



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2025 a 2026

uzavřená mezi

TBG METROSTAV s.r.o.

se sídlem Praha 8, Koželužská 2246/5,
IČO: 63992990, zapsaná v OR vedeném MS v Praze, oddíl C, vložka 39147
jednající jednatelem společnosti:

Ing. Jakubem Šimáčkem a Ing. Michalem Številou,

Pražské betonpumpy a doprava s.r.o.

se sídlem Praha 8, Koželužská 2246/5,
IČO: 26205424, zapsaná v OR vedeném MS v Praze, oddíl C, vložka 79590
jednající jednatelem společnosti:

Ing. Jakubem Šimáčkem a Lukášem Suchým,

TBG Pražské malty s.r.o.

se sídlem Praha 8, Koželužská 2246/5,
IČO: 25799380, zapsaná v OR vedeném MS v Praze, oddíl C, vložka 71330
jednající jednatelem společnosti:

Ing. Jakubem Šimáčkem a Ing. Michalem Številou

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo též „obchodní společnost“)

a

Základní organizace odborového svazu STAVBA Metrostav,

IČO: 45770948

Jednající předsedou výboru základní organizace **Ing. Petrem Půtou**
a předsedou dílenské organizace **ZO p. Štěpánem Koubkem**

(dále jen „odborová organizace“, společně se zaměstnavatelem dále jen „Smluvní strany“ a každý samostatně dále jen „Smluvní strana“)

OBSAH

Část I. Úvodní ustanovení

Článek 1	Předmět kolektivní smlouvy	4
Článek 2	Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad	4
Článek 3	Platnost a účinnost kolektivní smlouvy	4
Článek 4	Příslušnost odborových orgánů	5
Článek 5	Spolupráce smluvních stran a sociální smír	5

Část II. Podmínky pro činnost odborové organizace

Článek 6	Materiální podmínky	6
Článek 7	Organizační podmínky	6
Článek 8	Informovanost zaměstnanců o výrobních úkolech a činnosti firmy	6
Článek 9	Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o BOZP	7
Článek 10	Ochrana odborových funkcionářů	7

Část III. Pracovněprávní vztahy a zaměstnanost

Článek 11	Politika zaměstnanosti	7
Článek 12	Obsazování volných míst, uvolňování zaměstnanců a odstupné	8
Článek 13	Pracovní doba	8
Článek 14	Dovolená na zotavenou	9
Článek 15	Pracovní pohotovost	10
Článek 16	Práce přesčas a noční práce	10
Článek 17	Překážky v práci	11

Část IV. Mzdová politika

Článek 18	Mzdové formy	11
Článek 19	Výplata mzdy	11
Článek 20	Minimální mzdové tarify	12
Článek 21	Odměna za plnění hospodářského výsledku.....	12
Článek 22	Příplatky ke mzdě	13
Článek 23	Pracovní výročí a odchod do důchodu.....	14
Článek 24	Mzda a náhrada mzdy při změnách provozních podmínkách	14
Článek 25	Náhrada mzdy při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele.	14
Článek 26	Náhrada mzdy související s brannou povinností	15
Článek 27	Průměrný výdělek	15

Část V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 28	Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	15
Článek 29	Závazky smluvních stran	15
Článek 30	Osobní ochranné pracovní prostředky	16
Článek 31	Odškodnění pracovních úrazů	16

Část VI. Péče o zaměstnance	
Článek 32 Pravidla sociální pomoci.....	16
Článek 33 Stravování	17
Článek 34 Další zaměstnanecké výhody	17
Část VII. Závěrečná ustanovení	
Článek 35 Kolektivní vyjednávání	18
Článek 36 Plnění kolektivní smlouvy	18
Článek 37 Pracovníprávní spory	18
Článek 38 Kolektivní spory	19
Článek 39 Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem	19

PREAMBULE

VZHLEDEM K TOMU, ŽE si zaměstnavatel uvědomuje, jak velký je význam zaměstnance na řádný chod obchodní společnosti a kvalitu služeb poskytovaných zákazníkům,

VZHLEDEM K TOMU, ŽE si zaměstnanci uvědomují svou možnost ovlivnit výsledky obchodní společnosti svou činností, jednáním a vystupováním,

