

Kolektivní smlouva uzavřená na období 1. 1. 2021 – 31. 12. 2021

Smluvní strany:

Technická univerzita v Liberci

zastoupená rektorem *doc. RNDr. Miroslavem Brzezínou, CSc.*

(dále jen **zaměstnavatel** nebo **TUL**)

a

Odborová základní organizace při Technické univerzitě v Liberci

zastoupená předsedou *Ing. Petrem Novotným, CSc.*

(dále jen **OZO**)

uzavřely následující kolektivní smlouvu:

I.

Úvodní ustanovení

1. Účel a obsah kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva (dále jen smlouva) upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a OZO a mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a stanoví práva a povinnosti smluvních stran, pokud nejsou vymezeny zákonem nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele. Je v souladu se zákoníkem práce (dále jen ZP) a jeho ustanoveními, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.

Cíl smlouvy

Obě smluvní strany se zavazují, že v zájmu upevnování pozitivního vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli a serióznímu partnerskému vztahu mezi zaměstnavatelem a OZO, budou vzniklé problémy řešit jednáním.

2. Působnost smlouvy

- a) Tato smlouva je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.
- b) Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo o doplnění této smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat do jednoho měsíce od jeho doručení.
- c) Obě smluvní strany se zavazují, v případě změny obecně závazných právních předpisů dotýkajících se pracovně právních vztahů upravených touto smlouvou, zahájit neprodleně jednání o změně těch ustanovení smlouvy, která by byla s nimi v rozporu, zejména pokud by umožňovala zlepšení nároků zaměstnanců.

II.

Základní práva a povinnosti smluvních stran

1. Pracovně právní ochrana odborových funkcionářů

- a) Členy výboru OZO lze přeradit na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě v souladu se ZP nebo s nimi rozvázat pracovní poměr pouze, je-li splněna jedna z následujících podmínek:
 - zaměstnanec - člen výboru - vyjádří s touto změnou souhlas,
 - v případě nesouhlasu zaměstnance s touto změnou souhlasí parlament OZO.
- b) Členů odborového parlamentu se výše uvedená ochrana netýká.



III.

Podmínky pro činnost odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne bezplatně pro potřeby OZO místnost v budově H (H 5036 včetně telefonní linky v rozsahu ČR).
2. Zaměstnavatel může zvat zvolené zástupce OZO na jednání kolegia rektora a na výběrová řízení k obsazení pracovních míst na TUL.
3. OZO bude zaměstnavatele informovat o termínech jednání výboru a parlamentu OZO a umožní zástupcům zaměstnavatele na těchto jednáních vystoupit.
4. Zaměstnavatel bude, v souladu se ZP § 203, odst. 2 písm. a), b), c), poskytovat členům odborového orgánu pracovní volno na dobu nezbytně nutnou pro výkon odborářské práce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na pracovní volno je povinen zaměstnanec písemně prokázat.

IV.

Pracovně právní oblast

1. *Přijetí do zaměstnání*

Při přijetí nových zaměstnanců se organizace řídí:

- zákoníkem práce,
- pracovním řádem TUL,
- dohodou mezi zaměstnavatelem a OZO o vymezení pracovních míst, na která se nevztahuje § 39, odst. 2 zákoníku práce.

2. *Pracovní doba*

- a) Délka pracovní doby je stanovena v souladu se ZP a Pracovním řádem TUL.
- b) Zaměstnavatel umožní využívat pružnou pracovní dobu v souladu s platným Pracovním řádem TUL.
- c) Zaměstnancům lze se souhlasem vedoucího zaměstnance umožnit odlišný režim pracovní doby v návaznosti na platný Pracovní řád TUL.
- d) Vyrovnávací období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je možné stanovit až na období 52 týdnů po sobě jdoucích. Délku vyrovnávacího období stanoví zaměstnavatel v návaznosti na efektivní zajištění provozu jednotlivých pracovišť.
- e) Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je možné stanovit na 52 týdnů po sobě jdoucích.

V.

