

Kvalifikace učitele a ředitele MŠ Vznik a zánik pracovního poměru

JUDr. Radovan Malachta
Základy práva pro MŠ
podzim 2023

**MUNI
PED**

Kvalifikace učitele a ředitele MŠ

Právní úprava

- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Definice pedagogického pracovníka

§ 2

Pedagogický pracovník

(1) Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu¹⁾ (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

(2) Přímou pedagogickou činnost vykonává

a) učitel,

Obecné předpoklady

§ 3 ZPP

- plně svéprávný (způsobilý právně jednat) – 18 let (16 let?)
- odborná kvalifikace
- bezúhonný (čistý trestní rejstřík)
- zdravotně způsobilý
- prokazatelná znalost českého jazyka
 - pro učitele MŠ je to C1 (§ 4 ZPP)

Učitel MŠ

§ 6 ZPP

– celá řada možností

- VŠ vzdělání v akreditovaném studijním programu (příprava učitelů MŠ)
- VŠ vzdělání v akreditovaném studijním programu (pedagogika, učitelství 1. stupně, vychovatelství, pedagogika volného času) a CŽV vzdělání na VŠ (příprava učitelů MŠ)
- VOŠ vzdělání (příprava učitelů MŠ)
- VOŠ vzdělání (příprava vychovatelů) a CŽV vzdělání na VŠ (příprava učitelů MŠ)
- SŠ vzdělání s maturitní zkouškou (příprava učitelů MŠ)
- SŠ vzdělání s maturitní zkouškou (příprava vychovatelů) a vykonáním zkoušky (profil a obsah z pedagogiky předškolního vzdělávání)
- VŠ či VOŠ vzdělání v akreditovaném studijním programu (speciální pedagogika)
- poslední bod pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami

Ředitel MŠ

§ 5 ZPP

- splňuje obecné předpoklady
- 3 roky praxe
- ředitelem školy zřizované MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí – do 3 let od počátku výkonu činnosti ředitele - znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (výjimky, kdy ne – studium zaměřené na organizaci a řízení školství)

Pracovní doba

- **pracovní doba** (§ 22a ZPP, § 23 a 23a ZPP)
 - **přímá pedagogická činnost** – zaměstnavatel (ředitel) stanovuje rozvrh přímé pedagogické činnosti (na období kalendářního roku) + rozvrh dohledu nad žáky a dětmi + zastupování jiného pedagogického pracovníka + případy v souladu se zákoníkem práce
 - **týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanovuje ředitel školy; nařízení vlády**
 - . úměrně se snižuje, pokud PP má sjednání kratší týdenní pracovní dobu
 - . ředitel školy – oprávnění dle zákona stanovit max. 4 hodiny týdně konání přímé pedagogické činnosti nad rámec stanoveného, další hodiny s ním může dohodnout
 - **práce související s přímou pedagogickou činností** – pedagogický pracovník si sám rozvrhuje a určuje i místo, kde práci bude vykonávat – ale náklady si pak hradí sám, není-li stanoveno jinak (bude pravděpodobně jinak od r. 2024)
 - **pracovní poměr na dobu určitou** – nejméně v délce 12 měsíců (výjimky, kdy ne)
- **jinak platí zákoník práce**

Přímá pedagogická činnost

- nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků (ve verzi od 1.9.2023)

Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti

Druh školy / Pedagogičtí pracovníci	Počet jednotek, není-li uvedeno jinak	Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti
1. Mateřská škola		
1.1. učitel		31
1.2. ředitel	1 až 2	20
	3 až 4	15
	5 až 6	12
	7 až 10	9
	11 a více	6
1.3. ředitel mateřské školy s internátním provozem	1	16
	2	14
	3 až 6	12
	7 až 10	9
	11 a více	6
1.4. ředitel mateřské školy s internátním provozem v minimálním rozsahu 110 hodin nepřetržitého provozu týdně nebo mateřské školy s internátním provozem a se speciálním pedagogickým centrem		5

Povinnost dalšího vzdělávání

§ 24 ZPP

- obnovování, udržování a doplňování kvalifikace
- právo na zvýšení kvalifikace
- ředitel stanovuje plán dalšího vzdělávání
 - zájem pedagogického pracovníka
 - potřeba školy
 - rozpočet školy
- na VŠ či jiné vzdělávací instituci (osvědčení), ale i samostudium či neformální vzdělávání či sdílení zkušeností (lze volno až 12 pracovních dní v roce při „plném“ úvazku, ale nesmí tomu bránit např. vážné provozní důvody)
- ředitel stanovuje plán dalšího vzdělávání

Co práce v zahraničí? Situace v EU.

- Můžete vykonávat činnost učitelky MŠ či ředitelky MŠ v jiném členském státě EU? A obráceně, může občan jiného členského státu EU vykonávat práci učitelky či ředitelky MŠ u nás?
 - otázka **uznávání kvalifikace** (směrnice EU o uznání odborných kvalifikací, i pro EHP prostor; implementace do zákona o uznávání odborných kvalifikací)

Vznik a zánik pracovního poměru

Právní úprava

– zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pracovní smlouva

§ 33 a 34 ZP

- pracovní poměr – zakládá se pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- pracovní smlouva **musí** obsahovat:
 - druh práce – musí být sjednáno určitě (učitel, asistent pedagoga apod.)
 - místo nebo místa výkonu práce – adresa Vaší školky, příp. někam do doložky ve smlouvě sjednat práci z domova – pro „nepřímou“ pedagogickou činnost (nutná platná Dohoda o práci na dálku od r. 2023)
 - den nástupu do práce – tímto dnem vzniká pracovní poměr (ne podpisem smlouvy)
- musí být sjednána **písemně**, každá strana jedno vyhotovení
- pokud zaměstnanec nenastoupí, lze odstoupit od smlouvy

Pracovní smlouva dále běžně obsahuje

§ 37 ZP

- jméno a příjmení zaměstnance a zaměstnavatele (název, sídlo)
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- délka dovolené či způsob určování dovolené
- výpovědní doba, příp. zkušební doba
- týdenní pracovní doba a její rozvržení
 - napojte si na ustanovení § 23 zákona o pedagogických pracovnících
- údaje o mzdě (výše, splatnost, místo a způsob)
- údaje o kolektivních smlouvách upravující podmínky zaměstnance
- údaje nemusí být nutně ve smlouvě (např. odkaz na vnitřní předpis), povinnost informovat do 7 dnů od vzniku pracovního poměru

Zkušební doba

§ 35 ZP

- může být ujednána **písemně**, neplyne „automaticky“ ze zákona
- 3 po sobě jdoucí měsíce, resp. 6 po sobě jdoucích měsíců u vedoucích zaměstnanců
- **nesmí být prodlužována**, ale prodlužuje se o celodenní překážky v práci
- nesmí být delší, než polovina sjednané doby trvání prac. poměru
- pokud práce nevyhovuje: **zrušení pracovního poměru ve zkušební době kteroukoliv stranou**

Rozvázání pracovního poměru

§ 48 ZP

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Další způsoby zániku

§ 48 ZP

- uplynutím sjednané doby, pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou
- smrtí zaměstnance (zaměstnavatele dle podmínek)
- skončením pobytu na území ČR
- vyhoštěním z území ČR

Dohoda

§ 49 ZP

- výpověď dohodou neexistuje!
- je jen rozvázání pracovního poměru dohodou
- dohoda je dvoustranná (zaměstnanec i zaměstnavatel se musí shodnout), výpověď je jednostranná
- nemusí obsahovat důvod, ale je vhodné či nutné uvádět důvod tam, pokud je spojen s nárokem na odstupné
- sjednává se den, kdy pracovní poměr skončí
- každá strana obdrží jedno vyhotovení

Výpověď

§ 50 a násl. ZP

- je jednostranná, musí být písemná
- zaměstnanec nemusí důvod uvádět, lze dát z jakéhokoliv důvodu
- zaměstnavatel musí uvést důvod plynoucí ze zákoníku práce, důvod musí být vymezen a **nemůže být dodatečně měněn**
 - jsou stanoveny také lhůty, do kdy je možné výpověď učinit
- výpověď musí být doručena
- **výpovědní doba** = 2 měsíce, běží od 1. dne následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena
 - např. výpověď je doručena dne 30.11.2022, výpovědní doba skončí 31.1.2024

Důvody

§ 52 ZP

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a)** ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b)** přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c)** stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d)** nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e)** pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f)** nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g)** jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h)** poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Kdy není výpověď možná

§ 53 ZP


- tzv. ochrana zaměstnance
- nařízení karantény či dočasná pracovní neschopnost (pokud si to zaměstnanec nepřivodil úmyslně sám či není to důsledek opilosti)
- při výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
- těhotná zaměstnankyně či čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnanec či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou
- dočasná nezpůsobilost pro práci v noci pro osoby pracující v noci
- dlouhodobá péče podle zákona o nemocenském pojištění, péče o dítě a ošetřování dítěte mladšího 10 let podle téhož zákona
- není to absolutní zákaz, zákon říká, kdy to možné je (§ 54 ZP)

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55 a 56 ZP

- závažné důvody, pro které není možné vykonávat práci
- pracovní poměr končí dnem doručení druhé straně, písemně
- **ukončuje-li zaměstnavatel, pak:**
 - odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na 1 rok, nebo na 6 měsíců při plnění pracovních povinností
 - zvláště hrubé porušení povinností
 - nelze u těhotných, čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou
- **ukončuje-li zaměstnanec, pak:**
 - není schopen práce na základě lékařského posudku a současně zaměstnavatel nepřevéde na jinou vhodnou pozici
 - není mu vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (splatnost = nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu)

Slovenská učitelka v mateřské škole nadýchala 2,7 promile

 23. 10. 2021, 14:23 – Bratislava

Opilá učitelka hlídala děti v březnické mateřské škole. Přijela za ní policie

15.11.2022

**Dítě odešlo
otevřenou bránou
z mateřské školy,
učitelky dostaly
výpověď**

Učitelka přišla do školky opilá: Dostala na hodinu výpověď

Dítě uteklo ze školky, učitelka o tom vůbec nevěděla

Dohledem na hygienu učitelka nic neporušila. Výpověď je neplatná, potvrdil soud

26. 9. 2017, 9:57 – Ostrava • Aktualizováno 26. 9. 2017, 11:36

§ 23a zákona o pedagogických pracovnících

- upravuje pracovní poměr na dobu určitou
- **nejméně 12 měsíců** (ochrana před rozvázáním pracovního poměru „před prázdninami“), lze opakovat nejvýše 2x – celkem tedy 3 roky
- to neplatí, pokud:
 - se jedná o náhradu za dočasně nepřítomného pracovníka
 - není splněn předpoklad odborné kvalifikace
 - případ uvedený v ustanovení § 39/4 zákoníku práce
- jinak platí zákoník práce a pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

§ 74 až 77 ZP

DPP

- Dohoda o provedení práce
- max. 300 hodin v kalendářním roce
- písemná

DPČ

- Dohoda o provedení činnosti
- max. polovina týdenní pracovní doby
- písemná

Možné změny od 2024

Úkol

Naformulujte na papír výpověď, kterou byste jako ředitelka MŠ dala učitelce MŠ.



**MUNI
PED**

DĚKUJI ZA POZORNOST