

**Vzorový vnitřní předpis společnosti.....,  
kterým jsou stanovena práva zaměstnanců v pracovněprávních  
vztazích,  
vydaný v souladu s § 305 zákoníku práce**

V návaznosti na sblížování firemních kultur, pracovních, sociálních, zdravotních podmínek a podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve společnostech Skupiny Metrostav, stanoví vedení společnosti ..... /dále jen zaměstnavatel/ následující práva zaměstnanců v pracovně právních vztazích, včetně výhod poskytovaných nad rámec zákonné úpravy.

**Článek 1  
Odstupné**

- 1.1. 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.
- 1.2. Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem v ČR rozvazuje pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanovení 1.1., 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 1.1. 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.

**Článek 2  
Dovolená**

- 2.1. Zaměstnavatel v ČR poskytuje zaměstnanci dovolenou ve výši 5 týdnů v kalendářním roce.
- 2.2. 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-řídící dokumentací, pracovním řádem, v souladu s obecně závazným předpisem.

- 2.3. 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. Zaměstnavatel stanoví okruh zaměstnanců, kterým bude tato dovolená poskytována.
- 2.4. Zaměstnavatel může určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytně nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny.
- 2.5. 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.

### **Článek 3 Pracovní pohotovost**

- 3.1. 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.
- 3.2. 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, živelných pohrom a kalamit,
  - inspekčních služeb,
  - geodetické služby.
- 3.3. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

### **Článek 4 Práce přesčas a noční práce**

- 4.1. 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. Nad tento rámec lze konat práce pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas i zaměstnanec.
- 4.2. 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. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 4.3. 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.
- 4.4. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok a zaměstnancům s kratší pracovní dobou.

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

## **Článek 5 Překážky na straně zaměstnanců**

- 5.1. Zaměstnavatel 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.

## **Článek 6 Mzdové formy**

- 6.1. Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance za práci časovou mzdou. Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, manažerské smlouvě nebo se určí mzdovým výměrem.
- 6.2. 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 7 Výplata mzdy**

- 7.1. 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, odesláním příkazu k převodu mzdy se uskuteční nejpozději do 11. kalendářního dne následujícího měsíce.

## Článek 8 Minimální mzdové tarify

- 8.1. Minimální mzdové tarify společností ..... tvoří nejnižší úroveň zaručené mzdy zaměstnance.
- 8.2. 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 9

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

- 9.1. Zaměstnavatel preferuje, aby případná práce přesčas a ve svátek byla zaměstnancům kompenzována především formou náhradního volna.
- 9.2. 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 9.5.).
- 9.3. 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.
- 9.4. 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 9.5.
- 9.5. Zaměstnavatel poskytuje:
- příplatek za odpracovanou dobu práce přesčas v pracovních dnech, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku;



- 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.

### Článek 13

#### Finanční pomoc zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům v mezních životních situacích

- 13.1. 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.
- 13.2. 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).
- 13.3. 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
---------	-------------

- 13.4. 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.
- 13.5. O poskytnutí příspěvku a jeho výši rozhoduje s konečnou platností odpovědný ředitel společnosti.

#### **Článek 14**

##### **Podpora zdravotní prevence zaměstnanců**

- 14.1. 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.
- 14.2. Zaměstnavatel nabídne prokazatelně každoročně zaměstnancům možnost bezplatného očkování vakcínou proti chřipce v časovém režimu dle doporučení smluvního zdravotnického zařízení.

#### **Článek 15**

##### **Poskytování placeného zdravotního volna**

- 15.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro rok 2024 placené zdravotní volno pro залéčení akutního zdravotního problému. Celkový počet dnů placeného volna a podmínky čerpání bude budou definovány v příslušném organizačně řídicím dokumentu společnosti.

#### **Článek 16**

##### **Podpora regenerace zaměstnanců**

- 16.1. Zaměstnavatel pro rok 2024 poskytne zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá minimálně 1 rok nebo dobu kratší, pokud si ji zaměstnavatel určí ve svém 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), poukázky na poskytování služeb zdravotních, rekondičních, rekreačních apod., jejichž celková nominální výše bude činit minimálně 3 000,- Kč. Poukázka může být poskytnuta v listinné a/nebo v elektronické podobě (např. nahráním na benefitní platební kartu).
- 16.2. Zaměstnanec obdrží poukázku nejpozději do konce 2. čtvrtletí kalendářního roku. Podmínky poskytování poukázky budou dány organizačně řídicím dokumentem společnosti.

#### **Článek 17**

##### **Podpora stravování zaměstnanců**

- 17.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru peněžité příspěvek na stravování za každý odpracovaný den/směnu ve výši 100,- Kč.
- 17.2. 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.
- 17.3. 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 12.1. tohoto VP;
  - 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.
- 17.4. Peněžitý příspěvek na stravování obdrží zaměstnanec společně se mzdou za uplynulý kalendářní měsíc.

## Článek 18

### Podpora pracovní stabilizace zaměstnanců

- 18.1. Zaměstnavatel, v zájmu stabilizace zaměstnanců, jistění know-how a nosných technologií společnosti, poskytne zaměstnancům, kteří podepsali se zaměstnavatelem příslušnou smlouvu a jsou v pracovním poměru déle jak jeden rok, finanční příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění, případně obě, v souhrnu do výše 1 500,- Kč měsíčně.
- 18.2. Zaměstnavatel při rozhodování o výši odstupňovaného finančního příspěvku zaměstnancům, přihlíží k délce jejich nepřetržitého pracovního poměru u společnosti.
- 18.3. Platba zaměstnance na každé jím zvolené pojištění, musí činit min. 150,- Kč měsíčně, za podmínek stanovených organizačně řídicím dokumentem společnosti.

Tento vnitřní předpis společnosti ..... je účinný od 1. 1. 2024 a je vydán na dobu určitou do 31.12. 2024.

Tento vnitřní předpis byl dne 2. 1. 2024 u zaměstnavatele vyhlášen a je přístupný pro všechny zaměstnance v ..... Zaměstnavatel zabezpečí uschování vnitřního předpisu po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

Ostatní práva a povinnosti zaměstnance společnosti ..... jsou stanovena v obecně závazných právních předpisech, pracovním řádu a ostatní organizačně řídicí dokumentaci společnosti.

Ing. Ondřej Buršík .....  
předseda představenstva Metrostav Development a.s.

Ing. Jiří Kalát .....  
jednatel CCE Praha, spol. s r.o.

Ing. Jiří Prokop .....  
jednatel SQZ, s.r.o.

Ing. Petr Níček .....  
jednatel Metrostav stavebniny, s.r.o.