Mzdová oblast a hospodaření

1. *Mzda*

- a) Mzdová politika zaměstnavatele a odměňování zaměstnanců jsou vymezeny a řídí se platným Vnitřním mzdovým předpisem TUL (dále jen VMP), § 113 - § 121 ZP a platnými tarifními tabulkami schválenými akademickým senátem TUL.
- b) Vedení TUL bude usilovat, aby reálná mzda zaměstnanců neklesala.
- c) Před předložením návrhu úpravy tarifních mezd Akademickému senátu TUL projedná rektor tuto úpravu s OZO.
- d) Dojde-li v době platnosti této KS ze strany státu k vázání prostředků státního rozpočtu, bude připravený návrh nezbytných změn VMP projednán s OZO před předložením Akademickému senátu ke schválení. Pokud nedojde k poklesu státního příspěvku na vzdělávací činnost, nepředloží vedení univerzity návrh na snižování tarifních mezd.
- e) Zaměstnanec může v souladu s Pracovním řádem TUL podat námitku proti svému mzdovému zařazení. Rozhodnutí zaměstnavatele bude projednáno s OZO.



2. *Výplata mezd*

Výplata mezd se uskutečňuje ve výplatních termínech, (jedenkrát v každém kalendářním měsíci) v pokladně zaměstnavatele od 12.30 hod. do 14:30 hod. a v následujících dnech v pokladních hodinách, nebo na základě dohody se zaměstnancem převodem na jeho bankovní účet tak, aby v termínu výplaty byla mzda připsána na bankovní účet. (viz VMP). Výplatní termíny jsou každoročně projednávány s OZO a zveřejňovány na webových stránkách TUL.

3. *Informovanost*

O ekonomickém a mzdovém vývoji na TUL bude zaměstnavatel informovat OZO (v souladu s § 286 - 287 ZP) jednou ročně prostřednictvím zveřejněných výročních zpráv.

VI. 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:
 - o přijetí do pracovního poměru (PP) všech zaměstnanců TUL:
 - zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním,
 - všech pracovníků, jejichž PP se zaměstnavatelem přesáhne dobu trvání 6 měsíců,
 - o ukončení PP delšího než 6 měsíců všech zaměstnanců TUL
 - 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 PP výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele,
 - se zaměstnancem, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, možnost prodloužení PP, a to zpravidla 2 měsíce před koncem platnosti této smlouvy,
- d) u zaměstnanců - členů OZO, s nimiž bude pracovní poměr obnoven novou pracovní smlouvou časově na předchozí smlouvu navazující, bude nadále poukazovat jejich členské příspěvky na účet OZO, pokud tito zaměstnanci nezruší svůj souhlas s uvedenou srážkou písemnou formou.

2. *Dovolená na zotavenou*

- a) **Zaměstnavatel se zavazuje v roce 2021 poskytnout neakademickým pracovníkům 6 týdnů dovolené.**
- b) OZO souhlasí s tím, aby zaměstnavatel z provozních důvodů zejména v době vysokoškolských prázdnin nařídil hromadné čerpání dovolené v délce max. 2 týdnů v souladu s § 220 ZP.

VII. Sociální oblast

1. *Zdravotní péče*

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům lékařskou péči u všeobecného a zubního lékaře v areálu TUL v rozsahu podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.
- b) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům využívat pro rekondici a rehabilitaci školních zařízení a služeb s tím spojených v rozsahu podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.



2. *Zaměstnanecké stravování*

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům univerzity stravování ve vlastních stravovacích zařízeních podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

3. *Bytová problematika*

a) Zaměstnavatel pomůže řešit bytovou situaci zaměstnanců. Zaměstnanecké ubytování formou služebních bytů a na ubytovně je stanoveno podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

b) Zaměstnavatel bude na vyžádání informovat OZO o kapacitách pro přechodné ubytování a o jejich využití. Zaměstnavatel v kontaktu s Magistrátem města Liberec případně i jinými subjekty, bude sledovat možnost přidělení či výstavby služebních bytů pro TUL.

4. *Sociální politika*

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

b) Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat příspěvek na penzijní či životní pojištění dle platných pravidel uvedených v Dohodě o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

c) Zaměstnavatel umožňuje umístění dětí zaměstnanců (rodičů nebo prarodičů) do univerzitní mateřské školy podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

d) Zaměstnavatel umožňuje krátkodobé hlídání dětí batolecího věku zaměstnanců TUL v Dětském koutku podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

e) Zaměstnanci, kterému je dána zaměstnavatelem výpověď podle § 52 písm. a) až c) ZP náleží při skončení pracovního poměru odstupné minimálně dle ZP.