VZHLEDEM K TOMU, ŽE zaměstnavatel, odborová organizace i zaměstnanci se shodují na tom, že je potřebné soustavně zlepšovat pověst a jméno obchodní společnosti zkvalitňováním služeb a všech dalších atributů, dostat firemního heslu PRO LEPŠÍ STAVĚNÍ a tím umožnit její trvalý růst,

VZHLEDEM K TOMU, ŽE zaměstnavatel, odborová organizace i zaměstnanci jsou si vědomi, že bez splnění těchto potřeb není možné dosáhnout společného cíle, kterým je prosperita obchodní společnosti i v budoucích letech,

UZAVÍRAJÍ NA DŮKAZ TOHO tuto kolektivní smlouvu na roky 2025 a 2026, která má přispět a vést všechny účastníky k naplnění společného cíle, definovaného v této preambuli.

Část I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 Předmět kolektivní smlouvy

- 1.1. Kolektivní smlouva 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, je kolektivní smlouvou podnikovou.
- 1.2. Kolektivní smlouva obsahuje řešení:
 - pracovních podmínek a nároků zaměstnanců, vyplývajících z pracovního poměru, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy nebo organizačně řídicími dokumenty zaměstnavatele;
 - skutečností, které obecně závazné právní předpisy převádějí do pravomoci podnikatelských subjektů.
- 1.3. Záměrem smluvních stran je především zabezpečit dlouhodobý sociální smír, nezbytný pro stabilitu a prosperitu zaměstnavatele, zajistit odpovídající pracovní podmínky zaměstnancům a příznivé vnitrofiremní klima.

Článek 2 Závaznost kolektivní smlouvy a legislativní soulad

- 2.1. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny zaměstnance TBG METROSTAV, s.r.o., Pražské betonpumpy a doprava s.r.o. a TBG Pražské malty s.r.o. (dále jen zaměstnanci), pokud dále není stanoveno jinak. Odborová organizace uzavírá Kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Nároky, které vznikly z této Kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru.
- 2.2. Zaměstnancům společnosti mohou vzniknout nároky přímo z Kolektivní smlouvy vyššího stupně v případech, kdy tyto nároky nejsou upraveny touto Kolektivní smlouvou, nebo pokud Kolektivní smlouva vyššího stupně upravuje nároky zaměstnanců výhodněji než podniková Kolektivní smlouva. V ostatních případech nespecifikovaných těmito kolektivními smlouvami platí obecně závazné právní předpisy.

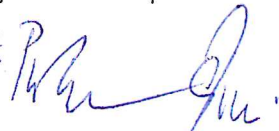
Článek 3 Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva nabývá platnosti podpisem oprávněných zástupců smluvních stran a uzavírá se na dobu ode dne podpisu této kolektivní smlouvy do 31. prosince 2026, nejpozději však do 31. března 2025. Účinnost Kolektivní smlouvy nastává prvním dnem

2027

OPRAVIL: ING. POTA

24. 2. 2025



období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není Kolektivní smlouvou upravena odchylně.

Článek 4 **Příslušnost odborových orgánů**

- 4.1. Odborovým orgánem příslušným pro kolektivní vyjednávání a uzavření Kolektivní smlouvy včetně jejích změn a dodatků je výbor základní organizace odborového svazu STAVBA Metrostav (dále jen „výbor ZO“), jehož jménem jedná a Kolektivní smlouvu uzavírá předseda výboru ZO spolu s předsedou dílenské organizace ZO, popřípadě jiní oprávnění členové tohoto odborového orgánu.
- 4.2. Výbor ZO zmocňuje dílenský výbor působící u zaměstnavatele k projednávání a spolurozhodování následujících pracovněprávních náležitostí zaměstnanců:
- změna pracovní doby
 - stanovení plánu dovolených a zkrácení lhůty pro oznámení čerpání (nástupu) dovolené
 - prominutí neomluvené nepřítomnosti v práci, či rozhodnutí, zda jde o neomluvenou směnu
 - rozhodnutí o hromadném čerpání dovolené v případě provozních důvodů,
 - výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru
 - způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
 - výše a obsah dohody o způsobu náhrady škody způsobené zaměstnancem do výše 50 tisíc Kč
 - cestovní náhrady v případě, že jsou zaměstnancům poskytovány další náhrady nebo vyšší hodnoty výdajů, než stanoví platný zákoník práce

Článek 5 **Spolupráce smluvních stran a sociální smír**

- 5.1. Smluvní strany se zavazují poskytovat si vzájemně dohodnuté personální a ekonomické informace. Dále se zavazují, že při kolektivním vyjednávání a ve všech oblastech vzájemné součinnosti budou sledovat především společný záměr stanovený v bodě 1.3. čl. 1 této smlouvy.
- 5.2. Odborová organizace se zavazuje:
- projednávat na členských schůzích nebo na odborových konferencích opatření, vyplývající z této Kolektivní smlouvy
 - podporovat opatření zaměstnavatele směřující k naplňování strategických cílů a k prosperitě společnosti

- dodržovat sociální smír po dobu platnosti této Kolektivní smlouvy za předpokladu jejího plnění
- 5.3. Odborová organizace bude nápomocna při preventivním řešení možných ohnisek sociálního napětí.

Část II.

PODMÍNKY PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Článek 6

Materiální podmínky

- 6.1. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na rok 2025 a na rok 2026 účelově vázanou finanční částku v souhrnné výši 50 tis. Kč ročně.
- 6.2. Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody o srážkách ze mzdy a při respektování zákona o ochraně osobních údajů, provádět bezúplatně jednu srážku ze mzdy zaměstnancům, kteří o to požádají a bezodkladně tj. v termínu odesílání mezd na účty zaměstnanců je převádět na jimi uvedený účet s tím, že zaměstnanec musí určit, jaký variabilní symbol má být této platbě určen.

Článek 7

Organizační podmínky

- 7.1. 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.
- 7.2. 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 8

Informovanost zaměstnanců o výrobních úkolech a činnosti firmy

- 8.1. Zaměstnavatel považuje informovanost zaměstnanců o strategii společnosti a konkrétních úkolech pracoviště za základ spolupráce a atmosféry vzájemné důvěry uvnitř společnosti.
- 8.2. Zaměstnavatel se ve vztahu k zaměstnancům zavazuje informovat je po hospodářské linii (prostřednictvím pracovních porad, organizovaných minimálně dvakrát v kalendářním roce) o zásadních otázkách života firmy, včetně přijímaných

opatření k odstranění případných nedostatků s cílem udržet stávající stav vnitrofiremní komunikace, jako předpokladu účinné spolupráce.

- 8.3. Zaměstnavatel se ve vztahu k odborové organizaci zavazuje přizvat na jednání hospodářského vedení zaměstnavatele předsedu dílenského výboru ZO (event. jeho zástupce) v případě, že budou projednávány personální otázky, týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců, hromadné úpravy pracovní doby a hromadných nástupů na dovolenou.

Článek 9

Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

- 9.1. Odborová organizace zastoupená příslušným odborovým orgánem má právo kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a hygienických předpisů s tím, že případné připomínky budou řešeny především na úrovni, kde byly zjištěny. Odborová organizace se zavazuje podle svých možností podávat návrhy a podněty k snižování rizikovosti práce tím, že bude navrhopvat případnou změnu pracovních postupů, jiných patření, které by rizikovost práce či provozů snižovaly nebo vylučovaly.

Článek 10

Ochrana odborových funkcionářů

- 10.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že s odborovým funkcionářem, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, neukončí pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením bez předchozího souhlasu výboru ZO, a to v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení.

Část III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZAMĚSTNANOST

Článek 11

Politika zaměstnanosti

- 11.1. Zaměstnavatel zajišťuje plnění běžných úkolů, vyplývajících z předmětu jeho činnosti, zpravidla vlastními zaměstnanci v pracovním poměru.
- 11.2. Smluvní strany se shodují, že pracovní jistota zaměstnanců je podmíněna především jejich pracovní výkonností a kvalifikační připraveností na další úkoly. Zaměstnavatel dále spojuje pracovní jistotu zaměstnanců s jejich ochotou pracovat tam, kde je to z hlediska zaměstnavatele nejvíce zapotřebí. Ve výjimečných případech lze zohlednit vážné osobní důvody.

