

Právní minimum pro zaměstnance

Hledání pracovního místa

- pasivní (čekám, co se nabídne - [VIM](#), [jmskoly.cz](#), [edujob.cz](#), jobs.cz...)
- aktivní (oslovování škol v okolí - osobně, telefonicky, e-mail...)
- nejvhodnější doba k hledání pracovního místa ve školství - **březen - červen** (příprava dalšího školního roku a úvazků)
- životopis (CV) - **stručně, přehledně, ale dostatečně** obsáhnout primárně kategorie vzdělání, kvalifikace, pracovní zkušenosti (konkrétně, nejen od kdy do kdy, kde a na jaké pozici jste pracovali, ale vypíchnout co konkrétně jste dělali, jaké byly hlavní body vaší pracovní náplně)
- připravit se i na to, že při aktivním oslovování nedorazí z řady škol žádná odpověď

Výběrové řízení na pracovní místo

- často jednokolové formou řízeného rozhovoru, ale je možné se setkat i s vícekolovým s využitím např. ukázkové výuky uchazeče
- řízený rozhovor
 - představení uchazeče (dobře rozmyslet a připravit, jde o to zaujmout)
 - nejčastěji pokládané otázky - jaké zkušenosti uchazeč již získal (včetně zkušeností s prací s dětmi obecně), silné a slabé stránky, řešení nějakých konkrétních situací či problémů, zájem o další vzdělávání, případné možnosti dalšího uplatnění (další pozice na škole, předměty mimo aprobaci apod.)...
 - případné představení uchazečova portfolia (nemusí být přímo vyžadováno, ale může se vyplatit)
- dvěma klíčovými faktory pro přijetí uchazeče jsou potřeby školy (volné úvazky, předměty, další pozice...) a osobnost uchazeče (motivace, zájem, zkušenosti, komunikace, kompetence...)

Před podpisem pracovní smlouvy

- doložení výpisu z rejstříku trestů (nesmí být starší jak 3 měsíce)
- absolvování vstupní pracovnělékařské prohlídky
 - u smluvního poskytovatele pracovnělékařské péče zaměstnavatele (bude potřeba doložit výpis ze zdravotní dokumentace)

- u registrujícího (praktického) lékaře zaměstnance, pokud se jedná o práci zařazenou do první kategorie podle zák. č. 258/2000 Sb.

Pracovní smlouva

- musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 zákoníku práce - ZP)
- musí obsahovat (§ 34 odst. 1 ZP)
 - druh práce
 - místo výkonu práce
 - den nástupu do práce (den vzniku pracovního poměru)
- další nezbytné náležitosti smlouvy
 - pracovní úvazek
 - odměňování
 - doba uzavření pracovní smlouvy
 - další ujednání (např. zkušební doba)
- **druh práce** - musí být jednoznačně zřejmé na jakou pracovní pozici uchazeč nastupuje (katalog prací, např. učitel 2.16.01, str. 236)
- **místo výkonu práce** - posouzení vyslání na služební cestu (cestu mimo pravidelné pracoviště)
- **den nástupu do práce** - za faktické datum vzniku pracovního poměru není ze zákona považováno datum podpisu pracovní smlouvy, ale sjednané datum nástupu do práce (od tohoto data je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen ji v souladu se zněním pracovní smlouvy vykonávat)
- **doba uzavření pracovní smlouvy (pracovního poměru)**
 - na dobu neurčitou - pracovní poměr může skončit pouze na základě zákonem daných důvodů (§ 48 zákoníku práce - dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době)
 - na dobu určitou - pracovní poměr může skončit i pouhým uplynutím sjednané doby
 - u pedagogických pracovníků je znění zákoníku práce nadřazen ve smyslu § 23a zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících
 - doba trvání mezi týmiž smluvními stranami činí **nejméně 12 měsíců** (mimo taxativně vymezené výjimky)

- v ostatních ustanoveních, týkajících se pracovního poměru na dobu určitou, platí i pro pedagogické pracovníky ustanovení zákoníku práce (změna k 31. 8. 2023)
- **zkušební doba**
 - musí být sjednána písemně
 - pokud je sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců)
 - nesmí být delší, než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
 - sjednat lze nejpozději v den nástupu do práce, dodatečně nelze ani uzavírat ani prodlužovat

Pracovní úvazek pedagogického pracovníka

- týdenní doba, po kterou zaměstnanec vykonává pracovní činnost pro zaměstnavatele
- u učitelů je to **součet tzv. přímé pedagogické činnosti a činností souvisejících s přímou pedagogickou činností** (hovorově "nepřímá" pedagogická činnost)
- pracovní úvazek 1,0 (celý) = 40 hodin týdně
- rozdělení takového úvazku na "přímou" a "nepřímou" je na základě NV č. 75/2005 Sb.
 - učitel ZŠ - 22 hodin "přímé", zůstává 18 hodin "nepřímé"
 - učitel SŠ - 21 hodin "přímé", zůstává 19 hodin "nepřímé"
- při úvazku např. 0,5 je týdenní pracovní doba 20 hodin ($40 \times 0,5$), z toho "přímá" na ZŠ 11 hodin ($22 \times 0,5$) a "nepřímá" 9 hodin
- za určitých okolností či pro určité pozice dává uvedené NV možnost snížit podíl přímé pedagogické činnosti pedagogického pracovníka při zachování výše jeho pracovního úvazku

Odměňování pedagogických pracovníků

- plat nebo mzda?
 - plat je odměna zaměstnance za práci ve veřejném sektoru, řídí se legislativou a platovými tarify
 - mzda je buď odměna za práci zaměstnance v soukromém sektoru, ale někdy též jakýsi nadřazený pojem pro odměnu za práci obecně (ve veřejném i soukromém sektoru)

- výše platu učitele se řídí NV č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, příloha č. 4 a Metodickým výkladem MŠMT k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení
- výše a struktura platu zaměstnance je dána tzv. platovým výměrem
- **odměna** (§ 134 ZP) - za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu
- **cílová odměna** (§ 134a ZP)
 - za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná
 - výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu

Platový výměr

- **osobní příplatek** určuje ředitel na základě své úvahy a vnitřního systému hodnocení
- **specializační příplatek** je určen PP, který vedle pedagogické činnosti vykonává i specializační činnosti, pro které jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (např. koordinátor ŠVP, ICT, EVVO, ŠMP) - 1000 – 2000 Kč
- **příplatek za vedení** je poskytován každému vedoucímu pracovníkovi dle stupně řízení, na kterém je zařazen
- **zvláštní příplatek** poskytován dle § 8 NV č. 341/2017, typicky se jedná o příplatek za třídnictví (1500 – 3000 Kč)

Pracovní doba pedagogického pracovníka

- **přímá pedagogická činnost** - jednoznačně stanovena rozvrhem vyučovacích hodin a suplování
- **činnosti související s přímou pedagogickou činností** ("nepřímá" pedagogická činnost - příklady § 3 vyhl. č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení
 - příprava na přímou pedagogickou činnost
 - příprava učebních pomůcek

- hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků
- práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních
 - dohled nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a při akcích organizovaných školou
 - spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, se školním metodikem prevence, s metodikem informačních a komunikačních technologií
 - spolupráce se zákonnými zástupci žáků
 - odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání
 - výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a výchovného poradce
 - účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy nebo školského zařízení
 - studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků
- § 22a zák. č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících
 - pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele v době
 - stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti
 - stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky
 - zastupování jiného pedagogického pracovníka
 - a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel
 - při výkonu jiné práce než podle předchozího odstavce, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí
- pracovní doba je zaměstnanci v souladu se ZP rozvrhována do směn (rozvrh směn nezaměňovat s rozvrhem hodin)
- v rámci každé směny má zaměstnanec nárok na přestávku na jídlo a oddech (nezaměňovat se školními přestávkami)
- pracovní doba a přítomnost zaměstnance na pracovišti - speciální právní úprava zákona o pedagogických pracovnících (§ 22a) vs. zákoník práce

Nástup nového zaměstnance

- nezbytné proškolení z oblastí
 - BOZP
 - požární ochrana
 - GDPR
 - vnitřní směrnice školy
- seznámení s právy a povinnostmi (náplň práce, zodpovědnost, pracovní úrazy...)
- seznámení s prostředím (prostory, pracovní místo, přístup - klíče, pracovní pomůcky, přístroje, zařízení...)
- přístup do školního a dalších systémů, wifi...
- pedagogičtí i nepedagogičtí pracovníci školy, externí spolupracovníci, zástupce zřizovatele...