5. *Vzdělávání*

a) Zaměstnavatel bude podporovat zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Způsob a rozsah podpory je stanoven podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

6. *Péče o důchodce*

a) Zaměstnavatel poskytne bývalým zaměstnancům, kteří na TUL pracovali v pracovním poměru do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, stravování ve vlastních stravovacích zařízeních podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

b) Zaměstnavatel poskytne bývalým zaměstnancům, kteří na TUL pracovali v pracovním poměru do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, využívat pro rekondici a rehabilitaci školních zařízení a služeb s tím spojených v rozsahu podle Dohody o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci.

VIII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. OZO bude 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 k této problematice řešit.
2. Přehled nárokovatelných pomůcek je k nahlédnutí na Referátu pro ochranu a bezpečnost zdraví TUL.



IX.

Doplňující a závěrečná ustanovení

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží OZO přehled plateb členských příspěvků členů a splátek půjček OZO včetně převodu na účet OZO vždy do 10. následujícího měsíce. Tuto službu provede bezúplatně.
2. Tato smlouva nahrazuje kolektivní smlouvu ze dne 19. 12. 2019, JID: TUL-00422261. Veškeré změny a dodatky této smlouvy jsou vázány dohodou smluvních stran a vydávají se formou číslovaných písemných dodatků k této smlouvě a jsou podepsány oběma stranami.

V Liberci dne: 21. 12. 2020

V Liberci dne: 21. 12. 2020

.....
Doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.
rektor

.....
Ing. Petr Novotný, CSc.
předseda

Samostatná příloha KS:

Dohoda o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci, vč. dodatků

Dohoda o vymezení pracovních míst, na která se nevztahuje § 39, odst. 2 zákoníku práce, účinná od 1. 8. 2013



Dohoda o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci (zaměstnanecké benefity)

Smluvní strany:

Technická univerzita v Liberci, Studentská 2, 461 17 Liberec 1, IČ: 46747885
zastoupená rektorem *Doc. RNDr. Miroslavem Brzezinou, CSc.*
(dále jen **zaměstnavatel** nebo **TUL**)

a

Odborová základní organizace při Technické univerzitě v Liberci
zastoupená předsedou *Ing. Petrem Novotným, CSc.*
(dále jen **OZO**)

uzavřely s účinností od 1. 7. 2021 následující Dohodu o poskytování péče zaměstnancům TUL:

1. ZAMĚSTNANECKÉ STRAVOVÁNÍ

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravování ve vlastním stravovacím zařízení, nebo formou náhradního stravování.

Zaměstnavatel ve spolupráci s OZO bude řešit připomínky stravovací komise, která se zabývá kvalitou zaměstnaneckého stravování.

A: Stravování pro zaměstnance v pracovním poměru ve vlastních zařízeních

- a) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru stravování ve vlastních stravovacích zařízeních v rámci bonového systému. Cena hlavního jídla v menze je pro zaměstnance stanovena podle skutečné spotřeby surovin.
- b) V rámci bonového systému zaměstnavatel podle určených intervalů stanoví zaměstnanci počet dotovaných jídel na kalendářní měsíc v návaznosti na výši úvazku v rámci pracovních poměrů a počet pracovních dní v měsíci. Při úvazku 50 % a více je počet dotovaných obědů roven počtu pracovních dní v měsíci. Pokud v daném měsíci zaměstnanec tento počet vyčerpá, může si další jídla koupit, a to za nedotovanou cenu. Zůstatek nevybraných dotovaných jídel se nepřenáší do dalšího měsíce.
- c) Zaměstnancům není stravování poskytováno:
 - v době mateřské a rodičovské dovolené,
 - v době neplaceného volna.

