Článek 31

Podpora přechodného ubytování zaměstnanců

- 31.1. Zaměstnavatel zajistí přechodné ubytování zaměstnancům v souladu s příslušným organizačně řídicím dokumentem společnosti. Kvalita přechodného ubytování se bude řídit přijatými firemními sociálními standardy společnosti. Podmínky pro jejich dodržování a kontrolu zajišťuje zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací.

Článek 32

Podpora mladé dělnické generace

- 32.1. Zaměstnavatel věcně a finančně podporuje nábor, přijímání, teoretickou a praktickou přípravu vlastních smluvních žáků ve vybraných smluvních školách technických, pro vybrané profesní obory. Cílem je zabezpečit potencionální vysoce kvalifikovaný dělnický personál, jistit zejména know-how a nosné technologie společnosti do dalších let.
- 32.2. Systém je regulován příslušnou organizační řídicí normou společnosti, ročně vyhodnocován a aktualizován na základě situace na trhu práce, obecně závazných právních předpisů a dlouhodobé strategie společnosti.

- 32.3. Odborová organizace úzce spolupracuje se zaměstnavatelem, zejména při získávání a přípravě smluvních žáků.

Článek 33

Podpora pracovní stabilizace zaměstnanců

- 33.1. Zaměstnavatel, v zájmu stabilizace zaměstnanců, jistění know-how a nosných technologií společnosti, poskytne zaměstnancům, kteří podepsali se zaměstnavatelem příslušnou smlouvu a jejichž pracovní poměr trvá minimálně 1 rok, finanční příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění, případně obě, v souhrnu do výše 1 500,- Kč měsíčně. V podnikových kolektivních smlouvách či vnitřním předpisu je možné sjednat poskytnutí příspěvku i za kratší dobu trvání pracovního poměru než jeden rok, ne však kratší, než je sjednaná zkušební doba. V případě, že vznikne nový daňově uznatelný penzijní produkt, lze ho zařadit do výčtu vyjmenovaných penzijních produktů.
- 33.2. Zaměstnavatel při rozhodování o výši odstupňovaného finančního příspěvku zaměstnancům, přihlíží k délce jejich nepřetržitého pracovního poměru u společnosti.
- 33.3. Platba zaměstnance na každé jím zvolené pojištění, musí činit min. 150,- Kč měsíčně, za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti.

Článek 34

Podpora výkonnosti zaměstnanců

- 34.1. Zaměstnavatel, v návaznosti na každoroční hodnocení zaměstnanců, vyhodnotí za uplynulé roční období nejpřínosnější zaměstnance společnosti. Odměňuje je např. titulem "Osobnost roku", „Výroční cena generálního ředitele“, "Vedoucí projektu roku", "Stavbyvedoucí roku", „Přípravář roku“, „Manažer-junior roku“, "Student-asistent roku", "Mistr roku, „Dělník roku“, „Zaměstnanec roku“. Systém hodnocení a maximální možné procento vyhodnocených zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců jsou stanoveny organizačně řídicí normou společnosti.
- 34.2. Výši finanční odměny pro zaměstnance v jednotlivých kategoriích ocenění stanovuje generální ředitel společnosti ve vazbě na hospodářské výsledky společnosti za uplynulý kalendářní rok.

Článek 35

Podpora neformální komunikace mezi zaměstnanci

- 35.1. Zaměstnavatel i odborová organizace budou v zájmu dodržování zásad firemní kultury, profesní a firemní soudržnosti podporovat všemi vhodnými prostředky neformální komunikaci, spolupráci a dobré mezilidské vztahy zaměstnanců. Za tímto účelem budou obě strany organizovat sportovní, kulturní a jiné akce pro zaměstnance, event. pro jejich přímé rodinné příslušníky.

Článek 36

Podpora zájmové činnosti bývalých zaměstnanců

- 36.1. Zaměstnavatel v zájmu sounáležitosti se zaměstnanci, t.č. na zaslouženém odpočinku, kteří ve společnosti odpracovali dlouhou řadu let, podíleli se na prosperitě a růstu její

důvěryhodnosti, poskytnete jejich zájmovému sdružení (např. seniorský klub) finanční prostředky v dohodnuté výši.

