



## Працевлаштування українських педагогічних кадрів у чеських школах

Працевлаштування педагогічних кадрів у чеських школах та навчальних інституціях підпорядковується правилам, встановленим юридичними нормативними актами. Основні передумови для виконання даної професії визначає закон № 563/2004 Збірника законів ЧР (далі Зб.), про педагогічних працівників та внесення змін до окремих законів із змінами.

На підставі закону № 67/2022 Зб., про вжиття заходів у галузі освіти у зв'язку зі збройним конфліктом на території України, який виник у наслідку інвазії військ Російської Федерації (т. зв. Ієх Україна), для громадян України передбачаються певні винятки з законних вимог, якими обумовлено виконання робочих обов'язків педагогічного працівника.

Громадяни України можуть на підставі цих винятків працювати в освіті, якщо:

- їм була надана тимчасова охорона у зв'язку з війною в Україні. (Це вони доведуть візовою наклейкою або записом про надання тимчасового захисту.)
- їм була надана віза на перебування терміном понад 90 днів з метою толерування перебування (у спрощеному режимі) на території ЧР. Ця віза автоматично вважається візою для іноземців під тимчасовою охороною. (Підтвердженням слугує візова наклейка або печатка в закордонному паспорті).

Наголошуємо, що йдеться тільки про ці вищенаведені категорії. Сюди не належать інші іноземці (хоч би вони й були українськими громадянами), які не мають візу на перебування видану в режимі закону № 65/2005 Зб.

Працювати в галузі освіти у Чеській Республіці може той, хто відповідає наступним вимогам:

- має повну цивільну дієздатність,
- має фахову кваліфікацію для безпосередньої педагогічної діяльності, яку він виконує,
- має цілковиту юридичну бездоганність,
- має медично визнану придатність,
- довів знання чеської мови.

Що до окремих винятків див. нижче.

### Фахова кваліфікація для безпосередньої педагогічної діяльності

Подібні правила щодо вимог на кваліфікацію встановлює для окремих педагогічних працівників закон про педагогічних працівників. Узагальнюючи можна сказати, що фахову кваліфікацію можна набути під час навчання на відповідному напрямку педагогічного спрямування на середній школі, вищій школі чи на педагогічному училищі в Чеській республіці. Для визнання фахової кваліфікації, набутої за кордоном, в межах чи поза межами Європейського Союзу, необхідно подати заявку.

У випадку набуття освіти в Євросоюзі йдеться про т. зв. визнання фахової кваліфікації. [Формуляр заявки про визнання фахової кваліфікації отриманої у членській державі ЄС з метою виконання професії педагогічного працівника в Чеській республіці, Міністерство освіти та фізичної культури ЧР \(msmt.cz\).](#)

У разі освіти набутої поза ЄС необхідно подати заявку про т. зв. нострифікацію. [Визнання закордонної освіти і кваліфікації в ЧР, т. зв. "Нострифікація", Міністерство освіти та фізичної культури ЧР \(msmt.cz\).](#)



Громадяни України, відповідно до § 90а абз. 2 закону про вищі навчальні заклади, звільнені від зборів за адміністративні процедури, пов'язані з процедурою подачі заявки про визнання закордонної вищої освіти та кваліфікації.

Згідно винятку, ухваленого законом про освіту (§ 108а абз. 4), документи (атестати, табеля) під час процедури нострифікації та їхню перевірку домашніми органами може замінити афідевіт. Згідно § 22 абз. 7 закону № 563/2004 Зб., про педагогічних працівників, з подальшими поправками, при виконанні нижчезказаної умови, може у школі або освітній інституції, протягом необхідного терміну та у необхідному обсязі, забезпечувати освіту та виховання педагогічний працівник, у якого не виконано умову фахової кваліфікації. Це, проте, можливо тільки в такому випадку, коли школа або освітня інституція, однозначно й очевидно, не може забезпечити таку діяльність педагогічним працівником з відповідною фаховою кваліфікацією.