B: Stravování pro zaměstnance s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr ve vlastních zařízeních

- a) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr stravování ve vlastních stravovacích zařízeních v rámci bonového systému. Cena hlavního jídla v menze je pro zaměstnance stanovena podle skutečné spotřeby surovin.
- b) Zaměstnavatel stanovil v rámci bonového systému zaměstnanci s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr počet dotovaných jídel ve výši 4 bonů na kalendářní měsíc. Počet bonů je vázán pouze na délku trvání dohody v měsíci, tzn. bez ohledu na aktuální úvazek. Při určení počtu dotovaných jídel vycházel zaměstnavatel z průměrné výše úvazku v rámci všech dohod uzavřených mimo pracovní poměr na TUL a průměrného počtu pracovních dní v měsíci. Pokud v daném měsíci zaměstnanec tento počet vyčerpá, může si další jídla zakoupit, a to za nedotovanou cenu. Zůstatek nevybraných dotovaných jídel se nepřenáší do dalšího měsíce.



- c) Zaměstnanec si musí vyzvednout kartu Anete, příp. předložit svoji bývalou zaměstnaneckou kartu a založit si stravovací konto v menze zaměstnance s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr.
- d) Zaměstnancům není stravování poskytováno v době mateřské a rodičovské dovolené.

C: Stravování pro bývalé zaměstnance ve vlastních zařízeních

- a) Zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastních zařízeních bývalým zaměstnancům, kteří na TUL pracovali v pracovním poměru do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně minimálně po dobu 5 - ti let. Bývalí zaměstnanci musí v příslušné menze prokázat, že pracovali na TUL (nejlépe potvrzením z Personálního oddělení), zakoupit si kartu Anete, příp. předložit svoji bývalou zaměstnaneckou kartu a založit si v menze stravovací konto bývalého zaměstnance.
- b) Počet dotovaných jídel bývalého zaměstnance je v bonovém systému stanoven na základě počtu pracovních dní v měsíci. Cena hlavního jídla v menze je pro bývalého zaměstnance stanovena podle skutečné spotřeby surovin.
- c) Zaměstnanec zařazený do této skupiny může na TUL působit dále v rámci dohod uzavřených mimo pracovní poměr a v pracovním poměru s úvazkem menším než 0,5.

D: Náhradní stravování

- a) Zaměstnavatel poskytuje náhradní stravování formou peněžitého příspěvku na stravování (tzn. stravenkový paušál) pouze zaměstnancům v pracovním poměru:
 - v nepřetržitém pracovním režimu
 - recepcí na KTV ve vícesměnném provozu
 - na dislokovaných pracovištích.Dislokovanými pracovišti pro tyto účely jsou:
 - ubytovací zařízení Hanychov,
 - budova I ve Vesci,
 - odborná pracoviště v Jablonci nad Nisou,
 - sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě zaměstnance mimo obec Liberec, avšak na území ČR
 - další dislokovaná pracoviště zřízená rozhodnutím akademických senátů.
- b) Náhradní stravování je zaměstnancům, na které se vztahuje odstavec a) poskytováno za předpokladu, že:
 - zaměstnanec je v pracovním poměru k zaměstnavateli s pracovním úvazkem minimálně 50 %
 - v daný den zaměstnanec odpracuje pracovní směnu v minimální délce 3 hodiny (tzn. přítomnost zaměstnance na pracovišti během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny).
- c) Náhradní stravování není zaměstnancům, na které se vztahuje odstavec a) poskytováno v těchto případech:
 - v době pracovní neschopnosti nebo při ošetřování člena rodiny, mateřské a rodičovské dovolené,
 - při čerpání dovolené,
 - v době neplaceného volna nebo při čerpání tvůrčího volna,
 - při vyslání na pracovní cestu během plánované směny trvající déle než 5 hod., kdy vznikne nárok na stravné podle ZP,
 - případně při dalších překážkách v práci ze strany zaměstnance.
- d) Náhradní stravování je poskytnuto zaměstnancům ve výši:
 - Kč 44,- za odpracovanou směnu v délce od 3 do méně než 11 hodin,
 - Kč 75,- za odpracovanou směnu minimálně v délce 11 hodin.
- e) Peněžitý příspěvek na stravování je vyúčtován vždy za předchozí kalendářní měsíc.



F: Stravovací konto zaměstnance

Každému zaměstnanci v pracovním poměru je automaticky vytvořeno stravovací konto. Bývalému zaměstnanci a zaměstnanci s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr je vytvořeno stravovací konto na základě jeho žádosti.