- 11.3. Pracovní poměr je sjednáván na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Další pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat v případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodu zvláštní povahy práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Článek 12

Obsazování volných míst, uvolňování zaměstnanců a odstupné

- 12.1. Smluvní strany se shodují, že v případech, kdy by bylo s ohledem na situaci na trhu stavebních prací, výroby stavebních hmot a stav zakázky nezbytné snížit stav zaměstnanců, bude zaměstnavatel postupovat tak, aby odborová organizace byla včas informována, seznámena s připravovanými opatřeními a postup s ní projednán.
- 12.2. Dochází-li k rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemísťování zaměstnavatele nebo jeho části, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, lze rozvázat pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo dohodou. Výpovědní lhůta činí 2 měsíce. Zaměstnanci přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.
- 12.3. Pokud zaměstnanec rozvazuje pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v předcházejícím odstavci, poskytne mu zaměstnavatel zvýšené odstupné podle data ukončení pracovního poměru v následující výši:
- a) pětinasobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru před započítáním výpovědní doby;
 - b) čtyřnasobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru nejpozději do 1 měsíce po započítání výpovědní doby.
- Do zvýšeného odstupného je již zahrnuto zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku dle odstavce 12.2.

Článek 13

Pracovní doba

- 13.1. Stanovená týdenní pracovní doba pro nedělnické profese činí:
- **40** hodin pro jednosměnný pracovní režim
 - **38,75** hodin týdně pro dvousměnný pracovní režim
 - **37,5** hodin pro třisměnný a nepřetržitý pracovní režim
- 13.2. V souladu s ustanovením § 83 zákoníku práce se touto Kolektivní smlouvou sjednává pro veškeré dělnické profese nerovnoměrně rozvržení pracovní doby na jednotlivé měsíce na období 52 týdnů po sobě jdoucích, počínaje v roce 2025 a v roce 2026 vždy dnem 1.4., a to tak, že pro období 9 měsíců počínaje dnem 1.4.

vždy příslušného roku (od 1.4.2025 do 31.12.2025, resp. od 1.4.2026 do 31.12.2026) se stanovuje pracovní doba:

- v délce **42,5** hodin týdně pro jednosměnný pracovní režim
- v délce **41,25** hodin týdně pro dvousměnný pracovní režim
- v délce **40** hodin týdně pro třisměnný a nepřetržitý pracovní režim

a pro období následujících tří po sobě jdoucích měsíců (od 1.1.2025 do 31.3.2025, resp. od 1.1.2026 do 31.3.2026) pracovní doba:

- v délce **32,5** hodin týdně pro jednosměnný pracovní režim
- v délce **31,25** hodin týdně pro dvousměnný pracovní režim
- v délce **30** hodin týdně pro třisměnný a nepřetržitý pracovní režim.

Konkrétní rozvrh pracovní doby (začátek a konec pracovní směny) pro jednotlivé pracovní dny bude upřesňován v rozvrhu pracovní doby.

- 13.3. Dovolují-li to podmínky provozu, může být zaměstnanci povolena z vážných důvodů úprava stanovené pracovní doby. Písemnou žádost o povolení individuální úpravy pracovní doby podává zaměstnanec svému bezprostředně nadřízenému vedoucímu. O vyřízení žádosti rozhoduje ředitel společnosti.
- 13.4. Rozvrh pracovní doby musí být zveřejněn na všech pracovištích. V rámci směnného provozu zařazuje zaměstnance do jednotlivých směn bezprostředně nadřízený vedoucí.
- 13.5. Zaměstnanec je povinen být nejpozději na začátku stanovené pracovní doby na svém pracovišti připraven k výkonu práce a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.
- 13.6. Vedoucí zaměstnanec je povinen v rámci své působnosti vést průkaznou evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců včetně evidence docházky s vyznačením časových údajů o příchodu na pracoviště a odchodu z pracoviště.
- 13.7. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce 30 minut. Začátek a konec přestávky je stanoven v rozvrhu pracovních směn. Přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají.