### Бездоганність

Іноземець з тимчасовою охороною має можливість протягом перших 6 місяців від дня отримання тимчасової охорони довести бездоганність за допомогою афідевіту. Після закінчення цього терміну має довести свою бездоганність випискою з кримінального обліку ČR на час свого перебування на території ČR. Іноземець може подати заявку на отримання цієї виписки на підставі дійсної ідентифікаційної картки (закордонного паспорту, посвідчення про дозвіл на перебування для іноземців) з фотографією. Заявку на отримання виписки з кримінального обліку можна подати, наприклад, на контактних пунктах мережі державного управління Czech POINT. Перелік таких місць можна знайти тут: [Перелік філій Czech POINT \(czechpointy.cz\)](http://czechpointy.cz).

### Медично визнана придатність

Перед прийняттям на роботу претендент на робоче місце зобов'язаний зробити медичний огляд. Цей огляд забезпечить роботодавець, який поінформує претендента на робоче місце, у якого лікаря можна зробити медогляд. Цей медогляд претендент повинен зробити найпізніше один день перед виникненням трудових відносин. Витрати на вхідний медогляд несе працівник. У випадку, якщо відбудеться укладення трудового договору, роботодавець зобов'язаний компенсувати працівнику витрати на медичний огляд.

### Знання чеської мови

Згідно з законом про допомогу Україні (т. зв. lex Ukrajiná) існує виняток з вимоги знання чеської мови в українських педагогічних працівників за виконання наступних умов. Якщо школа зорганізує навчання окремих груп і класів, формованих тільки з самих учнів і студентів, які є громадянами України (т. зв. малі класи), навчання та виховання таких учнів і студентів може забезпечувати педагогічний працівник, який не володіє чеською мовою.

Цей виняток знання чеської мови дійсний лише до 31. 08. 2022! Від 01. 09. 2022 педагогічний працівник, який отримав професійну кваліфікацію, зазначену законом про педагогічних працівників у іншій мові навчання, ніж чеській, буде повинен довести знання чеської мови. Знання треба довести здавши екзамен. Екзамен з чеської мови можна виконати в закладі вищої освіти, в рамках програми безперервного навчання, в установі для подальшого навчання педагогічних працівників або в мовній школі з правом державного екзамену з мови.



## Трудові правовідносини

### Трудові стосунки

#### Трудовий контракт

Трудовий контракт укладають робітник і роботодавець. Цією угодою створюється трудовий стосунок і її треба укласти письмово. Кожний трудовий контракт повинен мати такі реквізити:

- тип роботи, який робітник буде виконувати для роботодавця. (Тобто, роботи, виконання яких роботодавець буде від робітника вимагати. На підставі узгодженого типу роботи роботодавець призначає робітнику конкретні завдання. Наприклад, домовленим типом роботи є робота вчителя, конкретне завдання — це викладання конкретного предмету в конкретному класі.)
- місце виконання роботи, на якому має відбутися робочий процес. (Це, зазвичай, адреса конкретної школи. Робочих місць може бути декілька. Таке буває у тому випадку, коли школа розташована у декількох будівлях на різних місцях.)
- день початку роботи, у цей день виникає трудовий стосунок.

Один підписаний оригінал контракту з датою укладення контракту отримує робітник, другий лишається у роботодавця.

В трудовому контракті можна прописати й інші реквізити — по взаємній домовленості — такі, як, наприклад, випробувальний термін, розклад робочого дня, заробітну платню тощо.

Трудовий стосунок укладається на визначений або невизначений термін.

#### Винагорода за роботу

У школах, які було встановлено Міністерством освіти і фізкультури, містом, селом або союзом населених пунктів, винагорода відбувається формою заробітної плати у формі тарифної ставки. Розмір заробітної плати визначено актом юридичного регулювання, в залежності від виду виконуваної роботи і тривалості робочого стажу.

Роботодавець зобов'язаний завжди видавати довідку про заробітну плату. Заробітною платою без прив'язки до тарифної ставки можуть винагороджувати школи приватні чи церковні.

