

**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“)

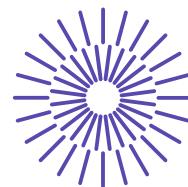
a

- (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 dnů od jeho doručení.
  - c) Všechny smluvní strany se zavazují, že v případě změny obecně závazných právních předpisů dotýkajících se pracovněprávních vztahů upravených touto



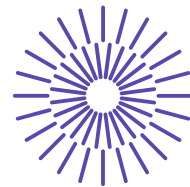
kolektivní smlouvou neprodleně zahájí jednání o změně těchto ustanovení kolektivní smlouvy, která by byla s nimi v rozporu, zejména pokud by umožňovala zlepšení nároků zaměstnanců.

- (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 ([odborny@tul.cz](mailto:odborny@tul.cz)) a OOM ([vybor@oomtul.cz](mailto: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 dnů. Požádá-li OZO a/nebo OOM v konkrétním případě před uplynutím této lhůty o její prodloužení, prodlouží 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**

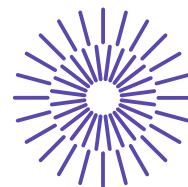
#### **Pracovně právní oblast**

- (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**

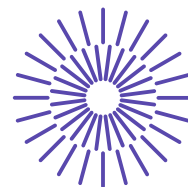
- (1) Mzdová politika zaměstnavatele a odměňování zaměstnanců jsou vymezeny a řídí se platným Vnitřním mzdovým předpisem TUL (dále jen VMP), [§ 113](#) až [§ 121](#) ZP a platnými tarifními tabulkami schválenými Akademickým senátem TUL.
- (2) Zaměstnavatel se zavazuje, že po dobu účinnosti této smlouvy 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

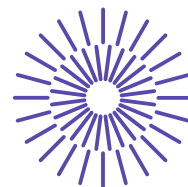


poměru aktivně prověřit možnosti jeho dalšího uplatnění a v případě existence jiného vhodného volného pracovního místa v rámci celé univerzity informovat zaměstnance o takovém volném pracovním místě.

- (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 směrnici 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

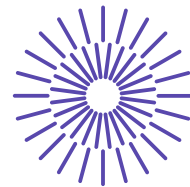
### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- (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

---

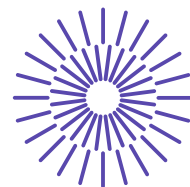
doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.  
rektor

---

PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D.  
předsedkyně OZO

---

doc. Ing. Petra Dančová, Ph.D.  
předsedkyně OOM



**Příloha: Výplatní termíny na TUL**

| <b>Mzda za měsíc</b> | <b>Výplatní termín</b> | <b>Vysvětlení</b>     |
|----------------------|------------------------|-----------------------|
| 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 |