



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dne 2. července 2019 pod čj. MSMT-22392/2019-1 Vnitřní mzdový předpis České zemědělské univerzity v Praze.



Mgr. Karolína Gondková
ředitelka odboru vysokých škol



**VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS
ČESKÉ ZEMĚDĚLSKÉ UNIVERZITY V PRAZE
ZE DNE 2. ČERVENCE 2019**

Vnitřní mzdový předpis České zemědělské univerzity v Praze ze dne 2. července 2019

Část první Úvodní ustanovení

Článek 1 Úvodní ustanovení

Vnitřní mzdový předpis České zemědělské univerzity v Praze je vnitřním předpisem České zemědělské univerzity v Praze (dále jen „ČZU“ nebo „zaměstnavatel“) podle § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“) a upravuje odměňování zaměstnanců ČZU podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Vztahuje se na všechny zaměstnance ČZU s výjimkou zaměstnanců, kteří mají mzdu sjednanou v individuální smlouvě o smluvní mzdě, a rektora, jehož mzdu stanovuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

Článek 2 Mzda, odměna z dohod

Mzda je v souladu se zákoníkem práce peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (dále také jen „mzda“). Odměna z dohody je v souladu se zákoníkem práce peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dále jen „odměna z dohod“). Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod.

Část druhá Odměňování zaměstnanců ČZU

Článek 3 Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

(1) Zaměstnanec v pracovním poměru je zaměstnavatelem zařazen do mzdové třídy podle katalogu prací podle přílohy č. 1 na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadovaných prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (dále jen „sjednaný druh práce“) a splnění dále uvedených minimálních kvalifikačních požadavků. Pokud není tato práce v příloze č. 1 uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do mzdové třídy, ve které jsou v příloze č. 1 zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Kvalifikační požadavky pro zařazování akademických pracovníků, kteří vykonávají v pracovním poměru jak pedagogickou, tak vědeckou a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost (dále jen „tvůrčí činnost“), do mzdových tříd:

Sjednaný druh práce podle pracovní smlouvy (pracovní místo)	Minimální kvalifikační požadavky	Mzdová třída
lektor	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	9
	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program a současně nejméně 5 let praxe v příslušném oboru	10
	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program a současně vědecká hodnost CSc. nebo akademický titul Ph.D.	11
vědecký, výzkumný a vývojový pracovník	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	9
	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	10
	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program a současně vědecká hodnost CSc. nebo akademický titul Ph.D.	11
asistent	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	9

Sjednaný druh práce podle pracovní smlouvy (pracovní místo)	Minimální kvalifikační požadavky	Mzdová třída
odborný asistent	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	10
	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program a současně vědecká hodnost CSc. nebo akademický titul Ph.D.	11
docent	docent bez habilitační práce	11
	docent s habilitační prací	12
profesor	profesor	13
mimořádný profesor	mimořádný profesor – po projednání Vědeckou radou ČZU	13

Kvalifikační požadavky pro zařazování ostatních zaměstnanců do mzdových tříd:

Mzdová třída	Druh prací	Minimální kvalifikační požadavky
1 – 3	všechny (podle přílohy č. 1)	základní vzdělání
4	manuální, administrativně – technické	základní vzdělání s doplňkovým oprávněním, střední vzdělání s maturitní zkouškou
5 – 7	manuální, administrativně – technické	střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou
8	administrativně – technické	vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program
9	administrativně – technické, vědecké	vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program
10 – 12	řídicí a koncepční, vědecké	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program
13	Vědecké	vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program

(2) Zařazení do vyšší mzdové třídy u akademického pracovníka zařazeného na pracovním místě odborného asistenta, lektora nebo vědeckého, výzkumného a vývojového pracovníka se uskuteční po předložení dokladů o ukončení vědecké výchovy, nebo doktorského studijního programu, tj. doklad o získání vědecké hodnosti kandidáta věd nebo doktora věd, vysokoškolský diplom nebo potvrzení o absolvování studia, nejdříve ode dne ukončení, nepřiznává se zpětně.

(3) Při zařazování do mzdových tříd se k dosažení vyššího, než potřebného stupně vzdělání nepřihlíží. Zaměstnavatel může výjimečně zařadit zaměstnance v administrativně-technické profesi, nebo v pozici vedoucího zaměstnance, který nespĺňuje potřebný stupeň vzdělání do čtvrté a vyšší mzdové třídy, jestliže dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací – výjimku povoluje rektor nebo kvestor.

(4) Pracovní místa akademických pracovníků ČZU se obsazují postupem stanoveným v Řádu výběrového řízení České zemědělské univerzity v Praze jakožto vnitřního předpisu ČZU.

(5) Při obsazení pracovních míst akademických pracovníků se zejména pro účely zařazení do mzdových tříd vychází z rámcových pracovních náplní uvedených v příloze č. 2; u kategorií akademických pracovníků „lektor“ je přitom kladen důraz na vzdělávací činnost, u kategorií akademických pracovníků „asistent“ respektive „odborný asistent“ jsou vzdělávací a tvůrčí činnost přibližně vyrovnané a u kategorií akademických pracovníků „vědecký, výzkumný a vývojový pracovník“ je kladen důraz na vědeckou, výzkumnou a vývojovou činnost.

Článek 4

Zařazování zaměstnanců do mzdových stupňů

(1) Zaměstnanci se v rámci jednotlivých mzdových tříd zařazují podle započítatelné praxe do mzdových stupňů.

(2) Do doby započítatelné praxe rozhodně pro zařazení zaměstnance do mzdového stupně příslušné mzdové třídy započte zaměstnavatel dobu:

- praxe v oboru požadované práce stanovené pracovní náplní dosaženou po ukončení stupně příslušného vzdělání požadovaného zaměstnavatelem (kvalifikační požadavky), nebo
- praxe v oboru požadované práce stanovené pracovní náplní dosaženou před ukončením stupně příslušného vzdělání požadovaného zaměstnavatelem v rozsahu čtyř pětín,
- jiné praxe v závislosti na míře jejího možného využití pro úspěšný výkon požadované práce, nejvýše však v rozsahu dvou třetin,

- d) výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem¹⁾,
 - e) mateřské a rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské a rodičovské dovolené platné v době této péče, pokud se žena nebo muž současně v prezenčním studiu nepřipravovali na povolání, nebo dobu osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let,
 - f) studijní pobyt, aspirantura a studium v doktorských studijních programech se může započítávat plně, maximálně však ve výši tří let,
 - g) práce na základě dohod o pracovní činnosti lze započítat jen v případě, že šlo o práci v oboru a v rozsahu poloviny délky stanovené týdenní pracovní doby; do praxe se nezapočítávají práce vykonávané na základě dohod o provedení práce,
 - h) ke zmírnění následků křivd vzniklých pracovními úkony učiněnými v období od 25. února 1948 do 1. ledna 1990 může zaměstnavatel do započítatelné praxe zahrnout odchýlně od písmene c) v plném rozsahu i dobu jiné praxe, pokud zaměstnanec nemohl vykonávat práci v oboru požadované práce z důvodu neplatného pracovního úkonu.
- (3) Praxi v oboru požadované práce se pro účely tohoto zařazení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.
- (4) Z doby započítatelné praxe podle odstavce 2 zaměstnavatel odečte, není-li dále stanoveno jinak, u zaměstnance zařazeného do:
- a) čtvrté až sedmé mzdové třídy, který nedosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou, dobu dvou roků, nebo dobu čtyř roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání, s výjimkou zaměstnance vykonávajícího podle pracovní smlouvy a pracovní náplně práce převážně manuálního charakteru;
 - b) osmé mzdové třídy, který dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou, dobu dvou roků, nebo jen středního vzdělání tj. bez maturitní zkoušky nebo jen s výučním listem, dobu čtyř roků, nebo dobu šesti roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání;
 - c) deváté mzdové třídy, který dosáhl jen vyššího odborného vzdělání, dobu jednoho roku, nebo jen středního vzdělání s maturitní zkouškou, dobu tří roků, nebo jen středního vzdělání, tj. bez maturitní zkoušky nebo jen s výučním listem, dobu pěti roků, nebo dobu sedmi roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání;
 - d) desáté a vyšší mzdové třídy, který dosáhl jen vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu, dobu dvou roků, nebo jen vyššího odborného vzdělání, dobu tří roků, nebo jen středního vzdělání s maturitní zkouškou, dobu pěti roků, nebo jen středního vzdělání, tj. bez maturitní zkoušky nebo jen s výučním listem, dobu sedmi roků, nebo dobu devíti roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání.
- (5) Postup do vyššího mzdového stupně v průběhu trvání pracovního poměru je povinen zajistit zaměstnavatel.
- (6) Při převodu na jiné pracovní místo nebo do jiné mzdové třídy v rámci ČZU je nutno opětovně posoudit předchozí praxi podle zásad uvedených v odstavcích 1 až 4 a stanovit novou náplň práce pro správné zařazení do odpovídajícího mzdového stupně a mzdové třídy.
- (7) Zaměstnancům zařazeným do mzdové třídy 1 až 3 lze přiznat až nejvyšší mzdový stupeň bez ohledu na započítatelnou praxi.

Článek 5 Mzdový tarif

- (1) Zaměstnanci přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu a mzdový stupeň, do kterého je zařazen. Mzdový tarif je nárokovou složkou mzdy.
- (2) Mzdové tarify jsou stanoveny v příloze č. 3.
- (3) Jednotlivé mzdové třídy se pro účely dodržení zaručené mzdy podle nařízení vlády²⁾ zařazují do jednotlivých skupin takto:
 - 1. až 5. mzdová třída – 1. skupina prací, 6. až 7. mzdová třída – 2. skupina prací, 8. mzdová třída – 3. skupina prací, 9. mzdová třída – 4. skupina prací, 10. mzdová třída – 5. skupina prací, 11. mzdová třída – 6. skupina prací, 12. mzdová třída – 7. skupina prací, 13. mzdová třída – 8. skupina prací.

¹⁾ Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Článek 6 Osobní příplatek

- (1) Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek.
- (2) Osobní příplatek je nenároková složka mzdy; může být zaměstnavatelem zvýšen, snížen nebo odebrán, změní-li se předpoklady a podmínky, za kterých byl přiznán.
- (3) Osobní příplatek může být v odůvodněných případech přiznán také nově přijímaným zaměstnancům, včetně zaměstnanců nastupujících během studia v doktorském studijním programu uskutečňovaném ČZU nebo po jeho řádném ukončení. Zaměstnancům přecházejícím na nové pracoviště v rámci ČZU je osobní příplatek přiznáván nově.
- (4) Osobní příplatek na ČZU je zaměstnancům zaměstnavatelem stanovován v konkrétní výši.
- (5) Zaměstnanci může být dále přiznán osobní příplatek z grantového projektu nebo osobní příplatek dle interních předpisů fakulty.

Článek 7 Příplatek za vedení

- (1) Vedoucímu zaměstnanci ČZU přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení; výše tohoto příplatku je stanovena v příloze č. 4.
- (2) Nárok na příplatek za vedení vzniká a zaniká ve vazbě na skutečnosti je zakládající. Příplatek za vedení financovaný z jiného zdroje než příspěvku podle § 18 odst. 2 písm. a) zákona nebo dotace podle § 18 odst. 2 písm. c) zákona není nárokovou složkou mzdy.

Článek 8 Příplatek za zastupování

Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení po dobu jeho dočasné nepřítomnosti nebo po dobu neobsazeného místa v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, která je delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, respektive pracovní náplně, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. Příplatek za zastupování se vyplácí formou příplatku za vedení na základě písemného pověření.

Článek 9 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu nařízené práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo tohoto příplatku.

Článek 10 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

- (1) Za dobu práce ve svátek³⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Článek 11 Mzda za noční práci

³⁾ Zákon č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 12 **Mzda za práci v sobotu a v neděli**

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 13 **Příplatek za směnnost**

- (1) Zaměstnancům, kteří pracují na pracovištích s dvousměnným, třisměnným nebo vícesměnným provozem a v rámci 24 hodin po sobě jdoucích se ve směnách vzájemně střídají, přísluší příplatek ve výši 400 Kč měsíčně za podmínky, že v takovém provozu pracují celý měsíc.
- (2) Zaměstnanci se poskytují příplatek za směnnost měsíčním paušálem a při splnění výše uvedených podmínek jde o nárokovou složku.

Článek 14 **Příplatek za rozdělenou směnu**

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

Článek 15 **Odměny**

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci v pracovním poměru poskytnout odměnu:
 - a) za úspěšné splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů;
 - b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život;
 - c) za zlepšený výsledek hospodaření;
 - d) z Fondu odměn.
- (2) Zaměstnavatel může poskytnout k ocenění pracovních zásluh zaměstnance odměnu:
 - a) při dovršení padesáti let věku do výše 5 000 Kč;
 - b) při prvním skončení pracovního poměru na ČZU po přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu nebo starobního důchodu do výše 6 000 Kč.

Článek 16 **Odměna za pracovní pohotovost**

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 17 **Další mzda**

- (1) V případě dostatku finančních prostředků zaměstnavatele může zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci v pracovním poměru další mzdu za podmínek uvedených v odstavcích 2 až 8.
- (2) Při splnění podmínek stanovených v tomto článku náleží zaměstnanci za práci v každém pololetí kalendářního roku další mzda ve výši 1/2, pokud v něm odpracuje alespoň 65 dnů a neskončí-li tento pracovní poměr v prvním pololetí před 31. květnem nebo před 30. červnem, odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet dní až v červnu, a ve druhém pololetí před 30. listopadem nebo před 31. prosincem, odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet dní až v prosinci.
- (3) Pro účely vyplacení další mzdy se za odpracovaný den považuje den, v němž zaměstnanec:
 - a) odpracoval alespoň polovinu nařízené pracovní doby;
 - b) čerpal dovolenou na zotavenou alespoň v rozsahu poloviny nařízené pracovní doby;
 - c) čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek alespoň v rozsahu poloviny nařízené pracovní doby;
 - d) nemohl konat práci pro překážku na straně zaměstnavatele v rozsahu alespoň poloviny nařízené pracovní doby;

- e) nemohl konat práci pro placenou překážku na straně zaměstnance v rozsahu alespoň poloviny nařízené pracovní doby;
 - f) nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.
- (4) Zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu a má zaměstnavatelem rozvrženou týdenní pracovní dobu nerovnoměrně, se pro účely odstavce 2 posuzuje jako zaměstnanec, který v kalendářním týdnu odpracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Tento postup však nelze uplatnit u zaměstnanců s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou, jimž zaměstnavatel v rámci kratší pracovní doby rozvrhl práci na méně než pět pracovních dnů v týdnu (tzv. individuální pracovní rozvrhy). Těmto zaměstnancům se započtou pouze dny, v nichž skutečně pracovali nebo čerpali ostatní doby postavené pro účely vzniku nároku na další mzdu naroveň odpracované době. Ustanovení odstavce 3 písm. b) až e) platí obdobně.
- (5) Výše další mzdy je součtem částek mzdového tarifu a všech paušálních příplatků vyměřených zaměstnanci zaměstnavatelem dle podmínek uvedených v odst. 8) tohoto článku. Mzda ani část mzdy hrazená z grantových projektů a jiných výzkumných projektů není předmětem výpočtu nároku na další mzdu.
- (6) Další mzda ve výši stanovené podle odstavce 2 je splatná v nejbližším dnu stanoveném pro výplatu mzdy po vzniku nároku na tuto další mzdu.
- (7) Plnění podmínek pro vznik nároku na další mzdu se posuzuje v každém pracovním poměru samostatně.
- (8) Nárok na další mzdu podle tohoto článku vzniká pouze v případě mzdy financované z příspěvku podle § 18 odst. 2 písm. a) zákona nebo dotace podle § 18 odst. 2 písm. c) zákona, tj. z prostředků na dlouhodobý koncepční rozvoj, při současném splnění podmínek uvedených v tomto článku.

Článek 18 **Smluvní mzda**

- (1) Smluvní mzda je taková mzda, která je předem individuálně dohodnuta mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její výše a veškeré podmínky pro její vyplácení se dojednávají v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě v souladu s § 113 zákoníku práce. Smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle zákoníku práce, je v této části neplatná. Pokud je pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou, skončí její platnost a účinnost dnem skončení příslušného pracovněprávního vztahu.
- (2) Sjednat smluvní mzdu může na ČZU pouze rektor nebo děkan.

Článek 19 **Tvůrčí volno**

Po dobu tvůrčího volna⁴⁾ náleží akademickému pracovníkovi mzda ve výši sjednané smluvní mzdy, nebo ve výši součtu mzdového tarifu a osobního příplatku tak, jak mu byly přiznány bezprostředně před nástupem tvůrčího volna.

Článek 20 **Odměna z dohod**

Výše odměny z dohod a podmínky pro její poskytování se dojednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti v souladu s nařízením vlády²⁾. Na pedagogické činnosti jsou interním předpisem ČZU stanoveny doporučené sazby.

Článek 21 **Výplata mzdy**

Mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději 10. kalendářní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, odměnu z dohod, odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy. Pokud případně výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, jsou mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy splatné v poslední pracovní den před výplatním termínem. Případně-li výplatní termín na den, kdy zaměstnanec nepracuje, protože na něho nepřípadla směna, jsou mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy splatné v nejbližší pracovní den po tomto dnu.

⁴⁾ § 76 zákona.

Část třetí

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Článek 22

Odměňování zaměstnanců vysokoškolského zemědělského a lesního statku

Odměňování zaměstnanců Školního zemědělského podniku se sídlem v Lánech je stanoveno částí první vnitřního mzdového předpisu, částí třetí vnitřního mzdového předpisu a přílohou č. 5, a odměňování zaměstnanců Školního lesního podniku se sídlem v Kostelci nad Černými lesy je stanoveno částí první vnitřního mzdového předpisu, částí třetí vnitřního mzdového předpisu a přílohou č. 6; ustanovení uvedená v těchto přílohách mají přitom ve vztahu k příslušným zaměstnancům přednost před ostatními ustanoveními tohoto vnitřního mzdového předpisu. V případě, že přílohou č. 5 nebo přílohou č. 6 nejsou některá práva a povinnosti ve vztahu k příslušným zaměstnancům výslovně upravena, postupuje se podle zákoníku práce a přiměřeně podle tohoto vnitřního mzdového předpisu.

Článek 23

Přechodná a závěrečná ustanovení

- (1) Mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy podle tohoto vnitřního mzdového předpisu se poskytnou poprvé za měsíc červenec 2019.
- (2) Součástí tohoto vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:
 - a) Příloha č. 1 – Katalog prací,
 - b) Příloha č. 2 – Rámcové pracovní náplně pracovních míst akademických pracovníků,
 - c) Příloha č. 3 – Mzdové tarify,
 - d) Příloha č. 4 – Výše příplatku za vedení,
 - e) Příloha č. 5 - Vnitřní mzdový předpis Školního zemědělského podniku se sídlem v Lánech,
 - f) Příloha č. 6 - Vnitřní mzdový předpis Školního lesního podniku se sídlem v Kostelci nad Černými lesy.
- (3) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis ČZU zaregistrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 30. dubna 2018 pod čj. MSMT-12995/2018.
- (4) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem ČZU dne 13. června 2019.
- (5) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (6) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem zveřejnění ve veřejné části internetových stránek ČZU.

prof. Ing. Petr Sklenička, CSc., v. r.

rektor

KATALOG PRACÍ⁵⁾

1. až 5. mzdová třída (1. skupina prací)

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu.

6. až 7. mzdová třída (2. skupina prací)

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen „jednoduché odborné práce“). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

8. mzdová třída (3. skupina prací)

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

9. mzdová třída (4. skupina prací)

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystemy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystemy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představitost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

⁵⁾ V souladu s přílohou nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

10. mzdová třída (5. skupina prací)

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

11. mzdová třída (6. skupina prací)

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. mzdová třída (7. skupina prací)

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.

13. mzdová třída (8. skupina prací)

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

RÁMCOVÉ PRACOVNÍ NÁPLNĚ PRACOVNÍCH MÍST AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Lektor,
s působností ve výuce (9. mzdová třída),
označení: „Lektor / 9“:

- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze, a to pod dohledem garanta předmětu;
- spolupodílí se na přípravě studijních a výukových materiálů podle instrukcí garanta předmětu;
- může udělovat zápočty po konzultaci s garantem předmětu, záznamy o udělených zápočtech předává garantovi předmětu;
- konzultuje a se souhlasem vedoucího pracoviště i vede bakalářské práce;
- participuje na aktivitách spojených s tvůrčí činností podle pokynů přímých nadřízených.

Lektor,
s působností ve vzdělávací a tvůrčí činnosti (10. mzdová třída),
označení: „Lektor / 10“:

- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze v koordinaci s garantem předmětu;
- vede specializované přednášky v koordinaci s garantem předmětu;
- spolupodílí se na přípravě studijních a výukových materiálů v koordinaci s garantem předmětu;
- uděluje zápočty, záznamy o udělených zápočtech předává garantovi předmětu;
- podílí se na tvůrčí činnosti podle pokynů přímých nadřízených (zejména sběr datových podkladů pro výzkum);
- vede bakalářské práce;
- účastní se na krátkodobých stážích na partnerských univerzitách v zahraničí a podílí se na mezinárodních vzdělávacích projektech.

Lektor,
s působností ve vzdělávací, tvůrčí a koncepční činnosti (11. mzdová třída),
označení: „Lektor / 11“:

- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze v koordinaci s garantem předmětu;
- vede specializované přednášky v koordinaci s garantem předmětu;
- spolupodílí se na přípravě studijních a výukových materiálů v koordinaci s garantem předmětu;
- uděluje zápočty, záznamy o udělených zápočtech předává garantovi předmětu;
- participuje na tvůrčí činnosti v tvůrčích (vědeckých, výzkumných, vývojových, uměleckých) týmech řešících grantové projekty a další projekty a na činnostech financovaných z dalších externích zdrojů (zejména smluvní výzkum);
- realizuje činnosti spojené se spoluprací s praxí (aplikační sférou);
- vede bakalářské a diplomové práce;
- podílí se na koncepčních činnostech součásti ČZU, na níž působí;
- podílí se na těch procesech internacionalizace univerzity, které jsou spojeny se vzdělávací a tvůrčí činností (zejména výuka v cizím jazyce, letní školy, stáže v zahraničí, mezinárodní výzkumné a vzdělávací projekty).

**Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník,
s působností člena vědeckého, výzkumného nebo vývojového týmu (9. mzdová třída),
označení: „Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / 9“:**

- jako člen týmu tvůrčím způsobem využívá vědecké poznatky při výzkumné nebo vývojové činnosti týkající se základního, aplikovaného nebo smluvního výzkumu a vývoje;
- ve spolupráci s ostatními členy týmu a dalšími zaměstnanci ČZU pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent);
- pravidelně prezentuje výsledky své práce na domácích a zahraničních konferencích a pomáhá při jejich organizaci a zajištění;
- ve spolupráci s členy vědeckých, výzkumných a vývojových týmů připravuje a podává domácí a mezinárodní projekty vedoucí k získávání finančních (veřejných i soukromých) prostředků (grantů) na provádění základního a aplikovaného výzkumu;
- jako člen týmu je zapojen do přípravy a řešení tzv. smluvního výzkumu;
- konzultuje bakalářské práce a se souhlasem vedoucího pracoviště i vede bakalářské práce;
- v rámci své specializace se ve spolupráci s garantem předmětu podílí na přípravě a výuce v rámci odborných praxí, seminářů a cvičení (zejména laboratorních a terénních cvičení a cvičení zaměřených na práci se specializovanými software) a na odborných exkurzích;
- účastní se na krátkodobých stážích na partnerských univerzitách v zahraničí a podílí se na dalších formách internacionalizace na ČZU.

**Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník,
s působností samostatného vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka (10. mzdová třída),
označení: „Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / 10“:**

- tvůrčím způsobem využívá vědecké poznatky při své výzkumné nebo vývojové činnosti týkající se základního, aplikovaného nebo smluvního výzkumu a vývoje;
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent);
- pravidelně prezentuje výsledky své práce na domácích a zahraničních konferencích a mezinárodních kongresech;
- účastní se odborných oponentských aktivit spojených s tvůrčí činností;
- připravuje, podává a koordinuje domácí a mezinárodní projekty vedoucí k získávání finančních (veřejných i soukromých) prostředků (grantů) na provádění základního a aplikovaného výzkumu;
- samostatně nebo jako vedoucí týmu připravuje a řeší tzv. smluvní výzkum;
- se souhlasem garanta studijního programu vede bakalářské práce a se souhlasem vedoucího pracoviště konzultuje diplomové práce;
- v rámci své specializace se ve spolupráci s garantem předmětu podílí na přípravě a výuce v rámci odborných praxí, seminářů a cvičení (zejména laboratorních a terénních cvičení a cvičení zaměřených na práci se specializovanými software) a na odborných exkurzích, které na základě pověření garanta vede;
- účastní se na krátkodobých stážích na partnerských univerzitách v zahraničí a podílí se na dalších formách internacionalizace na ČZU.

**Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník,
s působností vedoucího vědeckých, výzkumných nebo vývojových týmů (11. mzdová třída),
označení „Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / 11“:**

- tvůrčím způsobem využívá vědecké poznatky při výzkumné nebo vývojové činnosti týkající se základního, aplikovaného nebo smluvního výzkumu a vývoje a při formování a činnosti vědeckých týmů, které vede;
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent), a to převážně jako první nebo korespondenční autor;
- pravidelně prezentuje výsledky své práce na domácích a zahraničních konferencích a mezinárodních kongresech, podílí se na organizaci těchto kongresů či konferencí ve výborech těchto konferencí nebo ve vedení pracovních skupin těchto konferencí anebo kongresů;
- účastní se odborných oponentských aktivit spojených s tvůrčí činností;
- připravuje a podává domácí a mezinárodní projekty vedoucí k získávání finančních (veřejných i soukromých) prostředků (grantů) na provádění základního a aplikovaného výzkumu a koordinuje činnosti týmů, které pod jeho vedením tyto prostředky získaly;
- koordinuje práci týmů připravujících a řešících tzv. smluvní výzkum;
- na výzvu garanta studijního programu a se souhlasem vedoucího pracoviště vede bakalářské a diplomové práce a se souhlasem předsedy oborové rady konzultuje dizertační práce;
- v rámci své specializace se ve spolupráci s garantem předmětu podílí na přípravě a výuce v rámci specializovaných přednášek, odborných praxí, seminářů a cvičení (zejména laboratorních a terénních cvičení a cvičení zaměřených na práci se specializovanými software), na odborných exkurzích, které na základě pověření garanta vede;
- účastní se na krátkodobých stážích na partnerských univerzitách v zahraničí a rozvíjí další mezinárodní aktivity v oblasti tvůrčí činnosti.

Asistent (9. mzdová třída):

- pomáhá vyučujícím při přípravě a vedení cvičení, seminářů, laboroří, praktické a terénní výuky a přednášek v prezenční, distanční i kombinované formě studia;
- vede specificky zaměřené cvičení, semináře, laboratorní praktika, praktickou a terénní výuku a specializované přednášky, které určil garant předmětu a na jejichž průběh garant předmětu dohlíží;
- na základě pokynů garanta předmětu připravuje studijní a výukové materiály, především ty v elektronické formě;
- konzultuje a se souhlasem vedoucího pracoviště i vede bakalářské práce;
- může udělovat zápočty po konzultaci s garantem předmětu a záznamy o udělených zápočtech předává garantovi předmětu;
- připravuje a realizace experimenty a další metody a techniky sběru dat pod vedením přímého vedoucího či zaměstnance zodpovídajícího za řešení příslušného projektu;
- podílí se na laboratorní a analytické činnosti, zpracování dat z výzkumu, a to pod vedením přímého vedoucího či zaměstnance zodpovídajícího za řešení příslušného projektu;
- podílí se na formální přípravě výsledků tvůrčí činnosti k publikacím a k dalším druhům prezentace výstupů z tvůrčí práce;
- připravuje projekty pod vedením přímého vedoucího;
- na základě požadavků přímého nadřízeného připravuje a organizuje aktivity propojující vzdělávací a tvůrčí činnost s praxí (s aplikační sférou);
- na základě požadavků přímého nadřízeného nebo koordinátora projektu implementovaného na ČZU se podílí na organizaci a zajištění realizace příslušného projektu;
- podílí se na činnostech spojených s internacionalizací na ČZU.

**Odborný asistent,
s převážnou působností ve vzdělávací činnosti (10. mzdová třída),
označení: „Odborný asistent / 10“:**

- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze v souladu s požadavky garanta předmětu;
- společně s garantem předmětu se podílí na přednáškách v bakalářských studijních programech
- vede bakalářské práce;
- v součinnosti s garantem předmětu uděluje a zaznamenává zápočty a zkoušky;
- připravuje studijní a výukové materiály;
- participuje na tvůrčí činnosti v tvůrčích (vědeckých, výzkumných, vývojových, uměleckých) týmech řešících grantové projekty a další projekty a na činnostech financovaných z dalších externích zdrojů (zejména smluvní výzkum);
- realizuje činnosti spojené se spoluprací s praxí (aplikační sférou);
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent);
- navrhuje, podává a řeší projekty v oblasti vzdělávací a tvůrčí činnosti;
- podílí se na těch procesech internacionalizace univerzity, které jsou spojeny se vzdělávací a tvůrčí činností (zejména výuka v cizím jazyce, letní školy, stáže v zahraničí, mezinárodní vzdělávací a výzkumné projekty).

**Odborný asistent,
s působností ve vzdělávací a tvůrčí činnosti (11. mzdová třída),
označení: „Odborný asistent / 11“:**

- se souhlasem garanta studijního programu garantuje studijní předmět v bakalářském studijním programu;
- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze;
- společně s garantem předmětu se podílí na přednáškách v bakalářských a magisterských studijních programech;
- vede bakalářské a diplomové práce;
- zaznamenává jím udělené zápočty a zkoušky;
- připravuje studijní a výukové materiály pro předměty, na jejichž výuce se podílí;
- participuje na tvůrčí činnosti a samostatně nebo v týmech řeší výzkumné nebo vývojové projekty;
- v rámci vědecké a výzkumné tvůrčí činnosti připravuje a realizuje experimenty a další metody a techniky sběru dat;
- podílí se na laboratorní a analytické činnosti, zpracování dat z výzkumu nebo se podílí na umělecké činnosti;
- realizuje činnosti spojené se spoluprací s praxí (aplikační sférou) a smluvní výzkum;
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent);
- navrhuje, podává a řeší projekty v oblasti vzdělávací a tvůrčí činnosti;
- podílí se na těch procesech internacionalizace univerzity, které jsou spojeny se vzdělávací a tvůrčí činností (zejména výuka v cizím jazyce, letní školy, stáže v zahraničí, mezinárodní vzdělávací a výzkumné projekty).

Docent (11. nebo 12. mzdová třída):

- garantuje studijní programy;
- vede přednášky v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech;
- garantuje předměty v bakalářských, magisterských i doktorských studijních programech;
- vede cvičení, semináře, laboratorní nebo terénní cvičení a praktiky, praktickou výuku nebo exkurze;
- je členem oborových rad doktorských studijních programů;
- připravuje studijní a výukové materiály, do nichž promítá výsledky své tvůrčí činnosti;
- vede bakalářské, diplomové a dizertační práce;
- rozvíjí oblast vzdělávání, ve které působí;
- rozvíjí tvůrčí aktivity v oblasti, v níž se vědecky, výzkumně nebo vývojově profiluje a která odpovídá oblasti vzdělání, v níž působí;
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (zejména patent);
- buď samostatně, nebo ve spolupráci s dalšími zaměstnanci připravuje a podává domácí a mezinárodní projekty vedoucí k získávání finančních (veřejných i soukromých) prostředků (grantů) na provádění základního a aplikovaného výzkumu;
- vede výzkumné týmy, které se pod jeho vedením profilují do výzkumných škol;
- realizuje tzv. smluvní výzkum;
- podílí se na koncepční a strategické činnosti spojené s rozvojem součásti ČZU, na níž působí, nebo s rozvojem celé ČZU;
- podílí se na těch procesech internacionalizace univerzity, které jsou spojeny se vzdělávací a tvůrčí činností.

Profesor (13. mzdová třída):

- garantuje studijní programy;
- vede přednášky v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech;
- garantuje předměty v bakalářských, magisterských i doktorských studijních programech;
- je členem oborových rad doktorských studijních programů;
- metodicky řídí a koordinuje přípravu studijních a výukových materiálů, do nichž zapracovává výsledky tvůrčí činnosti týmů, které vede;
- vede bakalářské, diplomové a dizertační práce;
- rozvíjí oblast vzdělávání, ve které působí;
- rozvíjí tvůrčí aktivity v oblasti, v níž se vědecky, výzkumně nebo vývojově profiluje a která odpovídá oblasti vzdělání, v níž působí;
- pravidelně publikuje ve formě vědeckých článků (v mezinárodních časopisech s impakt faktorem vedenými v databázi Web of Science a v jiných mezinárodních časopisech zařazených v databázi SCOPUS), odborných článků pro odbornou veřejnost a výstupů aplikovaného výzkumu (např. patent);
- buď samostatně, nebo ve spolupráci s dalšími pracovníky připravuje a podává domácí a mezinárodní projekty vedoucí k získávání finančních (veřejných i soukromých) prostředků (grantů) na provádění základního a aplikovaného výzkumu;
- vede výzkumné týmy, které se pod jeho vedením profilují do výzkumných škol;
- samostatně nebo v týmech pod jeho vedením realizuje tzv. smluvní výzkum;
- rozvíjí koncepci oboru, pro který byl jmenován profesorem;
- podílí se na koncepční a strategické činnosti spojené s rozvojem součásti ČZU, na níž působí nebo s rozvojem celé ČZU;
- podílí se na těch procesech internacionalizace univerzity, které jsou spojeny se vzdělávací a tvůrčí činností.

Mimořádný profesor (13. mzdová třída):

Požadavky na výkon práce mimořádného profesora stanoví rektor, příslušný děkan nebo ředitel vysokoškolského ústavu, v souladu s rámcovou pracovní náplní spojenou s pracovním místem profesora.

MZDOVÉ TARIFY

Ve smyslu čl. 5 odst. 2 tohoto vnitřního mzdového předpisu jsou mzdové tarify stanoveny v Kč takto:

mzdový stupeň (počet let započitatelné praxe)	mzdová třída												
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. (do 3 let)	13350	13350	13350	13350	13350	13750	14000	14732	16160	17819	19887	22607	25988
2. (od 3 do 7 let)	13350	13350	13350	13350	13350	14040	14160	15425	18207	19793	21651	24381	28046
3. (od 7 do 12 let)	13350	13350	13350	13350	13350	14120	14858	16496	19299	20234	23048	26156	30072
4. (od 12 do 17 let)	13350	13350	13350	13350	14150	15180	15876	17577	20370	22208	24560	27909	32151
5. (od 17 do 22 let)	13350	13350	13350	13550	14830	15850	16664	18470	21273	23205	25820	29390	33810
6. (od 22 do 27 let)	13350	13350	13350	13550	15460	16500	17472	19352	22145	23762	27111	30828	35501
7. (nad 27 let)	13350	13350	13500	14750	16250	17500	18407	20475	22680	25211	28403	32309	37212

VÝŠE PŘÍPLATKU ZA VEDENÍ

Ve smyslu čl. 7 odst. 3 tohoto vnitřního mzdového předpisu je výše příplatku za vedení pro jednotlivé kategorie vedoucích zaměstnanců (dále jen „funkce“) stanovena v Kč takto:

stupeň řízení	funkce	výše příplatku	
I.	1. prorektor	11500 Kč	
	prorektor	9500 Kč	
	děkan fakulty	10000 Kč	
	kvestor	10000 Kč	
	kancléř	2900 Kč	
	ředitel vysokoškolského ústavu	7300 Kč	
	ředitel Studijního a informačního centra	7000 Kč	
	vedoucí Katedry tělesné výchovy	6600 Kč	
II.	1. proděkan	6600 Kč	
	proděkan	4800 Kč	
	tajemník fakulty	6300 Kč	
	zástupce ředitele vysokoškolského ústavu	3200 Kč	
	tajemník vysokoškolského ústavu	4000 Kč	
	tajemník Katedry tělesné výchovy	3800 Kč	
	ředitel Kolejí a menzy	7200 Kč	
	ředitelé odborů Rektorátu	6100 Kč	
	vedoucí kateder, podle počtu řízených zaměstnanců (bez vedoucího a ve fyzických osobách):		
	1 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	4500 Kč	
	11 – 20 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	5200 Kč	
	více než 20 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	6400 Kč	
	vedoucí fakultních pracovišť dle statutů fakult příp. organizačního řádu fakult, dalších organizačních útvarů a pracovišť Rektorátu, podle počtu řízených zaměstnanců (bez vedoucího a ve fyzických osobách):		
	1 řízený zaměstnanec v pracovním poměru	1300 Kč	
	2 – 5 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2600 Kč	
	6 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	3900 Kč	
11 – 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	4700 Kč		
více než 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	6000 Kč		
III.	vedení pracovních čet, organizačních útvarů nižšího stupně v rámci kateder, děkanátů, ředitelství vysokoškolského ústavu, útvarů Rektorátu, podle počtu řízených zaměstnanců (bez vedoucího a ve fyzických osobách):		
	2 – 5 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	1100 Kč	
	6 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	1600 Kč	
	11 – 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2100 Kč	
	více než 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2400 Kč	

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS ŠKOLNÍHO ZEMĚDĚLSKÉHO PODNIKU SE SÍDLEM V LÁNECH

Článek 1

Úvodní ustanovení

Tato příloha vnitřního mzdového předpisu upravuje odměňování zaměstnanců Školního zemědělského podniku se sídlem v Lánech (dále jen „ŠZP“). Ve vztahu k zaměstnancům ŠZP je v pracovně-právních vztazích oprávněn za zaměstnavatele jednat ředitel ŠZP, v souladu se Statutem České zemědělské univerzity v Praze.

Článek 2

Zařazení zaměstnanců ŠZP na pracovní místa a do mzdových tříd

(1) Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance ŠZP dělnických povolání na základě sjednané práce na pracovní místo (dále jen „funkce“) a určuje mu mzdovou třídu podle katalogu dělnických povolání a stanoví mzdový tarif podle tabulky č. 1 a 2.

Tabulka č. 1

Stupnice mzdových tarifů ŠZP		
Mzdová třída	Tarif (Kč/hod)	Pohyblivá složka
1.	79,80	0
2.	82,00	0
3.	83,00	do 5 %
4.	86,00	do 10 %
5.	87,00	do 15 %
6.	89,00	do 20 %
7.	92,00	do 25 %
8.	102,00	do 25 %
9.	110,00	do 25 %
10.	118,00	do 25 %

Tabulka č. 2

Katalog dělnických povolání ŠZP	
Mzdová třída	Funkce
1.	Uklízečka, vrátný
2.	Ruční pomocné práce, hlídač
3. – 4.	Ošetřovatel výkrmového skotu
4. – 6.	Ošetřovatel jalovic, telat
5. – 6.	Skladník
5. – 8.	Zahradník – vinohradník
5.	Ošetřovatel dojnic
6. – 9.	Řemeslník – zedník, truhlář, klempíř
6. – 9.	Provozní elektrikář
7. – 8.	Stájník, inseminátor
6. – 9.	Opravář zemědělských strojů, traktorista – mechanizátor
5. – 8.	Strojník – úprava zrna
6. – 8.	Řidič nákladních aut
10.	Mistr

(2) Jednotlivé mzdové třídy se pro účely dodržení zaručené mzdy podle nařízení vlády o minimální mzdě⁶⁾ zařazují do jednotlivých skupin takto:

1. mzdová třída – 1. skupina; 2. – 6. mzdová třída – 2. skupina; 7. mzdová třída – 3. skupina; 8. mzdová třída – 4. skupina; 9. mzdová třída – 5. skupina; 10. mzdová třída – 6. skupina

Článek 3 Způsob odměňování

(1) Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance ŠZP časovou, úkolovou, podílovou a smluvní mzdou, a rozhoduje o uplatnění mzdové reformy podle konkrétních podmínek.

(2) Se zařazením na pracovní místo (do funkce) a s přiznanou výší tarifu podle čl. 2 je každý zaměstnanec ŠZP písemně seznámen formou mzdového výměru, který je součástí pracovní smlouvy. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci ŠZP písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

(3) Zaměstnanci ŠZP odměňovanému časovou mzdou přísluší základní mzda ve výši tarifu mzdové třídy, do které je zařazen podle čl. 2.

(4) Zaměstnanci ŠZP odměňovanému úkolovou a podílovou mzdou přísluší mzda na základě normy spotřeby práce v souladu s § 300 zákoníku práce podle příslušné mzdové třídy podle čl. 2.

(5) Určené normy spotřeby práce zaměstnavatel vydává formou interního předpisu ŠZP, zavádění a změny provádí po projednání s odborovou organizací.

(6) K základnímu mzdovému tarifu může zaměstnavatel přiznat zaměstnancům ŠZP zařazených na pracovní místa dělnických povolání pohyblivou složku mzdy podle tabulky č. 1. Při plnění hospodářského výsledku na 70 až 99 % bude pohyblivá složka mzdy krácena v daném poměru. Při plnění pod 70 % nebude pohyblivá složka mzdy přiznána. Pohyblivá složka mzdy není nárokovou složkou.

(7) Při splnění nebo překročení plánovaného hospodářského výsledku ŠZP a jeho jednotlivých středisek může zaměstnavatel zaměstnancům ŠZP vyplatit odměnu za výsledky hospodaření.

(8) Účast na školení a pravidelném přezkušování za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě se posuzuje jako výkon sjednané práce a zaměstnanci ŠZP přísluší za tuto dobu mzda.

(9) Zaměstnancům ŠZP zařazeným do kategorie technicko-hospodářských pracovníků je základní mzda stanovena formou smluvní mzdy jako měsíční mzda. Při stanovení výše smluvní mzdy je přihlédnuto k případné práci přesčas.

(10) Řediteli ŠZP stanovuje mzdu rektor.

Článek 4 Mzda za práci přesčas

(1) Za nařízenou nebo dohodnutou práci přesčas přísluší zaměstnancům ŠZP, vyjma technicko-hospodářských zaměstnanců ŠZP, k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

(2) Pokud je zaměstnanci ŠZP poskytnuto náhradní volno za práci přesčas, obdrží za takto vykonanou práci přesčas dosaženou mzdu včetně všech jejích složek kromě příplatků za práci přesčas.

(3) Náhradní volno za práci přesčas se zaměstnancům ŠZP poskytuje po vzájemné dohodě a eviduje se jako nárok zaměstnance ŠZP a musí být vybráno do třech měsíců.

(4) Ustanovení uvedené v tomto článku se nevztahuje na zaměstnance ŠZP odměňované smluvní mzdou.

Článek 5 Příplatek za rozdělenou směnu

(1) Zaměstnancům ŠZP, kteří pracují v živočišné výrobě ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

(2) Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

⁶⁾ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Článek 6

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za noční práci

- (1) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci ŠZP dosažená mzda a příplatek za podmínek stanovených příslušným nařízením vlády. U ŠZP činí příplatek ve výši 9,- Kč za každou odpracovanou hodinu. Za práci s jedy a při moření zrnin přísluší zaměstnanci ŠZP dosažená mzda a příplatek ve výši 12,- Kč za každou odpracovanou hodinu.
- (2) Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci ŠZP dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 7

Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci ŠZP dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 8

Mzda při přeložení k výkonu práce do jiného místa z důvodu nezbytné provozní potřeby ŠZP

Je-li zaměstnanec ŠZP se svým souhlasem přeložen z důvodu nezbytné provozní potřeby ŠZP k výkonu práce do jiného místa v rámci ŠZP, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda podle vykonávané práce po přeložení, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před přeložením.

Článek 9

Překážky v práci

- (1) **Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy:**
 - a) Pokud zaměstnanec ŠZP nemohl konat práci pro prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
 - b) Při přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů přísluší zaměstnanci ŠZP náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.
- (2) **Jiné překážky na straně zaměstnavatele:**

Jestliže zaměstnavatel vymežil vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnanci ŠZP přidělovat práci, přísluší zaměstnanci ŠZP náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Článek 10

Mzda a náhrada mzdy za svátek

- (1) Za dobu práce za svátek přísluší zaměstnanci ŠZP dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci ŠZP náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem ŠZP dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- (3) Zaměstnanci ŠZP, který nepracoval, protože svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo jeho části na mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Článek 11

Odměňování prací na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměňování prací na základě dohod o provedení práce se řídí zákoníkem práce a je řešeno přímo v dohodě, výše odměny je závislá na druhu a způsobu vykonávané práce.

Článek 12

Odměny za výsledky hospodaření

- (1) Odměny za výsledky hospodaření se mohou poskytovat všem zaměstnancům ŠZP s výjimkou vedoucích zaměstnanců ŠZP a zaměstnanců ŠZP pracujícím na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- (2) Nárok na poskytnutí odměny za výsledky hospodaření jednotlivých středisek vzniká při splnění (překročení) plánovaného hospodářského výsledku ŠZP.

(3) Odměny se mohou poskytovat zaměstnancům ŠZP, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou a k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém se odměny poskytují, přesáhne-li délka trvání pracovního poměru v rámci ŠZP jeden rok. Odměny lze výjimečně poskytnout i zaměstnancům ŠZP, kteří v průběhu období, za které se odměny vyplácejí, uzavřeli pracovní poměr v rámci ŠZP, nebo kteří svůj pracovní poměr v rámci ŠZP ukončili, ale svou prací významně ovlivnili zlepšení hospodaření za podmínky odpracování minimálně 2/3 směn v rámci hodnoceného období. O možnosti výplaty odměn těmto zaměstnancům ŠZP rozhodne zaměstnavatel.

(4) Odměny podle tohoto článku se vyplácejí ze mzdových prostředků ŠZP. Částka určená k výplatě odměn se stanoví jednotlivým střediskům ŠZP na základě stavu hospodaření a zaměstnancům ŠZP podle hrubého výdělku dosaženého v kalendářním roce.

(5) Při stanovení odměny se do hrubého výdělku nezapočítávají tyto druhy mezd:

- a) odměny za výsledky hospodaření z předcházejícího roku;
- b) roční odměny vedoucích zaměstnanců ŠZP odměňovaných smluvní mzdou;
- c) veškeré náhrady mzdy.

(6) Nárok na odměnu za výsledky hospodaření zaniká zaměstnancům ŠZP:

- a) kteří v průběhu roku zameškali neomluveně jednu nebo více směn, anebo
- b) kteří byli v průběhu roku pravomocně odsouzeni pro čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Článek 13 **Mimořádné odměny**

Mimořádnou odměnu je možno poskytnout zaměstnanci ŠZP za splnění pracovních úkolů, jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí. Rovněž je možno tuto odměnu poskytnout za splnění předem vypsáno konkrétního úkolu.

Článek 14 **Splatnost mzdy**

(1) Mzda je splatná po vykonání práce a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci ŠZP nárok na mzdu nebo na některou její složku, a to v termínu výplat, který určuje zaměstnavatel.

(2) Při skončení pracovního poměru k zaměstnavateli vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci ŠZP mzdu, splatnou za měsíční období ve výplatním termínu ŠZP.

(3) Před nástupem dovolené na zotavenou může zaměstnavatel vyplatit na požádání zaměstnance ŠZP přiměřenou zálohu na mzdu a zbývající část mzdy vyplatí po provedeném výpočtu v nejbližším pravidelném termínu výplat.

Článek 15 **Výplata mzdy**

(1) Mzda, odměna z dohod a náhrada mzdy se vyplácí zaměstnancům ŠZP v penězích, a to v české měně.

(2) Mzdy, odměny z dohod a náhrady mezd zaměstnavatel na svůj náklad a nebezpečí převede ve stanovených výplatních termínech na účet zaměstnance ŠZP vedený u tuzemské banky nebo u tuzemského spořitelního nebo úvěrního družstva.

(3) Mzda, odměna z dohod a náhrada mzdy se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(4) Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci ŠZP písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy, odměny z dohod a o provedených srážkách.

Článek 16 **Odměna za pracovní pohotovost**

(1) Zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem ŠZP, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště v rámci tak zvané domácí pohotovosti; poskytne mu za každou hodinu v tomto uvedeném časovém rozmezí domácí pohotovosti odměnu ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku:

- a) pondělí až pátek ... od 15:00 – 18:00 hod.
- b) sobota a neděle ... od 8:00 – 18:00 hod.

(2) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci ŠZP odměna ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 17

Odměna při životních výročích

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci ŠZP poskytnout odměnu:
- a) při dovršení 50-ti a 60-ti let věku: do výše 5 000,- Kč; podmínkou pro přiznání odměny je minimálně 5 let zaměstnání v rámci ŠZP;
 - b) při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod v následujícím členění:
 - 1. délka trvání pracovního poměru v rámci ŠZP od 5 do 15 let: do výše 3 000,- Kč;
 - 2. délka trvání pracovního poměru v rámci ŠZP od 15 do 25 let: do výše 5 000,- Kč;
 - 3. délka trvání pracovního poměru v rámci ŠZP nad 25 let: do výše 8 000,- Kč.
- (2) Přiznání odměny s řádným zdůvodněním navrhuje s měsíčním předstihem vedoucí příslušného střediska ŠZP.

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS ŠKOLNÍHO LESNÍHO PODNIKU SE SÍDLEM V KOSTELCI NAD ČERNÝMI LESY

Článek 1 Úvodní ustanovení

Tato příloha vnitřního mzdového předpisu upravuje odměňování zaměstnanců Školního lesního podniku se sídlem v Kostelci nad Černými lesy (dále jen „ŠLP“). Ve vztahu k zaměstnancům ŠLP je v pracovně-právních vztazích za zaměstnavatele oprávněn jednat ředitel ŠLP, v souladu se Statutem České zemědělské univerzity v Praze.

Článek 2 Způsob odměňování zaměstnanců ŠLP

- (1) Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance ŠLP do skupin prací a mzdových tříd na základě interního katalogu prací⁷, který je uveden v čl. 7 této přílohy, pokud nemají sjednanu smluvní mzdu.
- (2) Řediteli ŠLP stanovuje mzdu rektor.
- (3) Zaměstnavatel odměňuje zaměstnance ŠLP, s výjimkou zaměstnanců ŠLP se sjednanou smluvní mzdou, hodinovou nebo úkolovou mzdou na základě mzdových tarifů; meziroční změna mzdových tarifů je podmíněna závislostí růstu produktivity a na dalších možnostech ŠLP. O uplatnění mzdové formy rozhoduje zaměstnavatel podle konkrétních podmínek.

Článek 3 Způsoby stanovení mzdy zaměstnanců ŠLP

(1) Odměňování zaměstnanců ŠLP hodinovou mzdou

Zaměstnancům ŠLP odměňovaným hodinovou mzdou je základní mzda stanovena:

- a) mzdovým tarifem na základě vykonávané práce, nebo
- b) mzdovým tarifem mzdové třídy a to, dochází-li u zaměstnance ŠLP k častému střídání pracovních činností zařazených do různých mzdových stupňů a změnám rozsahu práce v různých mzdových stupních, pro které nelze stanovit úkolovou mzdu.

Při plnění práce v plném rozsahu je možné zaměstnanci ŠLP poskytnout pohyblivou složku mzdy podle odstavce 4.

Mzdové tarify podle mzdových tříd (v Kč/hod.) jsou stanoveny takto:

skupina prací		1.		2.		3.		4.
mzdová třída		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
<i>kategorie rizikovosti prací</i>	I.	80,00	84,00	89,00	93,00	98,00	111,00	114,00
	II.	88,00	92,00	98,00	102,00	108,00	122,00	125,00
	III.	---	101,00	108,00	112,00	119,00	134,00	---

⁷⁾ Interní katalog prací byl zpracován na základě nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Stanovení tarifů vychází ze zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, za přiměřeného použití ustanovení nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Kategorizace rizikovitosti prací vychází ze správního rozhodnutí Krajské hygienické stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze zn.: KHSSC 25244/2012 ze dne 4. 6. 2012, vydaného v souladu se zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Odměňování zaměstnanců ŠLP úkolovou mzdou

Zaměstnancům ŠLP odměňovaným úkolovou mzdou je mzda stanovena podle počtu jednotek vykonané práce vycházející z výkonových tarifů, a to tak, že vedoucí zaměstnanec ŠLP stanoví úkolovou mzdu na základě počtu výrobků či výkonů, jež zaměstnanec realizuje a podle sazby za jednotku; vedoucí zaměstnanec ŠLP může stanovit úkolovou mzdu i podle stupně splnění stanoveného výkonu zaměstnancem ŠLP. Zaměstnavatel stanovuje pro potřeby ohodnocení prací v lesním hospodářství a školkařském provozu normy spotřeby práce, které vydává formou interního předpisu ŠLP obsahujícího mimo jiné výkonové normy spotřeby práce a normativy práce a jednosložkovou mzdu na středisku dřevařské výroby. Vydání interního předpisu uvedeného v předchozí větě podléhá projednání a schválení odborovou organizací.

Zaměstnanci ŠLP odměňovanému úkolovou mzdou může zaměstnavatel, pro stimulaci výkonu a kvality práce nad rámec základní mzdy poskytnout pohyblivou složku mzdy podle odstavce 4.

(3) Odměňování zaměstnanců ŠLP smluvní mzdou

Zaměstnancům ŠLP odměňovaným smluvní mzdou je mzda stanovena takto:

- a) Zaměstnancům ŠLP zařazeným do kategorie technicko-hospodářských pracovníků je základní mzda stanovena formou smluvní mzdy jako měsíční mzda.
- b) Ke smluvní mzdě lze přiznat pohyblivou složku mzdy podle odstavce 4.
- c) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci ŠLP odměňovanému smluvní mzdou mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem ŠLP nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci ŠLP náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci ŠLP k dosažené mzdě příplatek podle věty první.
- d) S vedoucími zaměstnanci ŠLP a zaměstnanci ŠLP, kteří dosahují vynikajících pracovních výsledků, může zaměstnavatel sjednat smluvní mzdu na dobu neurčitou. U vedoucích zaměstnanců ŠLP se pak smluvní mzda sjednává místo všech složek mzdy.

(4) Pohyblivá složka mzdy

K základní mzdě může zaměstnavatel přiznat zaměstnancům ŠLP pohyblivou složku mzdy, jejíž výše je závislá na pracovních výsledcích zaměstnance ŠLP, tato může být měsíčně navýšena až o 30 % ze základní mzdy, a to na základě hodnocení vedoucího zaměstnance. Účelem poskytování pohyblivé složky mzdy je hmotně zainteresovat zaměstnance ŠLP na kvalitním provádění prací ve stanovených termínech, na efektivním plnění stanovených úkolů, na snižování nákladů a na dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví s přihlédnutím k dlouhodobým pracovním výsledkům; pohyblivá složka mzdy není nárokovou složkou mzdy. Pohyblivá složka mzdy se stanovuje takto:

- a) Pro stanovení výše pohyblivé složky mzdy je přihlíženo k těmto hlediskům:
 1. množství, kvalita a hospodárnost vykonávané práce,
 2. plnění uložených úkolů,
 3. dodržování předpisů zejména o bezpečnosti a ochraně zdraví a požární ochraně.
- b) Výše pohyblivé složky mzdy může být stanovena individuálně nebo pro určitý kolektiv zaměstnanců ŠLP.
- c) Výše pohyblivé složky mzdy za delší časové období než měsíční (zejména roční) je stanovena zaměstnavatelem po projednání se zaměstnancem ŠLP a podle aktuálních možností ŠLP.
- d) Základem pro výpočet výše pohyblivé složky mzdy u zaměstnanců ŠLP odměňovaných smluvní mzdou je sjednaná smluvní mzda.

- e) Základem pro výpočet výše pohyblivé složky mzdy u zaměstnanců ŠLP odměňovaných hodinovou mzdou je mzdový tarif vykonávané práce a počet odpracovaných hodin na činnostech, kde bude použita pohyblivá složka mzdy.
 - f) Výše pohyblivé složky mzdy stanoví zaměstnavatel zaměstnanci ŠLP na konci kalendářního měsíce s přihlédnutím zejména k náročnosti úkolů, kvalitě vykonávané činnosti, ekonomického přínosu práce.
 - g) Při splnění všech stanovených hledisek je možné vyplatit pohyblivou složku mzdy ve stanovené výši.
 - h) Za výrazně lepší splnění stanovených hledisek je možné vyplatit pohyblivou složku mzdy podle osobního přínosu každého zaměstnance ŠLP přiměřeně zvýšenou.
 - i) Za nesplnění některého ze stanovených hledisek se výše pohyblivé složky mzdy krátí.
 - j) V průběhu kalendářního měsíce lze poskytovat zálohy na pohyblivou složku mzdy za delší časové období (roční), pokud jsou uložené úkoly průběžně plněny.
 - k) Přiznanou pohyblivou složku mzdy vyplatí zaměstnavatel v nejbližším výplatním termínu následujícím po zjištění a ověření splnění stanovených hledisek. Dojde-li během období k přeložení zaměstnance ŠLP v souladu se zákoníkem práce, provede se hodnocení odděleně.
 - l) V případě, že ŠLP nebude mít dostatek finančních prostředků, může být výplata pohyblivé složky mzdy snížena, odložena, popřípadě nemusí být vyplacena vůbec.
- (5) **Příplatek za zastupování**

Zastupuje-li zaměstnanec ŠLP na základě pověření zaměstnavatele v plném rozsahu jiného zaměstnance ŠLP a toto zastupování nevyplyvá z pracovní smlouvy, stanoví zaměstnavatel v rámci pověření k zastupování příplatek za zastupování. Nárok na poskytnutí příplatku vzniká až po čtyřech týdnech souvislého zastupování, a to s účinností od prvního dne zastupování.

Článek 4 Poskytování odměn

(1) **Odměna za pracovní pohotovost**

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci ŠLP odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

(2) **Odměna za výkon ochranné služby**

Zaměstnanci ŠLP, kterému byl nařízen výkon lesní ochranné služby v jiných než pracovních dnech, přísluší paušální odměna, jejíž výši v příslušném roce určuje zaměstnavatel.

(3) **Odměňování naturální mzdou**

Zaměstnancům ŠLP lze poskytovat část mzdy, s výjimkou nejnižší úrovně zaručené mzdy, ve formě naturální mzdy (palivové dříví). Výše naturální mzdy je vyjádřena pro zdanění v peněžní formě v prodejních cenách pro konečného spotřebitele.

Odpadové palivové dříví se poskytuje zaměstnancům ŠLP v pracovním poměru na dobu neurčitou v množství 10 prn měkkého odpadového palivového dříví ročně s jedním odvozem do místa bydliště max. do vzdálenosti 20-ti km. Zaměstnancům ŠLP v pracovním poměru na dobu určitou vzniká nárok na výdej naturální mzdy při odpracování min. šesti měsíců v kalendářním roce, a poskytuje se 1 prn měkkého odpadového palivového dříví za každých plně odpracovaných 30 dnů, maximálně však 10 prn. Není možný souběh nároků z různých pracovních poměrů u zaměstnavatele.

Plný nárok na poskytnutí naturální mzdy přísluší v příslušném kalendářním roce rovněž zaměstnancům, kteří byli v rámci ŠLP zaměstnáni v pracovním poměru s délkou trvání minimálně 5 let a během příslušného kalendářního roku pracovní poměr skončili vlivem odchodu do invalidního nebo starobního důchodu.

Místo měkkého palivového dříví lze formou naturální mzdy poskytnout odpadové palivové dříví tvrdé v množství 8 prn v plné výši, za stejných podmínek jako u měkkého odpadového dřeva.

(4) **Odměna za výsledky hospodaření**

Odměna za výsledky hospodaření se může poskytovat všem zaměstnancům ŠLP v pracovním poměru, s výjimkou vedoucích zaměstnanců ŠLP se smluvní mzdou, a to zaměstnancům ŠLP, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou a k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se odměny poskytují, délka jejich pracovního poměru v rámci ŠLP trvá nejméně jeden rok.

Odměny lze výjimečně poskytnout rovněž zaměstnancům ŠLP, jejichž pracovní poměr v rámci ŠLP trvá kratší dobu než jeden rok, nebo kteří pracovní poměr ukončili přede dnem poskytování odměny a svou prací významně ovlivnili zlepšené hospodaření ŠLP, zpravidla pokud odpracovali minimálně 2/3 dnů za hodnocené období; o možnosti poskytnutí odměn těmto zaměstnancům ŠLP rozhodne zaměstnavatel.

Odměny podle tohoto odstavce nelze poskytnout zaměstnancům ŠLP, kteří v příslušném kalendářním roce měli neomluvenou absenci v práci, dále zaměstnancům ŠLP, kteří porušili pracovní kázeň a zaměstnancům ŠLP, kteří byli v průběhu roku pravomocně odsouzeni pro čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním a zaměstnancům ŠLP, kterým zaměstnavatel dal výpověď podle § 52 písm. f), g), h) zákoníku práce. Neomluvené zameškání kratších částí jednotlivých směn se v průběhu roku počítá.