Dovolená

- výměra dovolené pedagogických pracovníků je 8 týdnů za kalendářní rok (§ 212 odst. 3 ZP)
- v případě nižšího pracovního úvazku se nárok na dovolenou poměrně krátí
- čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (s plánem čerpání dovolené musí zaměstnanec seznámit alespoň 14 dní předem, dovolená musí být čerpána alespoň 2 týdny vcelku)
- o čerpání dovolené může požádat i zaměstnanec, ale zaměstnavatel jeho žádosti nemusí vyhovět

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP)

- další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP - § 24 zákona o pedagogických pracovnících) se uskutečňuje zejména
 - a) v případě DVPP ke zvýšení kvalifikace na vysokých školách, v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních, jimž byla MŠMT udělena patřičná akreditace
 - b) samostudiem, neformálním vzděláváním, sdílením zkušeností
- k dalšímu vzdělávání podle bodu b) pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu **12 pracovních dnů ve školním roce**, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání podle bodu a)

- dobu čerpání tohoto volna určuje ředitel školy
- vymezení druhů DVPP – vyhl.č. 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání PP
 - a) studium ke splnění kvalifikačních předpokladů (např. studium pedagogiky, studium pro asistenty pedagoga...)
 - b) studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů (např. studium pro ředitele, studium pro výchovné poradce, studium pro koordinátory ŠVP, ICT, EVVO...)
 - c) studium k rozšíření odborné kvalifikace (např. rozšíření kvalifikace na jiný stupeň nebo druh školy, rozšiřující studium speciální pedagogiky, rozšíření na jiný vyučovací předmět...)
- vzdělávací kurzy DVPP akreditované MŠMT lze hradit z prostředků státního rozpočtu, vzdělávací kurzy bez akreditace pouze z jiných zdrojů
- ředitel(ka) vytváří plán DVPP podle potřeby a možností (časových i finančních) školy a s ohledem na zájmy a schopnosti pedagogů

Začínající učitel a jeho pedagogická činnost

- v souladu s ŠVP dané školy (orientace s pomocí vedoucího pracovníka, koordinátora ŠVP, uvádějícího učitele...)
- zpracování příslušné dokumentace (tematický plán dle pokynů, přípravu na výuku může ředitel určit i písemnou formou)
- zodpovědnost (tedy údržba a péče) za svěřené pomůcky, materiál, učebnice, techniku
- podpora uvádějícího učitele (legislativně upravuje zák. č. 563/2004 Sb. o PP)
 - adaptační období (§ 24a) začínajícího učitele trvá 2 roky od data vzniku prvního pracovního poměru k právnické osobě, vykonávající činnost školy
 - uvádějící učitel (§ 24b) zejména metodicky vede začínajícího učitele po dobu jeho adaptačního období, průběžně a pravidelně s ním hodnotí jeho přímou pedagogickou činnost a výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností a seznamuje ho s činností školy a s její dokumentací
- kontrola nejčastěji formou hospitací vedoucích pracovníků školy, uvádějícího učitelé, kolegů učitelů stejných předmětů...

Skončení pracovního poměru

- **dohodou** (§ 49 ZP)
- **výpovědí** (§§ 50 – 54 ZP)
 - výpověď daná zaměstnavatelem (pouze z důvodů, vymezených v § 52 ZP)
 - výpověď daná zaměstnancem (z jakéhokoli důvodu, nebo i bez udání důvodu)
 - výpovědní lhůta je pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná - 2 měsíce (počítá se od 1. dne následujícího měsíce, kdy byla výpověď dána)
- **okamžitým zrušením pracovního poměru** - jak pro zaměstnavatele (§ 55 ZP), tak pro zaměstnance (§ 56 ZP) je možné okamžité zrušení jen v taxativně vymezených případech
- **zrušením ve zkušební době** (obě strany mohou ukončit pracovní poměr ze dne na den i bez udání důvodu)
- **uplynutím sjednané doby určité**
- u cizince zrušením povolení k pobytu nebo vyhoštěním
- smrtí zaměstnance