Bony a jejich aktuální stav pro daný měsíc bude evidován na stravovacím kontě zaměstnance v rámci objednávkového systému menzy.

Se zaměstnancem, který má úvazek v rámci pracovního poměru alespoň v rozsahu 50 % a dostatečný příjem pro provedení srážky ze mzdy, je možné předložit Žádost o úhradu závazků zaměstnance ze mzdy za účelem bezhotovostních plateb v menzách a kantýnách TUL, kavárně v budově IC. Dlužná částka bude stržena měsíčně při zúčtování mzdy.

Zaměstnanci v pracovním poměru s úvazkem menším než 50 %, bez dostatečného příjmu, zaměstnanci s dohodou uzavřenou mimo pracovní poměr nebo bývalí zaměstnanci, mohou využít při úhradě obědů pouze úhradu z předem nabitě zaměstnanecké karty.

2. BYDLENÍ

Zaměstnanecké ubytování formou bytů:

domovníkové byty
ostatní zaměstnanecké byty

na ubytovně univerzity:

Hanychov
Budova P

Byty

Zaměstnavatel je vlastníkem bytů, o jejichž přidělení jednotlivým zaměstnancům na základě doporučení vedoucích zaměstnanců rozhoduje vedení univerzity.

Byty jsou přidělovány na základě příslušnosti k dané profesi a ve vazbě na lokalitu.

Byty (Dům vědců, Brožíkova ul. apod.) jsou obsazovány zaměstnanci univerzity na základě doporučení vedoucími zaměstnanci, nájemní smlouvy jsou uzavírány zásadně na dobu určitou, nejdéle na dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Zaměstnavatel zaměstnancům, v zájmu jejich stabilizace, poskytuje ubytování ve vlastních bytech za zvýhodněné nájemné.

Ubytovna

Zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje na základě žádosti podané na Personálním oddělení ubytování v zaměstnanecké ubytovně, a to zásadně na dobu určitou, nejdéle na dobu trvání pracovního poměru, příp. trvání dohody mimo pracovní poměr. Ubytování je přidělováno na základě pořadníku a dle kapacity.

3. PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM, PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ, PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ, SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ JAKO JINÝ ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům pouze na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění (dále jen penzijní pojištění) či soukromé životní pojištění (dále jen životní pojištění), které splňují podmínky stanovené v § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění a dle níže uvedených pravidel.



A. Pravidla:

Príspevek na penzijní pojištění nebo životní pojištění může získat zaměstnanec, kterému byl přiznán mzdový příplatek podle Čl. 10 odst. 1 písm. a) až d) Vnitřního mzdového předpisu a tento mzdový příplatek je dlouhodobého charakteru. Príspevek na penzijní pojištění nebo životní pojištění je možné hradit z finančních zdrojů, ze kterých je mzda zaměstnance hrazena, pokud to umožňují podmínky poskytovatelů finančních prostředků.

Príspevek je poskytován formou pevné měsíční částky. Zaměstnanci může zaměstnavatel poskytovat oba příspěvky současně - souběhem. Celková výše příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění je limitována v součtu maximální částkou 4.166,- Kč měsíčně, max. 50 tis. Kč ročně.

Príspevek je možné poskytovat i při snížení či odebrání mzdového příplatku, pokud není vedoucím zaměstnancem odebrán také tento mzdový příplatek, který tvoří základ příspěvku na penzijní pojištění a životní pojištění.

Príspevek není poskytován zaměstnanci automaticky od nástupu zaměstnance na mateřskou, rodičovskou dovolenou, v době trvání dalších dlouhotrvajících překážek ze strany zaměstnance, na základě kterých je vyměřovací základ zaměstnance rovný 0,- Kč. Za dlouhotrvající překážku je považována překážka delší než 90 kalendářních dní.

Príspevek je příspěvkem zaměstnavatele na vybraný druh pojištění, tzn. je jednou částkou zaslán na pojistnou smlouvu zaměstnance.