Odměny podle tohoto odstavce se vyplácejí ze mzdových prostředků ŠLP, přičemž částka určená k výplatě odměn se stanoví na základě stavu hospodaření ŠLP a rozdělení vůči jednotlivým zaměstnancům ŠLP se stanoví na základě výdělku dosaženého za období, za které se odměny poskytují. Odměna za výsledky hospodaření není nárokovou složkou mzdy.

(5) Mimořádná odměna

Mimořádnou odměnu může ŠLP poskytnout zaměstnanci ŠLP za splnění úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, jejich splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí a nebyla za ně určena hmotná zainteresovanost. Dále lze poskytnout odměny za výjimečné zásluhy při záchraně života, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, majetku a při odstraňování následků živelných pohrom a podobně. O výši mimořádné odměny podle tohoto odstavce rozhoduje zaměstnavatel. Mimořádná odměna podle tohoto odstavce není nárokovou složkou mzdy.

(6) Odměna při významném životním jubileu a pracovním výročí

Odměna při významném životním a pracovním výročí se poskytuje zaměstnancům ŠLP v pracovním poměru u příležitosti:

1. životního jubilea 50 let věku,
2. ukončení pracovního poměru v rámci ŠLP po nabytí nároku na starobní důchod, pokud se jednalo o první pracovní poměr v rámci ŠLP.

Výše odměny se stanoví rozdílně podle dosahovaných pracovních výsledků a délky trvání nepřetržitého pracovního poměru v rámci ŠLP následujícími způsoby:

a) Životní jubileum dosažení věku 50 let

Dovrší-li zaměstnanec v příslušném kalendářním roce v nepřetržitém pracovním poměru věk 50 let, je odměna stanovena podle odpracovaných let v rámci ŠLP podle níže uvedené tabulky:

Počet odpracovaných let v rámci ŠLP	Výše odměny v Kč
1	500
2-4	1 000
5-8	3 000
9-13	5 000
14-18	8 000
19-24	10 000
25 a více	12 000

b) Životní jubileum dosažení věku nad 50 let

Při dovršení věku podle následující tabulky je odměna stanovena takto:

Věk zaměstnance ŠLP	Výše odměny v Kč
55 let	1 000
60 let	2 000
65 let	3 000
70 let	4 000

c) Odchod do starobního důchodu a první odchod do invalidního důchodu III. stupně

Před odchodem do starobního důchodu a prvním odchodem do invalidního důchodu III. stupně dle následující tabulky je odměna stanovena takto:

Počet odpracovaných let v rámci ŠLP	Výše odměny v Kč
1	500
2 - 4	1 000
5 - 8	3 000
9 - 13	5 000
14 - 18	8 000
19 - 24	10 000
25 a více	12 000

d) Pracovní výročí

Odměna při pracovním výročí se stanoví podle níže uvedené tabulky podle délky trvání pracovního poměru v rámci ŠLP, a to za celý ukončený rok a do doby nároku na starobní důchod zaměstnance ŠLP:

Délka trvání pracovního poměru v rámci ŠLP:	Výše odměny v Kč
10 let	500
15 let	1 000
20 let	5 000
25 let	6 000
30 let	7 000
35 let	8 000
40 let	10 000

Odměny podle tohoto odstavce se poskytují ke dni, ve kterém na ně vznikl nárok. Při snížené míře zásluh se odměna přiměřeně sníží, případně se zcela odejme. Do doby nepřetržitého pracovního poměru a zaměstnání se nezapočítává doba přípravy na povolání. U osob na mateřské a rodičovské dovolené se započítává doba péče o děti maximálně do 3 let věku dítěte. Odměny podle tohoto odstavce jsou nenárokovou složkou mzdy.

Článek 5

Náhrady mzdy zaměstnanců ŠLP

- (1) Pokud vznikne zaměstnavateli vůči zaměstnanci ŠLP povinnost vyplatit náhradu mzdy, řídí se její stanovení podle zákoníku práce.
- (2) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci ŠLP náhradu mzdy za první tři dny pracovní neschopnosti ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 6

Výplata mzdy zaměstnancům ŠLP

- (1) Mzda je splatná po vykonání práce, ve stanovených výplatních termínech, a to nejpozději 12. kalendářní den v měsíci následujícím, ve kterém vznikl zaměstnanci ŠLP nárok na mzdu.
- (2) Mzda je vyplácena bezhotovostně na osobní účet zaměstnance.
- (3) Pouze v odůvodněných případech lze po schválení zaměstnavatelem vyplatit mzdu v hotovosti ve finanční účtárně.
- (4) Mzda a odměna z dohod se vyplácí v českých korunách, náhrada mzdy se vyplácí podle zákoníku práce.

Článek 7
Katalog prací dělnických profesí
podle jednotlivých středisek ŠLP

Lesní správa – 11

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 1.

Mzdová třída 2.

- Jednoduché přípravné práce v ochraně lesa - nošení kůlů, pletiva, rozebírání oplocenek, pomocný dělník k zatloukači kůlů, zakládání sazenic lesních dřevin.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- Příprava půdy, sběr osiva z ležících stromů, snášení, ruční dělení a pálení klestu, ožínování kosou (srpem), manuální stavba oplocenek, provádění prostřihávek a prořezávek manuálně.
- Ochrana (mechanická – vlna, koudel, ...) a výchova lesních porostů (prostřihávky).
- Ruční příprava půdy a výsadba lesních dřevin.

Mzdová třída 4.

- Obnova lesa, ochrana lesních kultur chemickými prostředky, asanační lapáků mechanizovaně (chemicky), prořezávky a probírky do 40 - ti let prováděné motomanuálně, mechanizované ožínování, motomanuální předvrtání děr pro oplocenky.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- Soustředování lanovými systémy (lanovky) včetně montáže a demontáže, zatloukání kůlů zatloukačem neseným na traktoru, mechanizované drcení a shrnování klestu, procesorové odvětvování kmenů.

Mzdová třída 6.

- Těžba dřeva JMP, asanační práce proti šíření a působení škůdců, soustředování dřeva mechanizačními prostředky (traktory, vyvážecí soupravy).
- Řízení a údržba speciálních strojů pro přípravu půdy pro obnovu lesa včetně mechanizovaného klučení pařezů v lesních terénech.

Bytové hospodářství – 91

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 2.

- **Topič** - Obsluha výměňkové stanice bez automatické regulace o výkonu do 2,2 MW (1,9 Gcal/h) regulace teploty sekundárního okruhu. Obsluha redukční stanice dálkového vytápění.
- **Domovník** - Udržování, mytí a čištění společných prostorů v objektech, například chodeb, schodišť včetně chodníků, zelených pásů apod.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách III. kategorie (kotelny se jmenovitým tepelným výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a vyšší do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů do 0,5 MW a kotelny se součtem jmenovitých výkonů kotlů větším než 100 kW do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů 0,5 MW). Obsluha výměňkových a předávacích stanic s částečnou automatickou regulací a tepelným výkonem vyšším než 2,2 MW do celkového výkonu 5,8 MW. Obsluha redukčních stanic o hmotnostním průtoku nad 16,7 kg/s (60 t/h).

- **Domovník** - Běžné domovnícké práce, obsluha vytápění a jednodušší údržba celých objektů a jejich zařízení. 2. Otevírání a zavírání objektů, obsluha hlavních energetických uzávěrů, výměna žárovek a pojistek, dozor nad správným používáním společných zařízení objektů.

Mzdová třída 4.

- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách II. kategorie s automatizovanými regulačními prvky (kotelny se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů od 0,5 MW do 3,5 MW). 2. Obsluha teplovodního nebo horkovodního kotle o výkonu do 5,8 MW nebo parního kotle s množstvím vyrobené páry do 8 t/h. 3. Obsluha výměňkových a předávacích stanic s plně automatizovanými regulačními prvky s výkonem nad 5,8 MW.
- **Domovník** - Domovnícké práce včetně odborných řemeslných prací při opravách a údržbě domovních, popřípadě ubytovacích objektů menšího rozsahu a technického vybavení, například údržbářské práce, zahradnické, sklenářské, zednické a zámečnické práce.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách I. kategorie se součtem jmenovitých tepelných výkonů nad 3,5 MW s plně automatizovanými regulačními prvky. 2. Řízení provozu a obsluha parního kotle nebo více kotlů s celkovým množstvím vyrobené páry do 60 t/h nebo horkovodních kotlů o celkovém jmenovitém výkonu do 35 MW. 3. Zajišťování provozu komplexů strojoven krytých zimních stadionů s vytápěním a klimatizací všech prostor s náhradními zdroji elektrické energie při výrobě a údržbě ledové plochy (první strojník). 4. Zajišťování provozu a obsluha energetických zařízení zařazených do technologických procesů velkých čistíren odpadních vod při likvidaci a využití kalového plynu, pro výrobu tepla nebo elektrické energie (kompresorové stanice kalového plynu, tepelné strojovny, výlučnickové stanice, úpravný vody, plynové turbíny, generátory). 5. Zajišťování provozu, údržba a opravy velkých klimatizačních zařízení sestávajících z parovodních nebo teplovodních kotlových jednotek o výkonu cca 8,1 MW (6 Gcal/h), turbokompresorů, chladicích směsí, klimatizačních jednotek včetně jejich příslušenství.

Dopravně - manipulační středisko – 50 a 51

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 1.

- **Uklízečka** - Běžný úklid, zemetání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání podlah například PVC podlah a dlaždic.
- **Manipulační dělník** - Ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti do 15 kg. Obsluha jednotlivých dopravníků a násypek.

Mzdová třída 2.

- **Uklízečka** - Mechanické mytí, drátkování a leštění podlah, čištění osvětlovacích těles, mechanické klepání koberců, čištění, úklid a dezinfekce klozetů. Čištění oken (i zdvihových) včetně jednoduchých ventilací, zrcadel, přepážek nebo stěn s olejovým nátěrem, dlaždicemi apod.
- **Manipulační dělník** - Ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti od 15 kg do 50 kg. Nakládání a skládání přepravovaných hmot, výrobků nebo zboží na vozidlo (závozník).

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- **Manipulační dělník** - Ruční přesun hmot, polotovarů a výrobků o hmotnosti nad 50 kg. Ruční manipulace a přenášení těžkých kusů nábytku, strojů a zařízení. Manipulace s předměty a materiálem s použitím mechanizačních prostředků.

Mzdová třída 4.

- **Řidič** - Řízení, údržba a běžné opravy motorových vozidel, jejichž největší přípustná hmotnost nepřevyšuje 3 500 kg.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- **Řidič** - Řízení, údržba a běžné opravy motorových vozidel pro dopravu nákladů, jejichž největší přípustná hmotnost převyšuje 3 500 kg, avšak nepřevyšuje 12 000 kg.
- **Dělník** - Samostatné druhování dřeva včetně údržby a běžných oprav motorových pil.

Mzdová třída 6.

- **Řidič** - Řízení, údržba a opravy motorových vozidel pro přepravu nákladů, jejich nejvyšší přípustná hmotnost převyšuje 12 000 kg.
- Operátor manipulační linky.

4. Skupina prací IV.

Mzdová třída 7.

- **Řidič** - Řízení, údržba a běžné opravy motorových vozidel pro dopravu nákladů, jejichž největší přípustná hmotnost převyšuje 12 000 kg a přípojného vozidla, jehož maximální přípustná hmotnost převyšuje 10 000 kg.
- Řízení, údržba a opravy tahačů s nákladním návěsem, jejichž maximální přípustná hmotnost převyšuje 20 000 kg.

Středisko okrasných a lesních školek – 64

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 2.

- **Manipulační dělník** - ruční nakládání a vykládání, rozhazování kompostu. Ošetřování porostů zaléváním, okopáváním apod. a pomocné práce při setí, ošetřování za vegetace.
- Řízení, denní ošetřování a běžné opravy akumulátorových nebo motorových vozíků, případně s vlekm, uvnitř závodu včetně manipulace s náklady.
- **Topič** - Obsluha výměňkové stanice bez automatické regulace o výkonu do 2,2 MW (1,9 Gcal/h) regulace teploty sekundárního okruhu. Obsluha redukční stanice dálkového vytápění.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- Řízení, denní ošetřování a běžné opravy jeřábových vozíků včetně obsluhy zvedacího zařízení. Řízení, denní ošetřování a běžné opravy motorových vozíků s přídatnými a doplňkovými zařízeními a mechanismy při jízdě na veřejných komunikacích včetně manipulace s břemeny.
- Ruční příprava půdy pro setí a výsadbu, setí, výsadba a ošetřování porostů včetně přepichování a hrnkování sazenic.
- Vykonávání jednoduchých prací v lesních školkách, například pletí, kypření, ošetřování sazenic a jejich přeprava a uskladňování, předosevní příprava semen a síje semen v lesních školkách.
- Ruční příprava půdy při zakládání nebo provozu lesních školek (překopávání, rytí záhonů, úprava záhonů), ruční školkování sazenic.