Část VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 37

Kolektivní vyjednávání

- 37.1. Smluvní strany se dohodly, že kterákoliv z nich může navrhnout jednání o změně KS nebo o dodatku ke KS, pokud si to vyžádají legislativní změny, změny kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo jestliže dojde k podstatným změnám ekonomických podmínek oproti stavu v době podpisu této KS. Při jednání bude postupováno v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.
- 37.2. V souladu s ustanovením § 8 odst. 5 z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění, sjednávají smluvní strany možnost změny této kolektivní smlouvy, a to u všech výhod poskytovaných zaměstnancům nad rámec obecně závazných právních předpisů a kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- 37.3. Změny KS lze provést pouze po vzájemné dohodě smluvních stran písemnou formou.
- 37.4. Smluvní strany se zavazují, že zahájí kolektivní vyjednávání o uzavření nové KS na návrh jedné ze smluvních stran a při přípravě kolektivního vyjednávání a v jeho průběhu budou preferovat principy vzájemné součinnosti.

Článek 38

Plnění kolektivní smlouvy

- 38.1. Za plnění této KS je odpovědný zaměstnavatel a odborová organizace.
- 38.2. Smluvní partneri se dohodli, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS. Kontrola bude průběžně prováděna odděleně po linii zaměstnavatele a odborové organizace. Komplexní vyhodnocení plnění KS bude prováděno po uplynutí poloviny, resp. po skončení kalendářního roku.

Článek 39

Pracovněprávní spory

- 39.1. V zájmu předcházení pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty podané k uplatnění individuálních nároků zaměstnanců z této KS byly řešeny důsledně, ve vzájemné součinnosti smluvních stran.

Článek 40

Kolektivní spory

- 40.1. Případné kolektivní spory budou řešeny nejprve dohodovací komisí společnosti ustavenou ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a odborové organizace.

40.2. Nebude-li spor vyřešen dohavadací komisí, bude řešen zmocnění signatářů Generální dohody Skupiny Metrostav. V případě, že nedojde ke shodě, bude postupováno podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Článek 41

Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem

- 41.1. Tato KS je vyhotovena ve 4 originálech, z nichž každá ze smluvních stran obdrží 2 vyhotovení.
- 41.2. Smluvní strany zabezpečí uschování KS po dobu nejméně pěti let od skončení doby její účinnosti.

Tuto Vzorovou kolektivní smlouvu podepisují smluvní strany na důkaz souhlasu s jejím obsahem v počtu 11 výtisků.

V Praze dne 14.12.2023

zástupci statutárních orgánů
společností Skupiny Metrostav

Ing. František Kočí
předseda představenstva Metrostav a.s.

Ing. Jaroslav Heran
člen představenstva Metrostav a.s.

Ing. Ondřej Fuchs
předseda představenstva Subterra a.s.

Mgr. Karel Vašta
člen představenstva Subterra a.s.

Ing. Zdeněk Ludvík
předseda představenstva Metrostav Infrastructure a.s.

Ing. Marek Steiner
člen představenstva Metrostav Infrastructure a.s.

Ing. Aleš Gothard
předseda představenstva Metrostav TBR a.s.

Ing. Jakub Pikna
člen představenstva Metrostav TBR a.s.

zástupci Koordinačního odborového
orgánu Skupiny Metrostav

Ing. Petr Půta
předseda ZO OS Stavba Metrostav

Michal Žáček
předseda ZO OS Stavba ČR
SUBTERRA a.s. Praha

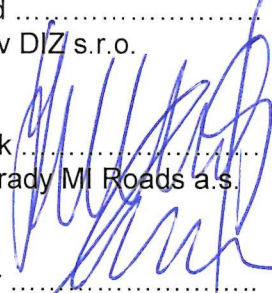
Ing. Peter Balkó
předseda ZO IOZ
Metrostav Slovakia a.s.



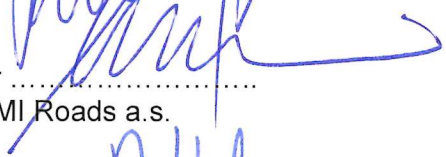
Ing. Karel Volf
předseda sboru jednatelů Metrostav DIZ s.r.o.



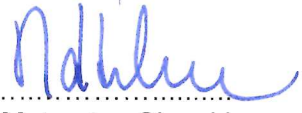
Ing. Tomáš Erhard
Jednatel Metrostav DIZ s.r.o.



Ing. Zdeněk Ludvík
předseda správní rady MI Roads a.s.



Ing. Marek Steiner
člen správní rady MI Roads a.s.



Ing. Robert Pátek, Ph.D.
předseda představenstva Metrostav Slovakia a.s.



Petr Dvořák
jednatel Metrostav Facility s.r.o.