B. Postup:

Zaměstnanec uzavře dle svého výběru se subjektem poskytujícím tyto formy pojištění řádnou smlouvu, popř. dodatek, ve kterém bude uveden příspěvek zaměstnavatele a domluví si s vedoucím pracoviště snížení mzdového příplatku o částku, která bude pro účely příspěvku základem pro jeho výpočet dle následujícího postupu:

$rozdíl\ mezi\ původním\ a\ novým\ mzdovým\ příplatkem * 1,338 = příspěvek\ zaměstnavatele$

např. původní mzdový příplatek	Kč 1.000,-
snížený mzdový příplatek	Kč 500,-
příspěvek zaměstnavatele na vybrané pojištění:	$Kč\ 500 * 1,338 = Kč\ 669,-$

Současně se změnou mzdového příplatku je nutné předat Personálnímu oddělení fotokopii pojistné smlouvy včetně platebních podmínek, a to nejpozději do 20. kalendářního dne v měsíci, kdy změna nastala. Zaměstnanec je povinen hlásit změny ve sjednaném pojištění vždy do 3 dnů od data, kdy změna nastala včetně informace o ukončení smlouvy.

Platba příspěvku zaměstnavatele bude provedena, případně ukončena s platností od následujícího měsíce po změně mzdového příplatku.

V případě, že výše uvedené pojištění přestane splňovat kritérium od daně osvobozeného příjmu dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, je automaticky příspěvek zaměstnavatele transformován do formy mzdového příplatku zaměstnance.

Príspevek, který nesplňuje požadavky dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, podléhá odvodu zdravotního a sociálního pojištění, dani z příjmu.

Veškeré služby zaměstnavatele vztahující se k uvedenému postupu zajišťuje Personální oddělení, které následně předává potřebné instrukce mzdové účtárně. Výše uvedené služby je možné poskytovat pouze za předpokladu, že zaměstnanec naplní bod B. Postup. V opačném případě není zaručena úhrada příspěvků zaměstnavatelem.

Príspevek zaměstnavatele je zaslán zaměstnavatelem na účet příslušného fondu ve výplatních termínech. Platbu osobního příspěvku zaměstnance si zaměstnanec zajistí ze svého účtu.



4. ZDRAVOTNÍ, SPORTOVNÍ A REHABILITAČNÍ PÉČE

- a) Zaměstnavatel v rámci péče o zdraví zaměstnanců umožní zaměstnancům lékařskou péči u všeobecného a zubního lékaře v areálu TUL v následujícím rozsahu:
1. vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky,
 2. dispensární prohlídky zaměstnanců, pokud mají hlášenou nemoc z povolání,
 3. prohlídky zaměstnanců, u kterých působí vliv rizika pracovního prostředí i po ukončení jeho expozice.
- b) Zaměstnavatel v případě volné kapacity umožňuje zaměstnancům a bývalým zaměstnancům (nevztahuje se na rodinné příslušníky či doprovod), kteří na TUL pracovali v pracovním poměru do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně minimálně po dobu 5-ti let, využívat zdarma pro rekondici a rehabilitaci školních zařízení a služeb Akademického sportovního centra (ASC). Jedná se o tyto aktivity:
1. cvičení na pravidelných aktivitách ASC s instruktorem,
 2. využití posilovny (v provozní době dle rozvrhu posilovny),
 3. využití sauny (v provozní době dle rozvrhu sauny),
 4. využití tělocvičen (sportovní haly a aerobní sály v době provozu),
 5. využití tenisové nafukovací haly s umělým povrchem (v provozní době dle rozvrhu nafukovací haly, max. 2 hod. denně),
 6. využití tenisových antukových kurtů (v provozní době antukových kurtů, max. 2 hod. denně),
 7. fotbalového hřiště s umělou trávou (v provozní době),
 8. vstup zdarma na plavání v jedné dráze bazénu v Bazénu Liberec (v době provozu):
 - a. úterý od 7 do 8 hod. (jedna určená dráha ve velkém bazénu)
 - b. úterý od 18 do 19 hod. (jedna určená dráha ve velkém bazénu)
 - c. čtvrtek od 19 do 20 hod. (jedna určená dráha v malém bazénu)

Adresa bazénu a další informace týkající se provozu bazénu jsou uvedeny na webu: <http://www.bazen-info.cz/>.

Další informace k rekondičním aktivitám zaměstnanců TUL jsou uvedeny na:

- a) FB stránkách ASC: <https://www.facebook.com/ktvasc>
- b) webu ASC: <http://ktv.fp.tul.cz/akademicke-sportovni-centrum>.

Využití školních zařízení v rámci uvedených zaměstnaneckých benefitů je možné **pouze za účelem vlastní rekondice a rehabilitace**, nikoliv pro činnosti jiného charakteru.

5. DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Zaměstnavatel bude podporovat zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců účastí na studijních stážích v průmyslu, vědeckých a výzkumných pracovištích, na jazykových a odborných kurzech a podobně, podle potřeb pracovišť a v závislosti na finančních možnostech zaměstnavatele.

Ve shodě s tím bude poskytovat akademickým pracovníkům v souladu s VŠ zákonem a Vnitřním mzdovým předpisem a podle možností jednotlivých pracovišť tvůrčí volno.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům a doktorandům studium cizích jazyků ve Vnitřní jazykové škole. Zaměstnanec hradí částku dle platného ceníku/l semestr, režijní náklady hradí zaměstnavatel. Volba jazyků v každém semestru závisí na zájmu frekventantů.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v rámci rozšiřování znalostí a dovedností bezplatný přístup k IT na pracovištích i na ubytovacích kapacitách univerzity, pokud to technické vybavení umožní.



6. PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru bezplatné právní konzultace v rámci právní poradny.

7. UNIVERZITNÍ MATEŘSKÁ ŠKOLA

Zaměstnavatel umožňuje využití univerzitní mateřské školy pro děti zaměstnanců (rodičů a prarodičů) v areálu TUL. Provozovatelem vzdělávacího zařízení je Mateřská škola U Bílého králíka, s.r.o. Zaměstnavatel se podílí na úhradě provozu univerzitní mateřské školy.

Pravidla pro zapsání dětí do univerzitní mateřské školy jsou uvedena ve Směrnici pro stanovení kritérií pro přijímání dětí k předškolnímu vzdělávání. Směrnice, typ mateřské školy, náplň výuky a další informace jsou uvedeny na webových stránkách: <http://www.tul.cz/intranet-zamestnanci/zamestnanci/materska-skolka-tul>. Další informace k mateřské školce jsou uvedeny na webu: <http://www.msskatulka.cz/o-skolce>.

8. DĚTSKÝ KOUTEK TUL

Zaměstnavatel umožňuje využití dětského koutku TUL pro děti zaměstnanců v areálu TUL. Jedná se o formu krátkodobého hlídání dětí zejména batolecího věku.

Pravidla zapisování dětí do dětského koutku a další informace jsou uvedeny na webových stránkách: <http://koutek.fp.tul.cz/>.

9. JEDNORÁZOVÁ SOCIÁLNÍ VÝPOMOC

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům v roce 2021 jednorázovou nevratnou sociální výpomoc za účelem překlenutí jejich mimořádně obtížných poměrů vzniklých v souvislosti s distanční výukou jejich dětí v roce 2020 a 2021 v období pandemie COVID. Bližší podmínky jsou uvedeny v příkazu rektora č. 5/2021.

10. DALŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY NEUPRAVENÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU

Zaměstnanecké benefity jsou uvedeny souhrnně na webové stránce TUL:

<https://www.tul.cz/intranet-zamestnanci/zamestnanci/vyplatni-terminy-a-zamestnanecke-benefity>.

Tato dohoda se uzavírá na dobu neurčitou. Je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každá strana obdrží po jednom. Veškeré změny v rozsahu a objemu poskytované péče o zaměstnance zakládají povinnost obou stran uzavřít písemnou formou dohodu novou, případně písemný dodatek. Touto dohodou se ruší k 30. 6. 2021 Dohoda o poskytování péče zaměstnancům Technické univerzity v Liberci (zaměstnanecké benefity) uzavřená dne 21. 12. 2020, č.j.: TUL- 20/9640/0046533.

V Liberci dne 30. 6. 2021

V Liberci dne 30. 6. 2021

.....
doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.
rektor TUL

.....
Ing. Petr Novotný, CSc.
předseda OZO