Mzdová třída 4.

- Základní odborné práce při přípravě půdy malou mechanizací nebo dezinfekcí, při výsevu semen, vysazování stromů, výběru, řezu a třídění květin.
- Příprava a kultivace půdy pro vysev a výsadbu malou mechanizací, provádění ochranných postřiků, aplikace výživných látek různého skupenství, ošetřování rostlin za vegetace s použitím malé mechanizace.
- Sestavování, obsluha a údržba velkoplošných závlahových souprav včetně regulace závlahových dávek.
- Traktorista – mechanizátor - Řízení a údržba kolových traktorů s přívěsem nebo návěsem při dopravě. Aplikace průmyslových a statkových hnojiv. Vláčení, orba, smykování a ostatní předseťová příprava půdy, technický záběr náradí do méně než 6 m.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- Běžné odborné práce při množení, ošetřování a regulaci rostlin, ošetřování půdy, provádění řezů, kladení travnatého povrchu.
- Provádění všech druhů řezů, třídění a klasifikace vybraných dřevin ve školkách včetně výroby podnoží. Samostatné ošetřování rostlin podle stanoveného rámcového technologického postupu včetně volby technických prostředků.
- Traktorista - mechanizátor - Setí semen stroji pro přesný vysev, bezorebný vysev a stroji pro vysev speciálních semen. Setí univerzálními secími stroji o záběru 6 a více metrů. Chemická ochrana a hnojení kultur postřikem závěsnými a samojízdnými postřikovači.

Mzdová třída 6.

- Složitě odborné práce při pěstování náročných druhů rostlin, například roubování a očkování ovocných a okrasných dřevin.
- Pěstování náročných druhů rostlin nebo aplikace náročných postupů ošetřování, například květin.

Středisko služeb – 53

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 1.

- **Uklízečka** - Běžný úklid, zametání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání podlah například PVC podlah a dlaždic.
- **Pomocná síla v kuchyni** - Pomocné práce při výrobě jídel, například sběr nádobí, jeho mytí, čištění a obsluha ručních kuchyňských strojů.
- Péče o hosty v ubytovacích zařízeních při příjezdu, pobytu a odjezdu, zajišťování různých služeb hostům.

Mzdová třída 2.

- **Uklízečka** - Mechanické mytí, drátkování a leštění podlah, čištění osvětlovacích těles, mechanické klepání koberců, čištění, úklid a dezinfekce klozetů. Čištění oken (i zdvihových) včetně jednoduchých ventilací, zrcadel, přepážek nebo stěn s olejovým nátěrem, dlaždicemi apod.
- Pomocné práce při prodeji zboží spojené s jeho doplňováním, balením a tříděním.
- **Pokojská** - Péče o svěřené pokoje v ubytovacích zařízeních včetně inventáře a výměny prádla, zprostředkovávání služeb například žehlení obleků, prádla a čištění obuvi (pokojská).
- **Pomocná síla v kuchyni** - Mytí černého nádobí.
- **Stavební dělník** - Přesun stavebních hmot, provádění přípravných a dokončovacích stavebních prací, například výpomoci při geodetických pracích, stavebního úklidu, pomocných stavebních prací, provádění nátěru bednění proti přilnavosti. Příprava maltovin. Obsluha jednoduchých stavebních mechanismů, přidavačské práce.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- **Uklízečka** - Úklidové práce v interiérech historických objektů, prohlášených za kulturní památku s vysokými nároky na památkovou ochranu.
- **Pomocná síla v kuchyni** - Dohotovování jídel z polotovarů, příprava na talíř a výdej. Výroba polévek a příloh k hlavním jídlům.
- Expedice pokrmů a polotovarů jednotlivě nebo hromadně.
- **Stavební dělník** - Kopáčské práce při hloubení stavebních rýh, jam a průkopů bez pažení. Komplexní přidavačské práce spojené s obsluhou různých stavebních strojů, například míchaček, výtahů, transportérů.

Mzdová třída 4.

- **Kuchař** - Výroba a výdej běžných druhů teplých jídel a moučnicků. Výroba složitých jídel studené kuchyně.
- **Pokojská** - Organizace práce zaměstnanců při úklidu, samostatné vedení příručního skladu, zprostředkovávání služeb v ubytovacím zařízení.
- **Recepční** - práce v ubytovacích zařízeních bez oddělené činnosti vrátnice, inkaso tržeb, popřípadě inkaso za jiné služby (vrátný s recepční službou, pomocný recepční).

- Přijímání peněz a kontrola cen zakoupeného zboží a případný doplňkový prodej, pokladní inventarizace nebo přijímání pokladních dokladů a jejich kontrola spočívající v porovnání vyexpedovaného zboží (pokrmů, nápojů) s údaji na dokladu, kontrolní rozpisy, případné podklady pro fakturaci (pokladní).
- **Stavební dělník** - Provádění výkopových prací pomocí pneumatického kladiva nebo s pažením.
- **Zedník** - Vyzdívání příček a přízdívek ze všech druhů materiálu včetně provádění a oprav omítek zatřených na ostro. Betonování stavebních konstrukcí z prostého betonu.
- **Provozář** - Různorodé řemeslné práce při údržbě sportovišť, ubytovacích a jiných objektů menšího rozsahu včetně používání malé mechanizace.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- **Kuchař** - Výroba technologicky náročných teplých jídel nebo specialit studené kuchyně.
- **Hospodyně** - Organizace a zajišťování úklidových prací a doplňkových služeb, například čištění oděvů, obuvi, žehlení ve stravovacích a ubytovacích provozech, vedení příručního skladu (hospodyně).
- **Recepční** - Samostatné přijímání a vyřizování objednávek ubytovacích a jiných hotelových služeb, vedení předepsané evidence, styk s orgány státní správy (recepční).
- Provádění rozpisu služeb obslužného personálu a vyřizování drobných reklamací ubytovaných hostů.
- **Zedník** - Zdění lícového zdiva z cihel, tvárnice i luxferů. Provádění a opravy jednovrstvých omítek hladkých. Provádění a opravy vnitřních dlažeb. Betonování stavebních konstrukcí se složitou a hustou výztuží (do 90 kg/m³), nosných zdí, průvlaků, pilířů a říms. Bourání nosných konstrukcí objektu (nosných zdí, základů, překladů, samonosných schodů, kleneb, stropů apod.) s příslušným zajišťováním.
- **Elektrikář** - Opravy a údržba elektrické instalace v objektech nebo elektrických zařízeních včetně odzkoušení jejich funkce. Kontrola a opravy přenosného elektrického nářadí, například ručních elektrických vrtaček, brusek, pájecích souprav včetně výměny vadných dílů se záznamem výsledku revize. Soustavná kontrola stavu a chodu elektrických strojů a zařízení, odstraňování běžných provozních závad. Řízení chodu a obsluha energetických zařízení o výkonu do 1 MW nebo lokálních zdrojů elektrické energie (dieselgenerátorů apod.) včetně příslušenství rozvodu. Kontrola a opravy dílčích částí transformátorů, měření izolačního stavu a výměna oleje.
- **Provozář** - Zajišťování běžné údržby, vytápění, temperování, ochrany, větrání, úklidu jednotlivých uvolněných stavebních objektů, ploch a vybavení. Organizace a zajišťování běžných provozních a úklidových prací a doplňkových služeb, vedení příručního skladu.

Mzdová třída 6.

- **Kuchař** - Stanovování technologických postupů a jejich kalkulace při rozsáhlé výrobě jídel včetně kontroly jejich dodržování, sestavování vlastních receptur, jídelních lístků a zajišťování správné gastronomické skladby. Výroba náročných specialit české kuchyně a kuchyní cizích národů, výroba specialit studené kuchyně pro bankety a recepce včetně sestavování vlastních receptur. Výroba nejsložitějších dietních jídel v rozsahu podle dietního systému závazného ve zdravotnických zařízeních, například dieta bezlepková, nízko cholesterolová, nízko bílkovinná s omezením tuků při akutní pankreatitidě. Výroba jídel s dvojitým a vyšším omezením.
- **Zedník** - Vyzdívání režného zdiva a jednoduchých kleneb. Provádění a opravy omítek cementových hlazených ocelovým hladítkem, štukových a šlechtěných škrábaných. Provádění a opravy kombinovaných vnitřních dlažeb a obkladů různými druhy materiálů. Betonování stavebních konstrukcí se složitou a hustou výztuží (nad 90 kg/m³). Provádění zednických oprav kašen, krbů a jiných architektonických částí dekorací kaširováním, tupováním, stříkáním a škrábáním podle požadovaného druhu dekorace. Vyzdívání, úpravy a doplňování historických vazeb cihlového a kamenného zdiva se spárováním předepsaným způsobem a napojováním na původní zdivo.
- **Elektrikář** - Opravy elektrických instalací a elektrických zařízení obráběcích a tvářecích strojů formou výměny nebo přímé opravy poškozených elektrických zařízení včetně odzkoušení jejich funkce. Provádění výměny distribučních transformátorů do 630 kW, provádění zkoušek po zapojení. Vyhledávání poškozených částí točivých svařovacích agregátů, svařovacích transformátorů nebo odporových svařovacích strojů včetně výměny vadných částí. Vyzkoušení funkce zařízení. Instalace nových rozvodů elektrické energie v objektech včetně zpracovávání výkresové dokumentace. Zhotovování a instalace rozvaděčů pro rozvod elektrické energie v objektech včetně instalace přípojek k hlavním a podružným rozvaděčům. Instalace nových a opravy poškozených bleskosvodných soustav včetně měření zemních odporů a vodivosti půdy pro instalaci zemniců. Opravy elektrických zařízení a historických rozvodů v památkových objektech způsobem uvádějícím je do souladu se současnými normami pro elektroinstalace.

Mechanizační dílny – 52

1. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- **Opravář** - Běžné opravy traktorů, strojů, náradí a zařízení. Základní odborné práce při demontážích a montážích funkčních skupin.
- Řízení, denní ošetřování a běžné opravy jeřábových vozíků včetně obsluhy zvedacího zařízení.
- **Strojní zámečnick** - sestavování jednoduchých podskupin strojů a zařízení. Zhotovování konzol, příchytek, třmenů, opěrek apod. včetně rozměřování výchozího materiálu. Rovnání dílců, klínů, výztuh, desek, přírub, pásnic apod. Statické vyvažování dílců o hmotnosti dílců do 500 kg nebo stehování podsestav a sestav nebo ohýbání materiálů na konzoly, závěsy, třmeny, opěrky, příložky, schody, zábradlí apod.
- **Svářeč kovů** - Svařování součástí a konstrukcí z plechů, tyčí, profilů a trubek z oceli třídy 10, 11 a 12. Svařování natupo s kontrolou na těsnost nebo destruktivní zkouškou.
- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách III. kategorie (kotelny se jmenovitým tepelným výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a vyšší do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů do 0,5 MW a kotelny se součtem jmenovitých výkonů kotlů větším než 100 kW do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů 0,5 MW). Obsluha výměňkových a předávacích stanic s částečnou automatickou regulací a tepelným výkonem vyšším než 2,2 MW do celkového výkonu 5,8 MW. Obsluha redukčních stanic o hmotnostním průtoku nad 16,7 kg/s (60 t/h).

Mzdová třída 4.