#### Строк випробування

Під час строку випробування робітник і роботодавець взаємно перевіряють придатність укладених нових трудових відносин. Йдеться про наперед визначений період, під час якого може кожна зі сторін розірвати договірні трудові відносини. Строк випробування необхідно узгодити у письмовій формі.

Тривалість строку випробування може бути максимально 3 місяці (6 місяців у керівних працівників) від дня початку трудових відносин. Тривалість строку випробування не може бути довшою від половини загальної доби, на яку укладається трудовий договір. Раніше узгоджений строк випробування не можливо продовжити. Він продовжується лиш у випадку перешкоди з боку працівника (напр. хвороби). Строк випробування можна узгодити як найпізніше у перший робочий день нового робітника.



### **Обов'язки, що впливають з трудових відносин**

Обов'язком роботодавця є приділяти робітнику роботу у згоді з його робочою угодою, платити робітнику за виконану роботу заробітну плату, створювати умови для виконання робочих обов'язків і дотримуватись актів юридичного регулювання.

Обов'язком робітника є виконувати роботу у згоді з його робочою угодою, особисто, за розкладом тижневого робочого часу і дотримуватися всіх обов'язків, які впливають з трудових відносин.

### **Припинення робочих відносин**

Робочі відносини можна припинити наступним чином — розривом (у разі, коли обидві сторони домовляться, або коли цього буде вимагати одна із сторін), або скінченням (у разі, коли настануть певні обставини незалежні від волі сторін).

Розірвати робочі стосунки можна:

- домовленістю (коли обидві сторони дійдуть взаємної домовленості)
- звільненням (робітник може дати звільнення з будь-якої причини, роботодавець тільки з причин вказаних у законі)
- миттєвим скасуванням (тільки за умов прописаних у законі)
- скасуванням під час строку випробування.

Скінчити робочі стосунки можливо, коли:

- скінчиться термін, на який було робочий договір узгодженого
- робітник помре
- іноземцю скінчиться перебування на території ЧР на підставі виконаного рішення про скасування перебуванні
- іноземець був засуджений до депортації на підставі остаточного рішення суду
- скінчився термін, на який іноземцю було видано дозвіл на працевлаштування

У іноземців з візою на перебування терміном понад 90 днів з метою толерування перебування на території ЧР робочі стосунки закінчаться після закінчення терміну дії цієї візи.

### **Робочий час і присутність робітника на місці роботи**

Робочий час — це час, відведений робітнику для обов'язкового виконання роботи для роботодавця. Педагогічний працівник не зобов'язаний весь свій робочий час проводити на робочому місці, як буде роз'яснено нижче.

Максимальний тижневий робочий час чинить 40 годин. Робочий час організує роботодавець, який також встановлює початок і завершення окремих робочих змін. Тижневий розклад робочого часу роботодавець зобов'язаний випрацювати у письмовій формі.

Після як максимум 6 годин безперервної роботи роботодавець зобов'язаний надати робітнику перерву для їжі і відпочинку.



### **Робочий час педагогічних працівників**

Робочий час педагогічних працівників (таких як, наприклад, вчителі) поділяється на час, коли виконується:

- безпосередня педагогічна діяльність
- робота пов'язана з безпосередньою педагогічною діяльністю

**Безпосередня педагогічна діяльність** — це така діяльність, під час якої здійснюється активний вплив на особи, що здобувають освіту (учні, студенти) і під час якої реалізовується шкільна програма освіти. Шкільна програма освіти ставить конкретні цілі освіти, її зміст, її форму і часовий план. Тижневий обсяг прямої педагогічної діяльності інколи називається “ставкою”. Тижневий об'єм безпосередньої педагогічної діяльності назначає педагогічному робітнику директор школи у згоді з юридичними актами. Директор школи може назначити робітнику виконання прямої педагогічної діяльності по-за назначений об'єм максимально до чотирьох годин на тиждень. Більшу кількість годин директор мав би узгодити з працівником. На практиці це означає, що, наприклад, директор може вчителю наказати, щоб він відлучив ще чотири уроки в тиждень за свого хворого колегу, поза свій тижневий розклад. На п'ятому уроці понад попередньо узгоджений об'єм директор повинен з учителем домовитися. Ці уроки понад норму оплачуються окремо.