Článek 14 **Dovolená**

- 14.1. Pro všechny zaměstnance se zvyšuje nárok na dovolenou o 1 týden v kalendářním roce nad výměru stanovenou v příslušném ustanovení platného zákoníku práce.
- 14.2. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

- 14.3. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené zaměstnavatel oznámí zaměstnancům zpravidla tři měsíce před jejím počátkem. Zkrátit lhůtu lze pouze po dohodě s příslušným odborovým orgánem.
- 14.4. Při neomluvené absenci zaměstnance se za každou neomluvenou směnu (i načítaně) krátí nárok na dovolenou o neomluvenou dobu, při současném uplatnění dalších opatření vyplývajících z platných právních předpisů. Neomluvená absence může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru a je kvalifikována jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Článek 15

Pracovní pohotovost

- 15.1. Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonávána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Článek 16

Práce přesčas a noční práce

- 16.1. Práci přesčas je práce konaná na příkaz nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná nad rámec rozvrhu pracovních směn současně respektující možnosti dopravní obslužnosti pro cestu do zaměstnání a zejména ze zaměstnání.
- 16.2. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popř. za podmínek uvedených v §91 odst. 2 až 4 zákoníku práce v platném znění i na dny pracovního klidu, a to po projednání s odborovou organizací. 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 práci přesčas pouze výjimečně, se souhlasem zaměstnavatele, pokud k výkonu práce přesčas dá souhlas i zaměstnanec.
- 16.3. Období, ve kterém nesmí práce přesčas překročit v průměru 8 hodin týdně, pro rok 2025 se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích, tj. leden až prosinec a pro rok 2026 taktéž 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.
- 16.4. Práci přesčas nesmějí vykonávat zaměstnanci, s kratší pracovní dobou 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.

Článek 17

Překážky v práci

17.1. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah stanovený zákoníkem práce a prováděcím předpisem při splnění níže uvedených podmínek v těchto případech:

- k prohloubení péče o dítě osamělým zaměstnancům pečujícím 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)
- k doprovodu trvale zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči (pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 9 dnů v kalendářním roce)

Část IV.

MZDOVÁ POLITIKA

Článek 18

Mzdové formy

18.1. Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance za práci časovou nebo úkolovou formou mzdy. Úkolovou formu mzdy lze uplatnit na pracovištích, kde převažuje zájem na sledování ukazatelů výkonu a kde charakter práce umožňuje:

- předem stanovit pracovní, popř. technologický postup a výkonové normy
- spolehlivě evidovat a kontrolovat množství a kvalitu vykonané práce

18.2. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům výkonnostní prémie, cílové prémie, roční odměny a mimořádné odměny.

Článek 19

Výplata mzdy

19.1. Výplatní termíny na kalendářní rok se stanovují tak, že výplatním termínem je vždy (15) patnáctý den v následujícím kalendářním měsíci, po kalendářním měsíci, za který je mzda vyplácena, případně-li takový den na státní svátek, den pracovního volna nebo klidu, je jím nejbližší předcházející pracovní den.

- 19.2. Splatnost mzdy za kalendářní měsíc, tj. odeslání příkazu peněžnímu ústavu k převodu mzdy na účet zaměstnance se uskuteční vždy do 13. kalendářního dne následujícího měsíce.

Článek 20 **Minimální mzdové tarify**

- 20.1. Minimální mzdové tarify tvoří zaručenou část mzdy. Stupnice minimálních mzdových tarifů, platných od 1.1.2025

	Hodinové tarify /v Kč/		
Fond pracovní doby	40 hod/týdně	37,50 hod/týdně	37,50 hod/týdně
Stupnice	I	II	III
Tarifní stupeň	Povrch 1 směnný provoz	Povrch nerovnoměrný a vícesměnný provoz	Podzemí
1	117	125	127
2	122	130	135
3	126	134	141
4	133	142	147
5	142	151	158
6	150	157	172
7	155	162	189

- 20.2. Minimální mzdové tarify odpovídají stanovené týdenní pracovní době pro pracoviště v souladu s platnými právními předpisy a kolektivní smlouvou vyššího stupně.

- 20.3. Mzdy administrativních a THP pracovníků jsou smluvní s měsíčním tarifem.

Článek 21 **Odměna za plnění hospodářského výsledku**

- 21.1. V případě předpokladu splnění plánovaného hospodářského výsledku zaměstnavatel v roce 2025 a v roce 2026 poskytne zaměstnancům, kteří byli v

nepřetržitým pracovním poměru u zaměstnavatele po celou dobu kalendářního roku až do termínu výplaty dle bodu 21.2 odměnu **ve výši 15.000,- Kč**. Odměna bude poskytnuta formou **TBG METROSTAV BENEFITY CAFE** na webovém portálu benefitycafe.cz, kde budou zaměstnanci moci čerpat podle svého uvážení služby pro oblast zdraví, sportu, kultury, rekreace a vzdělávání do výše částky odměny. Zaměstnanec může prostřednictvím BENEFITY CAFE čerpat odměnu nebo její část i jako zvláštní příspěvek na penzijní připojištění s tím, že takový postup nijak neovlivňuje práva a povinnosti z článku 34.1. této kolektivní smlouvy

- 21.2. Odměna dle bodu 21.1. bude k dispozici k čerpání prostřednictvím **TBG METROSTAV BENEFITY CAFE** nejpozději ve výplatním termínu mezd za měsíc únor následujícího kalendářního roku.

Článek 22

Příplatky ke mzdě

- 22.1. Zaměstnavatel společně s odborovou organizací preferují, aby za případnou práci přesčas nebo ve dnech pracovního volna či klidu bylo zaměstnancům poskytováno pracovní volno. Pouze v případech, kdy nelze zaměstnanci poskytnout uvedené pracovní volno, a to ve lhůtě 26 týdnů po sobě jdoucím, náleží zaměstnanci příplatek podle následujícího ujednání 22.2.
- 22.2. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům následující příplatky:
- a) příplatek za nařízenou práci přesčas ve výši **35 %** průměrného hodinového výdělku za odpracovanou dobu práce přesčas v pracovních dnech a ve výši **70 %** průměrného výdělku za odpracovanou dobu práce přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu;
 - b) příplatek za nařízenou práci ve svátek ve výši **100 %** průměrného hodinového výdělku za odpracovanou dobu práce ve svátek;
 - c) příplatek za práci v noci ve výši **10 %** průměrného výdělku za odpracovanou dobu práce v noci;
 - d) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši **10 %** z minimální mzdy za odpracovanou dobu práce v těchto podmínkách;
 - e) příplatek za práci o sobotách a nedělích ve výši **35 %** průměrného hodinového výdělku za odpracovanou dobu práce o sobotách a nedělích, pokud se nejedná o práci přesčas, za kterou je poskytován příplatek dle bodu 22.2. písm. a);
 - f) příplatek za práci v odpolední směně ve výši **4,- Kč** za odpracovanou dobu práce v odpolední směně.

Článek 23

Pracovní výročí a odchod do důchodu

- 23.1. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu jednorázovou finanční odměnu ve výši závislé na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele nebo jeho právních předchůdců (např. Metrostav a.s.):

nad 5 let	5.000,- Kč
nad 10 let včetně	10.000,- Kč
nad 20 let včetně	20.000,- Kč

- 23.2. Zaměstnavatel vyplatí při dosažení pracovního jubilea za nepřetržitý pracovní poměr u zaměstnavatele nebo jeho právních předchůdců (např. Metrostav a.s.) jednorázovou finanční odměnu ve výši:

za 10 let	8.000,- Kč
za 15 let	13.000,- Kč
za 20 let	18.000,- Kč

za každých dalších 5 let se poskytuje částka v maximální výši tj. 18.000,- Kč

- 23.3. Odměna se poskytuje ve výplatním termínu současně se mzdou za měsíc, ve kterém vznikl nárok na výplatu odměny.

Článek 24

Mzda a náhrada mzdy při změnách provozních podmínek

- 24.1. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda z důvodů uvedených v platném zákoníku práce, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Článek 25

Náhrada mzdy při ostatních překážkách na straně zaměstnavatele

- 25.1. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci z důvodů:
- a) zakázkové nenaplněnost
 - b) skluzu termínu způsobeného subdodavateli
 - c) přerušení dodávky vody pro zajištění hygienických a sociálních podmínek na pracovištích, pokud nebude zabezpečen náhradní zdroj pitné a užitkové vody, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **80 %** jeho průměrného výdělku.

V důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **60%** průměrného výdělku.

Článek 26

Náhrada mzdy související s brannou povinností

- 26.1. Při čerpání pracovního volna souvisejícího s brannou povinností hradí pracovní volno ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

Článek 27

Průměrný výdělek

- 27.1. Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle platného zákoníku práce.

Část V.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 28

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- 28.1. Smluvní partneri se shodují, že bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců budou prvořadým zájmem zaměstnavatele, odborové organizace i zaměstnanců.
- 28.2. Bližší úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vymezují v souladu s obecně závaznými právní předpisy organizačně řídicí dokumenty společnosti.

