Č.j.:
JID:

Kolektivní smlouva
uzavřená na období od 1. 9. 2026 do 31. 8. 2028

Smluvní strany:

(1) **Technická univerzita v Liberci**
zastoupená rektorem
(dále jen „**zaměstnavatel**“ nebo „**TUL**“)

a

(2) **Odborová základní organizace při Technické univerzitě v Liberci**
zastoupená předsedkyní PhDr. Janou Jetmarovou, Ph.D.
(dále jen „**OZO**“)

a

(3) **Odborová organizace mechaniky při Technické univerzitě v Liberci**
zastoupená předsedkyní doc. Ing. Petrou Dančovou, Ph.D.
(dále jen „**OOM**“)

uzavřely následující kolektivní smlouvu:

Článek 1
Úvodní ustanovení

(1) **Účel a obsah kolektivní smlouvy:** Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem, OZO a OOM a mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a stanoví práva a povinnosti smluvních stran, pokud nejsou vymezeny zákonem nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele. Kolektivní smlouva je v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „ZP“) a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.

(2) **Cíl kolektivní smlouvy:** Smluvní strany se zavazují, že v zájmu upevňování pozitivního vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli a partnerského vztahu založeného na spolupráci mezi zaměstnavatelem, OZO a OOM budou vzniklé problémy řešit jednáním.

(3) **Působnost kolektivní smlouvy:**

a) Tato kolektivní smlouva je závazná pro všechny smluvní strany i jejich případné právní nástupce.

b) Kterákoli ze smluvních stran může písemně předložit návrh na změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 kalendářních dní od jeho doručení.

c) Všechny smluvní strany se zavazují, že v případě změny obecně závazných právních předpisů dotýkajících se pracovněprávních vztahů upravených touto

kolektivní smlouvou neprodleně zahájí jednání o změně těch ustanovení kolektivní smlouvy, která by byla s nimi v rozporu, zejména pokud by umožňovala zlepšení nároků zaměstnanců.

(4) **Kolektivní vyjednávání:** Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran.

Článek 2
Základní práva a povinnosti smluvních stran

(1) Zaměstnavatel má ve vztahu k OZO a OOM povinnost postupovat dle příslušných ustanovení ZP, příp. dalších právních předpisů a spolurozhodovat, projednávat a informovat je o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou.

(2) Veškerá komunikace všech smluvních stran bude probíhat prostřednictvím datové schránky, není-li v této kolektivní smlouvě domluveno jinak.

(3) Zaměstnavatel bude OZO a OOM informovat o záležitostech uvedených v § 287 odst. 1 ZP. Aktuální dokumenty vypovídající o ekonomické, mzdové a personální situaci zaměstnavatele (mj. výroční zprávy o hospodaření a činnosti TUL), strategické plány a interní legislativa TUL jsou k dispozici na webových stránkách a intranetu TUL. Zaměstnavatel informuje OZO a OOM o jejich zveřejnění zasíláním denního přehledu (newsletteru) aktualizovaných či nových dokumentů na doc.tul.cz na předem zadané e-mailové adresy zástupců OZO (odbory@tul.cz) a OOM (vybor@oomtul.cz).

(4) Zaměstnavatel projedná s OZO a OOM záležitosti upravené v § 287 odst. 2 ZP. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel je povinen zaslat informace či jiné podklady nutné pro projednání prostřednictvím datové schránky s uvedením dostatečné lhůty k vyjádření, která nesmí být kratší než 7 kalendářních dní. Požádá-li OZO a/nebo OOM v konkrétním případě před uplynutím této lhůty o její prodloužení, prodlužuje se lhůta k vyjádření automaticky na 15 kalendářních dnů. Zaměstnavatel o prodloužení lhůty bez zbytečného odkladu informuje OZO i OOM. Záležitosti k projednání je vždy možné projednat osobně.

(5) Žádosti OZO a/nebo OOM o podání informací nebo vysvětlení budou zaslány zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky.

(6) Rozvázat pracovní poměr se členy výboru OZO nebo OOM je možné v návaznosti na § 61 odst. 2 až 4 ZP pouze po předchozím souhlasu výboru OZO nebo OOM.

(7) Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží OZO a OOM bezplatně přehled plateb členských příspěvků členů a splátek půjček OZO a OOM, včetně převodu na účet OZO a OOM, vždy do 13. dne následujícího měsíce.

(8) U zaměstnanců – členů OZO a OOM, s nimiž bude pracovní poměr obnoven novou pracovní smlouvou časově na předchozí smlouvu navazující, bude nadále poukazovat jejich členské příspěvky na účet OZO a OOM, pokud tito zaměstnanci nezruší svůj souhlas s uvedenou srážkou písemnou formou.

(9) OZO nebo OOM písemnou formou a bez zbytečného prodlení informuje zaměstnavatele, pokud počet členů jejich odborové organizace, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, bude nižší než 3.

Článek 3
Podmínky pro činnost odborové organizace

(1) Zaměstnavatel poskytne bezplatně pro potřeby OZO a OOM místnost s nezbytným vybavením.

(2) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno v souladu s § 203 odst. 2 písm. a), b), c) ZP. Nárok na pracovní volno je povinen zaměstnanec písemně prokázat.

Článek 4
Pracovně právní oblast

(1) Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby činí 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je oprávněn v Pracovním řádu nebo příkazem rektora stanovit pro konkrétní pracoviště či vybrané skupiny zaměstnanců vyrovnávací období kratší, vyžaduje-li to efektivní zajištění jejich provozu.

(2) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(3) Rozvržení pracovní doby zaměstnanců je uvedeno v Pracovním řádu TUL.

(4) Zaměstnavatel je v souladu s § 37 ZP povinen seznámit zaměstnance při nástupu do zaměstnání s Pracovním řádem TUL a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy a příslušnou vnitřní legislativou. Pokud pracovní úkol vyžaduje výklad právních předpisů, mají zaměstnanci k dispozici odborný podpůrný aparát (metodické vedení, helpdesk právního oddělení, AI asistent na Intranetu TUL).

Článek 5
Mzdová oblast a hospodaření

(1) Mzdová politika zaměstnavatele a odměňování zaměstnanců jsou vymezeny a řídí se platným Vnitřním mzdovým předpisem TUL (dále jen VMP), § 113 až § 121 ZP a platnými tarifními tabulkami schválenými Akademickým senátem TUL.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje, že po dobu účinnosti této smlouvy nebude jednostranně snižovat sjednané mzdové tarify. Tarifní mzda je považována za základní a nárokovou složku mzdy za vykonanou práci v rámci sjednaného úvazku. Zaměstnavatel bude dále usilovat o její pravidelné navyšování v závislosti na míře inflace, vývoji rozpočtu a hospodářských výsledcích s cílem, aby nároková složka mzdy zaměstnanců TUL dosahovala alespoň výše minimální důstojné mzdy stanovené odbornou platformou Minimální důstojná mzda.

(3) Zaměstnavatel zajistí v souladu s § 110 ZP spravedlivé a transparentní odměňování. Zaměstnavatel bude vyvíjet činnost zaměřenou na získání finančních prostředků umožňujících navyšování mzdových tarifů.

(4) Před předložením návrhu úpravy tarifních mezd Akademickému senátu TUL projedná rektor tuto úpravu s OZO, OOM.

(5) Zaměstnanec může v souladu s Pracovním řádem TUL podat námitku proti svému mzdovému zařazení. Rozhodnutí zaměstnavatele bude projednáno s odborovou organizací dle výběru zaměstnance.

(6) Výplata mezd se uskutečňuje ve výplatních termínech dle příslušného příkazu rektora na daný kalendářní rok, nejpozději však k 12. dni v měsíci, nepřipadá-li na tento termín den pracovního klidu. Výplatní termíny obsahuje příloha této kolektivní smlouvy.

Článek 6
Zaměstnanost

(1) Zaměstnavatel se zavazuje:

a) zveřejňovat na úřední desce TUL vyhlášení výběrových řízení na pracovní pozice definované Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a dalších zaměstnanců Technické univerzity v Liberci,

b) měsíčně informovat OZO, OOM:

- o přijetí do pracovního poměru všech zaměstnanců TUL (seznam zaměstnanců)
- o ukončení pracovního poměru všech zaměstnanců TUL (seznam zaměstnanců)
- o všech změnách ve struktuře organizace (např.: racionalizační opatření), při kterých dojde k propouštění zaměstnanců (§ 52 odst. a), b), c) a § 62 ZP),

c) projednat:

- všechny případy rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele s odborovou organizací, jejíž je zaměstnanec členem, v případě, že tuto informaci nemá zaměstnavatel k dispozici a zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, která organizace za něj jedná, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost OZO a OOM a projedná rozvázání pracovního poměru s organizací, která má více členů. O této skutečnosti odborové organizace jednorázově a poté při každé změně informují zaměstnavatele společným prohlášením.
- se zaměstnancem, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, možnost prodloužení pracovního poměru, a to zpravidla 2 měsíce před koncem platnosti této smlouvy.

(2) Zaměstnavatel v zájmu podpory kariérního růstu a udržení vysoké motivace zaměstnanců podporuje obsazování volných pracovních míst z interních zdrojů a umožňuje interní rotaci zaměstnanců; v případě, kdy je z organizačních či provozních důvodů nezbytné ukončit působení zaměstnance na jeho stávajícím pracovišti, se zaměstnavatel zavazuje před případným skončením pracovního

poměru aktivně prověřit možnosti jeho dalšího uplatnění a v případě existence jiného vhodného volného pracovního místa v rámci celé univerzity informovat zaměstnance o takovém volném pracovním místě.

(3) Zaměstnanci, který na základě návrhu zaměstnavatele přistoupí na rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, poskytne zaměstnavatel vedle odstupného dle § 67 ZP odstupné zvýšené nejméně o částku rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr skončí do 15 kalendářních dní ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.

(4) Pokud je rozvazován pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval nejméně deset let, náleží mu navíc zvýšené odstupné o částku rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku.

Článek 7
Sociální oblast

(1) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům benefity za účelem dosažení work-life balance a udržení duševního i fyzického zdraví, a to na základě Vnitřního předpisu zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků a dále pak další poskytované benefity, které nejsou vnitřní směrnicí upraveny dle aktuální situace a možností zaměstnavatele. Vše je k dispozici na intranetu v sekci Zaměstnanecké benefity.

(2) Zaměstnavatel může v případě mimořádně tíživé finanční situace poskytnout zaměstnanci zálohu na mzdu mimo řádný výplatní termín.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům benefity minimálně v následujícím rozsahu:

a) Nárok na 6 týdnů dovolené za kalendářní rok pro pracovníky skupin B a C;

b) Nárok na stravování ve vlastním stravovacím zařízení s nepeněžitým příspěvkem na stravování až na dvě jídla denně v případě, že zaměstnanec odpracoval v rámci plánované směny alespoň 3 hodiny a během této směny mu nevznikl nárok na stravné v rámci cestovních náhrad. Maximální měsíční nárok na počet jídel se stanoveným příspěvkem odpovídá při úvazku 40–100 % počtu pracovních dní v měsíci a při úvazku menším než 40 % se nárok krátí podle vzorce: počet pracovních dní v měsíci krát velikost úvazku v procentech;

c) Nárok na stravování s nepeněžitým příspěvkem pro bývalé zaměstnance, kteří pracovali do svého odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně na TUL min. 5 let a v současnosti na TUL již nepracují, pracují s úvazkem 40 % a méně nebo jsou zaměstnáni na dohodu uzavřenou mimo pracovní poměr. Nepeněžitý příspěvek je poskytnut na 1 jídlo denně ve vlastním stravovacím zařízení dle počtu pracovních dní v měsíci;

d) Možnost využití univerzitní mateřské školky a dětské skupiny;

e) Možnost využívání sportovních zařízení TUL dle ceníku pro studenty;

f) Možnost využití kurzů Centra celoživotního vzdělávání FP TUL v souladu s pravidly stanovenými Vnitřním předpisem zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků;

g) Zaměstnancům může být poskytnut služební byt na základě pořadníku, který vede Personální a mzdové oddělení, v souladu s Vnitřním předpisem zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků;

h) Možnost příspěvku na doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění, dlouhodobý investiční produkt jako jiný způsob odměňování v souladu s Vnitřním předpisem zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků;

i) Nárok na pracovní volno s náhradou mzdy k účasti při porodu v čase plánované směny.

j) Nárok na pracovní volno s náhradou mzdy na dobrovolnickou činnost v rozsahu stanoveném Vnitřním předpisem zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků;

k) Možnost využít podporu při péči o osobu blízkou prostřednictvím Dobrovolnického centra TUL za podmínek stanovených Vnitřním předpisem zaměstnavatele o poskytování benefitů a stanovení výměry dovolené neakademických pracovníků.

V případě rozšíření možnosti benefitů může zaměstnavatel z důvodu flexibility tyto dočasně legalizovat formou směrnice rektora, zavazuje se ovšem obratem zahájit jednání o doplnění kolektivní smlouvy o nové benefity.

Článek 8
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

(1) OZO i OOM budou spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví v rozsahu stanoveném § 101 odst. 4 písm. b) a § 108 ZP. Zaměstnavatel bude případné připomínky OZO a OOM k této problematice řešit.

Článek 9
Přechodná a závěrečná ustanovení

(1) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu všemi smluvními stranami a uzavírá se na období od 1. 9. 2026 do 31. 8. 2028. V případě, že k 1. 9. 2028 nevstoupí u zaměstnavatele v účinnost nová kolektivní smlouva, prodlužuje se účinnost této až do sjednané účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 8. 2029. Tuto kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 6 měsíců. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

(2) Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, která již ke dni účinnosti Kolektivní smlouvy běží, využijí ustanovení v článku 4 odst. (1) až po uplynutí původně nastaveného vyrovnávacího období.

(3) Práva vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovněprávního vztahu, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.

(4) Veškeré změny a dodatky této smlouvy jsou vázány vzájemnou dohodou smluvních stran a vydávají se formou číslovaných písemných dodatků k této smlouvě a jsou podepsány všemi smluvními stranami.

(5) Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi ostatním smluvním stranám.

V Liberci dne 19.08.2026	V Liberci dne 19.08. 2026	V Liberci dne 19.08.2026
doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D. rektor	PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D. předsedkyně OZO	doc. Ing. Petra Dančová, Ph.D. předsedkyně OOM

Příloha: Výplatní termíny na TUL

Mzda za měsíc	Výplatní termín	Vysvětlení
srpen 2026	11. 9. 2026	12. připadá na sobotu
září 2026	12. 10. 2026	
říjen 2026	12. 11. 2026	
listopad 2026	11. 12. 2026	12. připadá na sobotu
prosinec 2026	12. 1. 2027	
leden 2027	12. 2. 2027	
únor 2027	12. 3. 2027	
březen 2027	12. 4. 2027	
duben 2027	12. 5. 2027	
květen 2027	11. 6. 2027	12. připadá na sobotu
červen 2027	12. 7. 2027	
červenec 2027	12. 8. 2027	
srpen 2027	13. 9. 2027	12. připadá na neděli
září 2027	12. 10. 2027	
říjen 2027	12. 11. 2027	
listopad 2027	13. 12. 2027	12. připadá na neděli
prosinec 2027	12. 1. 2028	
leden 2028	11. 2. 2028	12. připadá na sobotu
únor 2028	13. 3. 2028	12. připadá na neděli
březen 2028	12. 4. 2028	
duben 2028	12. 5. 2028	
květen 2028	12. 6. 2028	
červen 2028	12. 7. 2028	
červenec 2028	11. 8. 2028	12. připadá na sobotu
srpen 2028	12. 9. 2028	
září 2028	12. 10. 2028	
říjen 2028	13. 11. 2028	12. připadá na neděli
listopad 2028	12. 12. 2028	
prosinec 2028	12. 1. 2029	
leden 2029	12. 2. 2029	
únor 2029	12. 3. 2029	
březen 2029	12. 4. 2029	
duben 2029	11. 5. 2029	12. připadá na sobotu
květen 2029	12. 6. 2029	
červen 2029	12. 7. 2029	
červenec 2029	13. 8. 2029	12. připadá na neděli