**Праці пов'язані з прямою педагогічною діяльністю** — це такі роботи, до яких належить підготування до навчання, перевірка домашніх завдань або тестів учнів і студентів, догляд над учнями і студентами у школі, або на заходах, що їх влаштовує школа, співпраця з іншими педагогічними працівниками у школі та участь на нарадах школи, участь у подальшій освіті педагогічних працівників, піклування про майно, комунікація з батьками тощо.

Кількість годин робіт пов'язаних з прямою педагогічною діяльністю дорівнює різниці між 40 годинами в тиждень (повний тижневий робочий час) і кількістю годин прямої педагогічної діяльності. Або ж 40 годин на тиждень мінус “ставка” дорівнює кількості годин на пов'язаних роботах.

### **Відпустка**

Якщо працівник виконує роботу для роботодавця, знаходячись у робочих відносинах, йому належить право на відпустку або її частину, за умов, вказаних нижче. Відпустка педагогічних та академічних працівників високих шкіл становить 8 тижнів у календарному році, непедагогічних працівників — 5 тижнів у календарному році. При зниженому об'ємі тижневого робочого часу знижується й час на відпустку, у відповідному співвідношенні. Працівник, який не відпрацює 52 тижнів у роботодавця, має право на відповідну частину відпустки у разі, якщо він відпрацює принаймні 4 тижні у даного роботодавця.

Рішення про можливість відпустки приймає роботодавець. Як правило, це буває під час шкільних канікул.

### **Перешкоди в роботі**

Встановлюють право робітника на вихідний — оплачуваний, або ж за свій рахунок. Під час перешкод в роботі робітник не зобов'язаний виконувати свою роботу. Перешкодою в роботі є, наприклад, тимчасова непрацездатність, візит у лікаря ітп. Перешкоду в роботі робітник



повинен довести і подати заявку на вихідний заздалегідь, або ж повідомити роботодавцю про виникнення непередбачуваної перешкоди негайно після її виникнення.

Тимчасова непрацездатність виникає на підставі рішення лікаря з причини хвороби або травми робітника. Протягом перших 14 днів робітник має право на компенсацію заробітної плати в розмірі 60 % середнього заробітку та з 15-го дня на виплату допомоги по хворобі.

З метою обстеження або лікування в найближчому медичному закладі працівники мають право на відгул у необхідному часовому відтинку. Відгул надається разом з компенсацією зарплатні в розмірі середнього заробітку. Право на нього виникає лише в тому випадку, якщо обстеження чи лікування не можна було провести у неробочий час.

На вихідний з компенсацією в розмірі середньої зарплатні робітник має право також під час супроводу члена сім'ї, наприклад дитини, на обстеження або лікування у медичному закладі.

### **Договори про роботу, що виконується поза трудовими відносинами (тзв. ДПД і ДВП)**

Договори про роботу, що виконується поза трудовими відносинами укладаються на одноразові або короткострокові робочі завдання, або на виконання роботи у малому об'ємі.

#### **ДВП (DPP) — Договір про виконання праці**

За цим договором робітник не має право відпрацювати у одного роботодавця більше ніж 300 годин протягом календарного року. Якщо винагорода з договору є нижча від 10 000 чеських крон, із заробітку відводиться лише податок, проте кошти на медичне і соціальне страхування не відводяться. Цей тип договору не передбачає право на відпустку.

#### **ДТД (DPČ) — Договір про трудову діяльність**

За цим договором можна відпрацювати щонайбільше 20 годин протягом тижня (що дорівнює половині ставки). Медичне і соціальне страхування вираховується вже при наявності заробітку від 3 500 крон у місяць. Цей тип договору також не передбачає право на відпустку.