Článek 29

Závazky smluvních stran

- 29.1. Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci zaváděním nových technologií a zabezpečí na jednotlivých pracovištích pro vlastní zaměstnance odpovídající hygienická zařízení.
- 29.2. Zaměstnavatel bude zajišťovat pravidelně pracovnělékařské lékařské prohlídky zaměstnanců ve smyslu platných předpisů s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu nezbytně nutnou pro provedení preventivní prohlídky.
- 29.3. Odborová organizace má právo prostřednictvím odborových inspektorů BOZP vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech

pracovištích zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 322 odst. 1 Zákoníku práce. V rámci této kontroly bude uvedeným osobám umožněn vstup na pracoviště zaměstnavatele.

- 29.4. Odborová organizace se zavazuje na vlastní náklady provádět školení odborových inspektorů BOZP z předpisů vztahujících se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- 29.5. V případě novelizace organizačně řídicích dokumentů společnosti o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se smluvní strany zavazují ke spolupráci.

Článek 30

Osobní ochranné pracovní prostředky

- 30.1. Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné pracovní prostředky na vlastní náklady.
- 30.2. Odborová organizace bude kontrolovat a přispívat k tomu, aby zaměstnanci v pracovní době používali řádně udržované a firemně označené pracovní oděvy a přidělené ochranné pracovní prostředky a hospodárně s nimi nakládali.
- 30.3. Přitom platí, že v případě, kdy zaměstnavatel vytvoří vhodné podmínky a zaměstnanci nebudou uvedené pracovní povinnosti plnit, lze takové jejich jednání kvalifikovat jako porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Článek 31

Odškodnění pracovních úrazů

- 31.1. Jestliže zaměstnanec zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout jednorázové odškodnění pozůstalým, podle příslušného ustanovení platného zákoníku práce.

Část VI.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Článek 32

Pravidla sociální pomoci

- 32.1. Zaměstnavatel vytvoří finanční zdroje pro podporu zaměstnanců, kteří se dostali do obtížné sociální nebo mezní životní situace. Finanční podpora může být poskytnuta na základě žádosti příslušného zaměstnance, předložení příslušných dokladů nebo návrhu přímého nadřízeného.
- 32.2. Jednorázový finanční příspěvek lze poskytnout příslušnému zaměstnanci:
 - při narození nebo osvojení dítěte ve výši **15.000, - Kč**

- ovdovělému zaměstnanci ve výši **30.000, - Kč**
 - na každé osiřelé dítě ovdovělého nebo zemřelého zaměstnance, které není výdělečně činné **40.000, - Kč**
 - v případě dlouhodobé nemoci zaměstnance (pokud nemoc trvá déle než tři měsíce po sobě jdoucích) **30.000, - Kč**
- 32.3. Příspěvek může být poskytnut zaměstnanci i v jiných závažných případech, které nejsou přímo specifikovány v ujednání 32.2. této kolektivní smlouvy, a to do výše maximálně **50.000, - Kč**.

Článek 33 **Stravování**

- 33.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v hlavním pracovním poměru za každou odpracovanou směnu zpětně za předešlý kalendářní měsíc poukázky do stravovacích zařízení (dále jen poukázky) v hodnotě **200,- Kč** (při spoluúčasti zaměstnance ve výši **90,- Kč** z hodnoty poukázky), kterou obdrží společně s dokladem o měsíčním vyúčtování mzdy za příslušný měsíc. Poukázka může být poskytnuta i v elektronické formě připsáním na elektronickou stravovací kartu zaměstnance, pokud o tuto formu poskytování poukázek zaměstnanec požádá.
- 33.2. Zaměstnanec má nárok na poukázku, pokud odpracovaná směna byla minimálně 4 hodiny.
- 33.3. Poukázka nepřísluší:
- 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 zákona o cestovních náhradách

Článek 34 **Další zaměstnanecké výhody**

- 34.1. Zaměstnavatel bude přispívat na penzijní připojištění zaměstnanců. Limit příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance bude poskytován tak, že zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci vždy dvojnásobnou částkou k příspěvku zaměstnance s tím, že maximální limit je **1.200,- Kč/měsíc**, a to za předpokladu, že jejich nepřetržitý pracovní poměr k zaměstnavateli trvá déle jak tři roky.
- 34.2. Přechodné ubytování zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel.

Část VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 35 Kolektivní vyjednávání

- 36.1. Smluvní strany se dohodly, že kterákoliv z nich může navrhnout jednání o změně kolektivní smlouvy nebo o dodatku ke kolektivní smlouvě, pokud si to vyžádají legislativní změny nebo změna uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo jestliže dojde k podstatné změně ekonomických podmínek v České republice oproti stavu v době podpisu této kolektivní smlouvy.
- 36.2. Změny kolektivní smlouvy lze provést pouze po vzájemné dohodě smluvních stran písemnou formou.
- 36.3. Smluvní strany se zavazují, že zahájí kolektivní vyjednávání o uzavření nové kolektivní smlouvy na návrh jedné ze smluvních stran a při přípravě kolektivního vyjednávání a v jeho průběhu budou preferovat principy vzájemné součinnosti.

Článek 36 Plnění kolektivní smlouvy

- 37.1. Za plnění této kolektivní smlouvy jsou odpovědni jednatelé společností a výbor ZO.
- 37.2. Smluvní partneři se dohodli, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této smlouvy. Kontrola bude průběžně prováděna odděleně po linii hospodářské a odborové. Komplexní vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy bude prováděno po uplynutí kalendářního půlroku.

Článek 37 Pracovněprávní spory

- 38.1. V zájmu předcházení pracovněprávním sporům se smluvní strany zavazují, že zabezpečí, aby podněty podané k uplatnění individuálních nároků zaměstnanců z této kolektivní smlouvy byly řešeny důsledně ve vzájemné součinnosti smluvních stran.
- 38.2. V případě pracovně-právních sporů vyplývajících z kolektivní smlouvy, probíhá řešení sporů za účasti příslušného zaměstnance (poškozeného), jemu přímo

nadřízeného vedoucího zaměstnance a oprávněného zástupce odborové organizace s cílem jeho urovnání oboustrannou dohodou.

Článek 38

Kolektivní spory

- 39.1. Případné kolektivní spory budou řešeny nejprve dohodovací komisí ustavenou ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a odborové organizace.
- 39.2. Nebude-li spor vyřešen dohodovací komisí, bude se dále postupovat podle zákona o kolektivním vyjednávání včetně případného využití zprostředkovatele či rozhodce.

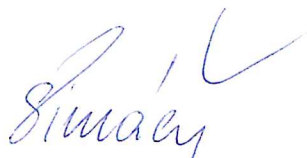
Článek 39

Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem

- 40.1. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve 4 originálech, z nichž každý účastník obdrží 1 vyhotovení.
- 40.2. Smluvní strany zabezpečí uschování kolektivní smlouvy po dobu nejméně pěti let od skončení doby její účinnosti.
- 40.3. Smluvní strany podepisují tuto kolektivní smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

V Praze dne 24.2.2025

Za TBG METROSTAV s.r.o.

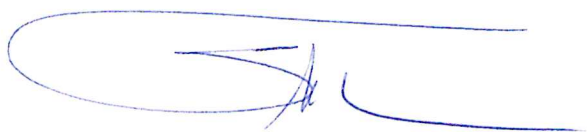


Ing. Jakub Šimáček
jednatel

Za výbor ZO OS Stavba Metrostav



Ing. Petr Půta
předseda výboru ZO

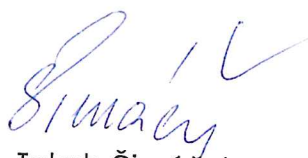


Ing. Michal Števula PhD.
jednatel



Štěpán Koubek
předseda dílenského
výboru ZO

Za TBG Pražské malty s.r.o.

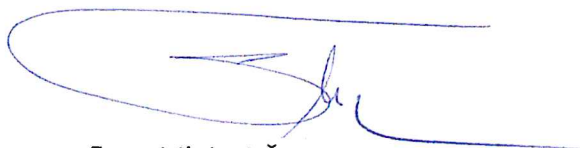


Ing. Jakub Šimáček
jednatel

Za Pražské betonpumpy a doprava s.r.o.



Ing. Jakub Šimáček
jednatel



Ing. Michal Števula PhD.
jednatel



Lukáš Suchý
jednatel