



Vznik pracovního poměru pedagogického pracovníka



Spolufinancováno
Evropskou unií



Střední článek
podpory



Vznik PP pedagogického pracovníka

© 2025 by [MŠMT](#) is licensed under [CC BY 4.0](#)



ÚVOD

Metodická příručka je průvodcem problematikou vzniku pracovního poměru pedagogického pracovníka. Je určena především ředitelům a vedení škol, užitečné informace zde naleznou mzdové účetní, personalisté, ale i samotní pedagogičtí pracovníci. Příručka popisuje proces obsazení pracovního místa pedagogického pracovníka, od vyhledání vhodného kandidáta až po uzavření pracovní smlouvy, včetně informace o povinných náležitostech pracovní smlouvy a administrativních úkonech následujících po vzniku pracovního poměru.

1

PŘEDPOKLADY PRO VÝKON ČINNOSTI PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA

§ Podle [§ 30 ZP](#) je výběr uchazečů o práci plně v kompetenci ředitele školy.

§ Při výběru pedagogických pracovníků musí ředitel dbát na splnění předpokladů uvedených v [§ 3 ZPP](#). Podle tohoto ustanovení může být pedagogickým pracovníkem ten, kdo:

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

1|2

SVÉPRÁVNOST

I Předpoklad plné svéprávnosti je u pedagogických pracovníků v naprosté většině případů splněn dosažením 18 let věku, tedy dosažením zletilosti.

1|3

PŘEDPOKLAD ODBORNÉ KVALIFIKACE

§ Splnění požadavku odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou má vykonávat, se u jednotlivých pedagogických pracovníků posuzuje podle [§ 6 až 22 ZPP](#).

§ Ve výjimečných případech lze v souladu s [§ 22 odst. 10 ZPP](#) zaměstnat rovněž osobu, která nesplňuje požadavek odborné kvalifikace, a to za předpokladu, že ředitel školy prokazatelně nemůže činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací.



- I Výše uvedeným postupem se ředitel školy nezbujuje odpovědnosti za zajištění odborné pedagogické úrovně vzdělávání a školských služeb podle [§ 164 odst. 1 písm. c\) ŠZ](#).
- I Pedagogický pracovník bez odborné kvalifikace by měl být zaměstnán pouze po dobu, po kterou skutečně nelze pracovní místo obsadit kvalifikovaným zaměstnancem. Ředitel školy musí být vždy schopen prokázat, že výuku a výchovu nebylo možno zajistit jinak, a že vynaložil reálné úsilí v hledání vhodného kvalifikovaného zaměstnance. Dostatečné úsilí prokáže ředitel např. zveřejněním nabídky pracovní pozice na webových stránkách školy, inzercí na specializovaných portálech, zadáním poptávky na úřadu práce, realizací výběrových řízení apod. Naopak jednorázová nabídka práce, která není opakovaná nebo doprovázená dalšími aktivitami, není dostačující.

Viz <https://www.csicr.cz/cz/Aktuality/Metodicka-informace-kvalifikovanost-dle-zakona-o-p>.

1|4

DOČASNÉ UZNÁNÍ SPLNĚNÍ PŘEDPOKLADU ODBORNÉ KVALIFIKACE

§ Podle [§ 9a ZPP](#) může ředitel školy písemně uznat splnění předpokladu odborné kvalifikace za těchto podmínek:

- absolventu magisterského studijního programu, jehož zaměření odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, lze uznat předpoklad odborné kvalifikace učitele druhého stupně ZŠ nebo učitele všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ na dobu nejdéle 3 let ode dne, kdy tuto pedagogickou činnost začal vykonávat;
- absolventu bakalářského studijního programu v oblasti pedagogických věd, který je současně studentem magisterského studijního programu zaměřeného na přípravu učitelů druhého stupně ZŠ nebo SŠ, který navazuje na bakalářský studijní program, lze uznat předpoklad odborné kvalifikace učitele druhého stupně ZŠ nebo učitele všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ, a to po dobu studia tohoto magisterského studijního programu, nejdéle však na dobu 3 let ode dne zahájení studia;
- tzv. odborníkům z praxe, kteří vykonávali souvislou praxi v oboru po dobu nejméně 5 let je možné uznat předpoklad odborné kvalifikace za těchto podmínek:
 - absolventu magisterského studijního programu, jehož zaměření odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, lze uznat odbornou kvalifikaci učitele odborných předmětů, praktického vyučování nebo odborného výcviku;
 - absolventu středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, lze uznat odbornou kvalifikaci učitele praktického vyučování nebo odborného výcviku;
 - absolventu středního vzdělání s výučním listem v oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného předmětu, lze uznat odbornou kvalifikaci učitele odborného výcviku, a to na dobu nejdéle 3 let ode dne, kdy tuto pedagogickou činnost začal vykonávat.



- S** Celková doba uznání předpokladu odborné kvalifikace podle [§ 9a ZPP](#) nesmí přesáhnout dobu 3 let (a to ani v souhrnu u více zaměstnavatelů).
- I** V případě uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace podle [§ 9a ZPP](#) je nutno považovat daného pedagogického pracovníka po dobu uznání za kvalifikovaného. V případě rozvázání pracovního poměru tak u něho nelze využít výpovědní důvod podle [§ 52 písm. f\) ZP](#) (nesplňování předpokladu odborné kvalifikace).
- D** Ředitel školy by měl po uchazeči o práci ještě před vznikem pracovního poměru vyžadovat, aby mu sdělil, zda, případně na jakou dobu, u něho došlo v předchozích zaměstnáních k uznání předpokladu odborné kvalifikace učitele. V případě absolventa bakalářského programu, který je zároveň studentem magisterského programu, není takové sdělení od uchazeče nutné vyžadovat, jelikož maximální doba, na kterou lze předpoklad odborné kvalifikace uznat jednoznačně plyne z údaje o datu zahájení studia příslušného magisterského studijního programu.

1 | 5

BEZÚHONNOST

- S** Bezúhonným podle [§ 29a ZPP](#) nebude uchazeč, který byl pravomocně odsouzen pro spáchání úmyslného trestného činu nebo pro spáchání nedbalostního trestného v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka (pokud trestný čin nebude zahlazen – viz [40/2009 Sb., trestní zákoník](#)).
- I** Co se týče prokazování bezúhonnosti v průběhu zaměstnání je pedagogický pracovník povinen informovat do 10 pracovních dnů ředitele školy o tom, že byl pravomocně odsouzen pro spáchání trestného činu, jímž by mohl pozbyť předpoklad bezúhonnosti. Do 1 měsíce od nabytí právní moci rozsudku musí pedagogický pracovník předložit řediteli školy nový výpis z evidence rejstříku trestů.
- I** Uchazeč prokazuje bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Bezúhonnost je třeba prokazovat při každém (i opakovaném) uzavření pracovněprávního vztahu. Bezúhonnost se prokazuje rovněž při uzavírání DPP a DPČ. Pokud uchazeč není bezúhonný, není možno s ním pracovněprávní vztah uzavřít.
- S** Pokud pedagogický pracovník bezúhonnost pozbude v průběhu zaměstnání, přestane splňovat předpoklady stanovené ZPP a zaměstnavatel je povinen s ním rozvázat pracovní poměr podle [§ 52 písm. f\) a g\)](#) nebo [§ 55 odst. 1 písm. a\)](#).
- I** V praxi může nastat situace, kdy pedagogický pracovník sice spáchá trestný čin, nicméně ten nebude důvodem pro ztrátu bezúhonnosti – např. bude odsouzen pro spáchání nedbalostního trestného činu, který nesouvisí s výkonem činnosti pedagogického pracovníka. V tomto případě není nutno s tímto zaměstnancem pracovní poměr ukončovat.
- I** V případě spáchání úmyslného trestného činu však pedagogický pracovník bezúhonnost ztratí vždy a zaměstnavatel s tímto zaměstnancem musí pracovní poměr ukončit.
- D** Jiná je situace u nepedagogických pracovníků, u kterých právní předpis bezúhonnost nepožaduje. Zaměstnavatel proto může vyžadovat výpis z rejstříku trestů jen je-li to po-



třebné vzhledem k charakteru vykonávané práce. V takovém případě by měl brát v úvahu povahu případného trestného činu zapsaného v trestním rejstříku. Pokud se uchazeč o práci dopustil trestné činnosti, která s nabízenou pracovní pozicí nesouvisí, není přiměřené, aby byl odmítnut pouze na základě své trestní minulosti. Uchazeči o práci provozního charakteru by proto neměli být automaticky vyřazováni z důvodu, že v minulosti spáchali trestný čin zcela nesouvisející s případnou jimi v budoucnu vykonávanou prací. (www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

1|6

ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST

§ Zaměstnavatel je povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku pouze u uchazečů o práci zařazené do druhé a vyšší rizikové kategorie. U prací první kategorie zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku na uchazeči o práci vyžadovat, pokud však prohlídku vyžadovat nebude, považuje se uchazeč o práci za zdravotně způsobilého. (Viz [§ 59 zákona č. 373/2011 Sb.](#))

1|7

ZNALOST ČESKÉHO JAZYKA

§ Splnění předpokladu znalosti českého jazyka je třeba prokázat u osoby, která získala odbornou kvalifikaci stanovenou ZPP v jiném vyučovacím jazyce než v jazyce českém (typicky se bude jednat o cizince).

I Znalost se prokazuje zkouškou osvědčující znalost českého jazyka odpovídající minimálně úrovni B2 (u učitele MŠ, učitele prvního stupně ZŠ, učitele druhého stupně ZