



Zaměstnávání ukrajinských pedagogických pracovníků v českých školách

Zaměstnávání pedagogických pracovníků v českých školách a školských zařízeních podléhá pravidlům stanoveným právními předpisy. Základní předpoklady pro výkon tohoto povolání stanovuje zk. č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Na základě zk. č. 67/2022 Sb., o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace (tzv. lex Ukrajina) jsou pro občany Ukrajiny stanoveny určité výjimky ze zákonných požadavků podmiňujících výkon pedagogického pracovníka.

Ukrajínští občané mohou být dle těchto výjimek zaměstnání ve školství, pokud

- jim byla poskytnuta dočasná ochrana v souvislosti s válkou na Ukrajině. (To prokáží vízovým štítkem nebo záznamem o udělení dočasné ochrany.)
- jim bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území ČR. Toto vízum se automaticky považuje za vízum pro cizince s dočasnou ochranou. (Prokazuje se uděleným vízovým štítkem nebo razítkem v cestovním pasu.)

Podotýkáme, že se jedná pouze o tyto vyjmenované kategorie. Nezařadí se sem ostatní cizinci (i kdyby měli ukrajinské občanství), který nemají pobytové vízum vydané v režimu zákona č. 65/2005 Sb.

Pedagogickým pracovníkem může být v České republice ten, kdo splňuje tyto předpoklady:

- je plně svéprávný
- má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává
- je bezúhonný
- je zdravotně způsobilý
- prokázal znalost českého jazyka

Ke konkrétním výjimkám viz níže.

Odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost

Podrobná pravidla kladená na kvalifikaci stanovuje pro jednotlivé pedagogické pracovníky zákon o pedagogických pracovnících. Obecně lze říci, že odbornou kvalifikaci lze získat studiem příslušného oboru s pedagogickým zaměřením na střední, vysoké nebo vyšší odborné škole v České republice.

O uznání odborné kvalifikace získané v rámci Evropské unie, nebo mimo Evropskou unii je třeba požádat.

V případě získání vzdělání v Evropské unii se žádá o tzv. uznání odborné kvalifikace. [Žádost o uznání odborné kvalifikace získané v členském státě Evropské unie pro výkon povolání pedagogického pracovníka v České republice, MŠMT ČR \(msmt.cz\)](#)

V případě vzdělání získaného mimo Evropskou unii je třeba požádat o tzv. nostrifikaci. [Uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace v ČR, tzv. "Nostrifikace", MŠMT ČR \(msmt.cz\)](#)



Ukrajínští občané jsou podle § 90a odst. 2 zákona o vysokých školách osvobozeni od poplatku za úkony spojené s řízením o žádosti o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělávání a kvalifikace.

Podle výjimky stanovené školským zákonem (§ 108a odst. 4) mohou být doklady (vysvědčení) při řízení o nostrifikaci a jeho ověření domovským orgánem nahrazeny čestným prohlášením.

Podle § 22 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, je za níže uvedené podmínky možné, aby ve škole nebo školském zařízení po nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu výchovu a vzdělávání zajišťoval pedagogický pracovník, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace. To ovšem může být jen v tom případě, že škola nebo školské zařízení prokazatelně nemůže tuto činnost zajišťovat pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací.

Bezúhonnost

Cizinec s dočasnou ochranou může po dobu prvních 6 měsíců ode dne udělení dočasné ochrany doložit bezúhonnost čestným prohlášením. Po uplynutí této doby musí doložit bezúhonnost výpisem z Rejstříku trestů za dobu jeho pobytu na území České republiky. O tento výpis si může cizinec požádat na základě platného osobního průkazu (cestovní pas, průkaz o povolení k pobytu cizince) opatřeného fotografií. Žádat o výpis z Rejstříku trestů lze např. na kontaktních místech veřejné správy Czech POINT. Seznam těchto míst je zde: [Seznam poboček Czech POINT \(czechpointy.cz\)](http://czechpointy.cz)

Zdravotní způsobilost

Před nástupem do zaměstnání musí uchazeč o zaměstnání absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. Tuto vstupní prohlídku zajistí zaměstnavatel, který uchazeče o zaměstnání informuje, u kterého lékaře bude prohlídka provedena. Tuto lékařskou prohlídku uchazeč o zaměstnání musí absolvovat nejdéle jeden den před vznikem pracovního poměru. Náklady na tuto vstupní prohlídku nese zaměstnanec. V případě, že dojde k uzavření pracovněprávního vztahu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tyto náklady nahradit.

Znalost českého jazyka

Podle tzv. Lex Ukrajina platí výjimka z požadavku znalosti českého jazyka u ukrajinských pedagogických pracovníků za následující podmínky. Jestliže škola organizuje vzdělávání oddělených skupin a tříd tvořených výhradně z žáků a studentů, kteří jsou státními občany Ukrajiny (tzv. ukrajinské malotřídky), může výuku těchto žáků a studentů zajišťovat pedagogický pracovník, který neovládá češtinu.

Tato výjimka znalosti českého jazyka platí pouze do 31. 8. 2022! Po 1. 9. 2022 bude již muset pedagogický pracovník, který získal odbornou kvalifikaci stanovenou zákonem o pedagogických pracovnících v jiném vyučovacím jazyku než českém, prokázat znalost českého jazyka. Znalost se bude prokazovat zkouškou. Zkoušku z českého jazyka lze vykonat na vysoké škole v programu celoživotního vzdělávání, v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků nebo v jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky.



Pracovněprávní vztahy

Pracovní poměr

Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu uzavírá zaměstnanec a zaměstnavatel. Touto smlouvou se zakládá pracovní poměr a musí být uzavřena písemně. Každá pracovní smlouva musí obsahovat tyto náležitosti:

- druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. (To jsou práce, které bude zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat. Na základě sjednaného druhu práce přiděluje zaměstnavatel zaměstnanci konkrétní úkoly. Např. sjednaným druhem práce je práce učitele, konkrétními úkoly výuka konkrétního předmětu v konkrétní třídě.)
- místo výkonu práce, na kterém má být práce vykonávána. (Většinou to bývá adresa dané školy. Míst výkonu práce může být i víc. To bývá v případě, že má škola více budov na různých místech.)
- den nástupu do práce, v tento den vzniká pracovní poměr.

Jeden podepsaný originál smlouvy s datem uzavření smlouvy dostane zaměstnanec, druhý si ponechá zaměstnavatel.

V pracovní smlouvě lze sjednat i další náležitosti, např. zkušební dobu, rozvržení pracovní doby, mzdu apod.

Pracovní poměr bývá uzavírán na dobu určitou i neurčitou.

Odměňování

Ve školách zřízených MŠMT, krajem, obcí nebo svazkem obcí se odměňuje platem. Plat určuje zaměstnavatel, nelze ho sjednat v pracovní smlouvě. Výše platu je určena právním předpisem v závislosti na druhu vykonávané práce a délce praxe.

Platový výměr je zaměstnavatel povinen vydat vždy. Mzdou mohou odměňovat jen školy soukromé či církevní.

Zkušební doba

Zkušební doba slouží k tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel navzájem ověřili vhodnost uzavření nového pracovněprávního poměru. Jedná se o předem vymezenou dobu, během které může každá ze stran vypovědět sjednaný pracovní vztah. Zkušební doba musí být sjednána písemně.

Zkušební doba může být maximálně 3 měsíce dlouhá (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců) ode dne vzniku pracovního poměru. Délka zkušební doby nesmí přesáhnout polovinu celkové doby, na kterou je pracovní poměr sjednán. Sjednaná zkušební doba nesmí být prodlužována. Prodlužuje se pouze v případě překážek v práci na straně zaměstnance (např. nemoc). Nejpozději může být zkušební doba sjednána v den, který je označen jako den nástupu do práce.



Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu/plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních povinností a dodržovat právní předpisy.

Povinností zaměstnance je vykonávat práci podle pracovní smlouvy osobně v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen těmito způsoby – rozvázáním (kdy se obě strany dohodnou, nebo kdy to bude žádat jedna ze stran), nebo skončením (jestliže nastanou určité skutečnosti nezávislé na vůli stran).

Rozvázat pracovní poměr je možné:

- dohodou (kdy se obě strany navzájem dohodnou)
- výpovědí (zaměstnanec může dát z jakéhokoliv důvodu, zaměstnavatel pouze ze zákonem vyjmenovaných)
- okamžitým zrušením (pouze za podmínek vyjmenovaných zákonem)
- zrušením ve zkušební době.

Skončením pracovní poměr zaniká, když:

- uplyne doba, na kterou byl pracovní poměr sjednán
- zaměstnanec zemře
- cizinci skončí pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení pobytu
- byl cizinci na základě pravomocného rozhodnutí soudu uložen trest vyhoštění
- uplyne doba, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání

U cizinců s vízem k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území ČR skončí pracovní poměr uplynutím doby platnosti tohoto víza.

Pracovní doba a přítomnost zaměstnance na pracovišti

Pracovní doba je doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. U pedagogických pracovníků platí, že zaměstnanec nemusí veškerou pracovní dobu strávit na pracovišti, jak bude vyloženo níže.

Maximální délka týdenní pracovní doby je 40 hodin. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také určí začátek a konec jednotlivých směn. Týdenní rozvrh pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemně.

Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech.



Pracovní doba pedagogických pracovníků

Pracovní doba pedagogických pracovníků (kterými jsou např. učitelé) se dělí na dobu, kdy se vykonává

- přímá pedagogická činnost
- práce související s přímou pedagogickou činností

Přímá pedagogická činnost je taková činnost, kterou se přímo působí na vzdělávané osoby (žáky a studenty) a kterou je realizován školní vzdělávací program. Školní vzdělávací program stanoví konkrétní cíle vzdělávání, jeho obsah, jeho formu a časový plán. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti se také někdy nazývá „úvazkem“.

Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanoví pedagogickému pracovníkovi ředitel školy podle právního předpisu. Ředitel školy může pedagogickému pracovníkovi nařídít konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah v maximální délce 4 hodiny týdně. Více hodin by již ředitel musel s pedagogickým pracovníkem dohodnout. V praxi to znamená například, že ředitel může učiteli nařídít, aby kromě svého týdenního rozvrhu odučil ještě 4 hodiny navíc za nemocného kolegu. Na páté hodině nad sjednaný rozsah by se však již musel s učitelem domluvit. Tyto hodiny navíc jsou zvláště placené.

Práce související s přímou pedagogickou činností jsou práce, mezi které patří příprava na výuku, opravování domácích úloh nebo testů žáků a studentů, dohled nad žáky a studenty ve škole, nebo na akcích pořádaných školou, spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky ve škole a účast na poradách školy, účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, péče o kabinety, komunikace s rodiči.

Počet hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností je roven rozdílu 40 hodin týdně (plná týdenní pracovní doba) a počtu hodin přímé pedagogické činnosti. Neboli 40 hodin týdně mínus „úvazek“ se rovná hodinám prací souvisejících.

V zásadě platí, že práce související může pedagogický pracovník vykonávat na jiném (dohodnutém) místě, než je škola. Změny v rozvrhu pracovní doby (tedy přímé pedagogické činnosti i prací souvisejících) oznamuje ředitel pedagogickému pracovníkovi nejpozději 3 dny předem.

Dovolená

Jestliže zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele v pracovním poměru, vznikne mu za následujících podmínek právo na dovolenou nebo její část. Dovolena pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce a nepedagogických pracovníků 5 týdnů v kalendářním roce. Při snížené délce stanovené týdenní pracovní doby se v příslušném poměru krátí i doba dovolené. Zaměstnanci, kteří neodpracují 52 týdnů u zaměstnavatele vzniká nárok na poměrnou část dovolené, pokud odpracují alespoň 4 týdny u daného zaměstnavatele.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Zpravidla to bývá na dobu školních prázdnin.

Překážky v práci

Zakládají nárok zaměstnance na pracovní volno s náhradou platu nebo bez ní. V době překážek v práci tudíž zaměstnanec nemá povinnost konat práci. Překážkami v práci jsou např. dočasná pracovní neschopnost, návštěva lékaře atp. Existenci překážet v práci má zaměstnanec povinnost zaměstnavateli



prokázat a o pracovní volno požádat předem, nebo bezodkladně zaměstnavatele o nepředvídatelné překážce informovat.

Dočasná pracovní neschopnost vzniká na základě rozhodnutí lékaře z důvodu nemoci nebo úrazu zaměstnance. Po dobu prvních 14 dnů jejího trvání má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku a od 15. dne na dávku nemocenského.

K vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení náleží zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu. Volno je poskytováno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku. Nárok na něj vzniká jen, nebylo-li vyšetření nebo ošetření možné provést mimo pracovní dobu

Pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku zaměstnanci náleží i při doprovodu rodinného příslušníka např. dítěte k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení.

[Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr \(tzv. DPČ a DPP\)](#)

Dohody o pracích mimo pracovní poměr se většinou uzavírají na jednorázové, či krátkodobé úkoly, nebo výkon prací malého rozsahu.

DPP – Dohoda o provedení práce

Na tuto dohodu nesmí zaměstnanec u jednoho zaměstnavatel odpracovat více než 300 hodin v průběhu kalendářního roku. Pokud je odměna z dohody nižší než 10 000 Kč, odvádí se z výdělku pouze daň, ale nestrhávají se zdravotní a sociální pojištění. U této dohody nevzniká zaměstnanci nárok na dovolenou.

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

Na tuto dohodu lze odpracovat maximálně 20 hodin týdně (což odpovídá polovině úvazku). Zdravotní a sociální pojištění se u této dohody odvádí již při výdělku na 3 500 Kč měsíčně. Ani u této dohody nevzniká zaměstnanci nárok na dovolenou.