- **Opravář** - Opravy, údržba a seřizování mechanických technologických zařízení.
- **Zámečnick** - Opravy ručních lisů včetně demontáže kluzných ložisek, opravy nebo výměny ozubených kol a ozubených tyčí. Samostatné údržbářské zámečnické práce, například opravy a výměna zámků nebo vložek všech druhů, výroba, úpravy a opravy klíčů. Opravy a údržba kovových částí nábytku (otáčecí, kolečková křesla). Zámečnické opravy u zavírání oken, ventilací, fázových žaluzií apod.
- **Strojní zámečnick** - Rovnání stojanů, hřídelů, desek, trnů, podélníků a podobných dílců plamenem nebo rovnání pod lisem (vřetena, válce, vačkové hřídele apod.) s požadavkem dodržení tolerance včetně podélníků o délce do 5000 mm. Zaškrabávání ploch ve 4. - 5. jakostní třídě nebo regulace saní, stolů, stojanů nebo zaškrabávání klínů lišt apod. Zhotovování pomocných konstrukcí pod cisterny, nádrže, tanky, zásobníky nebo ruční leštění kompresorových, turbínových lopatek na stojanových bruskách nebo dokončování složitých krytů na montáži nebo sestavování a stehování náročnějších sestav včetně dolícování dílců. Ruční řezání závitů nebo zaškrabávání malých ploch do roviny nebo vzorkování ploch pro dosažení požadovaného vzhledu. Sestavování podskupin strojů a strojních zařízení (nalisování kola na hřídel a pero, zabrušování sedla ventilu včetně odzkoušení těsnosti, ustavení ojnice v pístu, sestavování lamelové spojky apod.).
- **Svářeč** - Svařování potrubí, potrubních dílů, armatur, nádrží a nádob z oceli třídy 10, 11 a 12 ve všech polohách, mimo pevné polohy svařence, s pracovním tlakem menším než 0,6 MPa. Navařování uhlíkových, legovaných a speciálních ocelí i jejich slitin bez kontroly jakosti návarů. Pájení potrubí, potrubních dílů a nádob z oceli třídy 10, 11, 12 a 15 nebo z mosazi ve vodorovné poloze shora, mimo kapilárního pájení.

2. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- **Opravář** - Oprava, údržba a seřizování strojních linek, opravárenských zařízení a mobilní lesnické techniky.
- **Zámečnick** - Opravy převodových skříní a variátorů o výkonu do 3 kW, demontáž převodovek, oprava nebo výměna ozubených kol, ložisek, sestavování převodových skříní a zkoušení jejich funkcí. Běžné opravy zařízení vodních elektráren, například mazací nebo chladicí soustavy, uzávěrů, odstředivých nebo zubových čerpadel. Střední opravy dřevoobráběcích strojů, například protahovacích strojů, brusek na nástroje, pásových brouscích strojů.
- **Strojní zámečnick** - Tvarování a vykládání nádob nerezovým plechem, nebo zhotovování otočných kolen z profilových materiálů a plechů včetně prorýsování jednotlivých částí. Zaškrabávání ploch v 2. - 3. jakostní třídě nebo zaškrabávání hlavních skupin přesných obráběcích strojů ve 4. nebo 5. jakostní třídě a v rovinnosti nebo rovnoběžnosti 0,02/1 000 mm.

- **Svářeč** - Svařování konstrukcí z plechu, tyčí, profilů a trubek z oceli třídy 10, 11 a 12 ve všech polohách bez přehřevu s požadavkem kontroly svarů RTG nebo ultrazvukem na trhliny nebo navrtávací zkouškou nebo s přehřevem minimálně 150 °C. Svařování tenkostěnných konstrukcí elektrickým obloukem z plechů, tyčí, profilů a trubek oceli třídy 10, 11 a 12 do tloušťky plechů 3 mm. Pájení potrubí, potrubních dílů a nádob z oceli třídy 10, 11, 12 a 15 a mosazi ve vodorovné poloze shora, mimo kapilárního pájení, s požadavkem tlakové zkoušky, zkoušky těsnosti, destruktivní zkoušky nebo zkoušky výbrusem.

Mzdová třída 6.

- **Opravář** - Složité práce při diagnostice technického stavu strojů a zařízení včetně provádění generálních oprav.
- **Zámečnick** - Běžné a střední opravy (i servisním způsobem) nástaveb autojeřábů různé konstrukce (opravy hnacích agregátů, hydrodynamických čerpadel, rozvodů a pracovních válců, převodovek apod.), opravy signalizace přetížení včetně zkoušení a seřizování všech mechanických a hydrodynamických uzlů. Revize a opravy částí složitých mechanismů a ostatního speciálního materiálu, například hydraulických čerpadel, převodovek.

Středisko dřevařské výroby – 61

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 1.

- **Manipulační dělník** - Ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti do 15 kg. Obsluha jednotlivých dopravníků a násypek.

Mzdová třída 2.

- **Manipulační dělník** - Ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti od 15 kg do 50 kg. Nakládání a skládání přepravovaných hmot, výrobků nebo zboží na vozidlo (závozník).
- **Řidič motorových vozíků** - Řízení, denní ošetřování a běžné opravy akumulátorových nebo motorových vozíků, případně s vlekem, uvnitř závodu včetně manipulace s náklady.
- **Topič** - Obsluha výměňkové stanice bez automatické regulace o výkonu do 2,2 MW (1,9 Gcal/h) regulace teploty sekundárního okruhu. Obsluha redukční stanice dálkového vytápění.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- **Manipulační dělník** - Ruční přesun hmot, polotovarů a výrobků o hmotnosti nad 50 kg. 2. Ruční manipulace a přenášení těžkých kusů nábytku, trezorů, strojů a zařízení. Manipulace s předměty a materiálem s použitím mechanizačních prostředků.
- **Řidič motorových vozíků** - Řízení, denní ošetřování a běžné opravy jeřábových vozíků včetně obsluhy zvedacího zařízení. Řízení, denní ošetřování a běžné opravy motorových vozíků s přídatnými a doplňkovými zařízeními a mechanismy při jízdě na veřejných komunikacích včetně manipulace s břemeny.
- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách III. kategorie (kotelny se jmenovitým tepelným výkonem alespoň jednoho kotle 50 kW a vyšší do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů do 0,5 MW a kotelny se součtem jmenovitých výkonů kotlů větším než 100 kW do součtu jmenovitých tepelných výkonů kotlů 0,5 MW). Obsluha výměňkových a předávacích stanic s částečnou automatickou regulací a tepelným výkonem vyšším než 2,2 MW do celkového výkonu 5,8 MW. Obsluha redukčních stanic o hmotnostním průtoku nad 16,7 kg/s (60 t/h). Obsluha a údržba strojních a rozvodných soustav malých lázeňských a rehabilitačních zařízení s bazénem a ohřívanou vodou nebo s vanovými a sprchovými boxy a dalšími procedurami (výměňková čerpací a filtrační zařízení s případnou úpravou vody).
- **Obsluha štípacího automatu.**

Mzdová třída 4.

- **Zámečnick** - Opravy ručních lisů včetně demontáže kluzných ložisek, opravy nebo výměny ozubených kol a ozubených tyčí. Samostatné údržbářské zámečnické práce, například opravy a výměna zámků nebo vložek všech druhů, výroba, úpravy a opravy klíčů. Opravy a údržba kovových částí nábytku (otáčecí, kolečková křesla). Zámečnické opravy u zavírání oken, ventilací, fázových žaluzií apod.
- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách II. kategorie s automatizovanými regulačními prvky (kotelny se součtem jmenovitých tepelných výkonů kotlů od 0,5 MW do 3,5 MW). 2. Obsluha

teplovodního nebo horkovodního kotle o výkonu do 5,8 MW nebo parního kotle s množstvím vyrobené páry do 8 t/h. 3.

3. Skupina prací III.

Mzdová třída 5.

- **Zámečnick** - Opravy převodových skříní a variátorů o výkonu do 3 kW, demontáž převodovek, oprava nebo výměna ozubených kol, ložisek, sestavování převodových skříní a zkoušení jejich funkcí. Běžné opravy zařízení mazací nebo chladicí soustavy, uzávěrů, odstředivých nebo zubových čerpadel. Střední opravy dřevoobráběcích strojů, například protahovacích strojů, brusek na nástroje, pásových broušících strojů.
- **Topič** - Obsluha kotlů v nízkotlakých kotelnách I. kategorie se součtem jmenovitých tepelných výkonů nad 3,5 MW s plně automatizovanými regulačními prvky. 2. Řízení provozu a obsluha parního kotle nebo více kotlů s celkovým množstvím vyrobené páry do 60 t/h nebo horkovodních kotlů o celkovém jmenovitém výkonu do 35 MW.
- **Elektrikář** - Opravy a údržba elektrické instalace v objektech nebo elektrických zařízení včetně odzkoušení jejich funkce. Kontrola a opravy přenosného elektrického nářadí, například ručních elektrických vrtaček, brusek, pájecích souprav včetně výměny vadných dílů se záznamem výsledku revize. Soustavná kontrola stavu a chodu elektrických strojů a zařízení, odstraňování běžných provozních závad. Řízení chodu a obsluha energetických zařízení o výkonu do 1 MW nebo lokálních zdrojů elektrické energie (dieselgenerátorů apod.) včetně příslušenství rozvodu. Kontrola a opravy dílčích částí transformátorů, měření izolačního stavu a výměna oleje.

Mzdová třída 6.

- **Zámečnick** - Běžné a střední opravy (i servisním způsobem) nástaveb autojeřábů různé konstrukce (opravy hnacích agregátů, hydrodynamických čerpadel, rozvodů a pracovních válců, převodovek apod.), opravy signalizace přetížení včetně zkoušení a seřizování všech mechanických a hydrodynamických uzlů. Revize a opravy částí složitých mechanismů a ostatního speciálního materiálu, například hydraulických čerpadel, převodovek.
- **Elektrikář** - Opravy elektrických instalací a elektrických zařízení obráběcích a tvářecích strojů formou výměny nebo přímé opravy poškozených elektrických zařízení včetně odzkoušení jejich funkce. Provádění výměny distribučních transformátorů do 630 kW, provádění zkoušek po zapojení. Vyhledávání poškozených částí točivých svařovacích agregátů, svařovacích transformátorů nebo odporových svařovacích strojů včetně výměny vadných částí. Vyzkoušení funkce zařízení. Instalace nových rozvodů elektrické energie v objektech včetně zpracovávání výkresové dokumentace. Zhotovování a instalace rozvaděčů pro rozvod elektrické energie v objektech včetně instalace přípojek k hlavnímu a podružným rozvaděčům. Instalace nových a opravy poškozených bleskosvodných soustav včetně měření zemních odporů a vodivosti půdy pro instalaci zemniců. Opravy elektrických zařízení a historických rozvodů v památkových objektech způsobem uvádějícím je do souladu se současnými normami pro elektroinstalace.
- Zajišťování provozu mechanické části náhradních zdrojů elektrického proudu o výkonu vyšším jak 75 kVA. Provádění revizí osobních a nákladních výtahů v objektech.
- **Řidič nakladače** – manipulace s dřevní hmoty drapákovým nakladačem po ploše uzavřeného areálu bez možnosti přístupu cizích osob.
- **Rámovkář** – obsluha rámové pily.
- **Obsluha rozmítací a omítací pily.**

Středisko rybářství a myslivosti – 65

1. Skupina prací I.

Mzdová třída 2.

- Vykonávání jednoduchých přípravných prací při ochraně lesních kultur, například ruční nakládání, vykládání, rozhazování kompostu, protipožární hlídkování, odchyt drobné zvěře a dezinfekce mysliveckých zařízení.
- Ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti od 15 kg do 50 kg. Nakládání a skládání přepravovaných hmot, výrobků nebo zboží na vozidlo (závozník).
- Krmení oborní zvěře, příkrmování zvěře ve volné honitbě a příkrmování ryb na rybnících.

2. Skupina prací II.

Mzdová třída 3.

- Mechanická ochrana lesních kultur (ožihání, obalování), přesekávání, snášení a pálení klestu.
- Výroba a stavba oplocenek v lesních porostech a oplocení lesních školek včetně přípravy materiálu.
- Ruční přesun hmot, polotovarů a výrobků o hmotnosti nad 50 kg. Ruční manipulace a přenášení těžkých kusů nábytku, strojů a zařízení. Manipulace s předměty a materiálem s použitím mechanizačních prostředků.
- Práce spojené s manipulací mechanizace při výlovech rybníků a kontrolních odlovech osádky rybníka.

Mzdová třída 4.

- **Traktorista - mechanizátor** - Řízení a údržba kolových traktorů s přívěsem nebo návěsem při dopravě. Aplikace průmyslových a statkových hnojiv. Vláčení, orba, smykování a ostatní příprava půdy, sečení trávy, technický záběr náradí do méně než 6 m.
- Výroba a stavba lesnických a mysliveckých zařízení.
- Obnova lesa, ochrana lesních kultur chemickými prostředky, asanace lapáků mechanizovaně prořezávky a probírky do 40 - ti let prováděné motomanuálně, mechanizované ožinování, motomanuální předvrtání děr pro oplocenky.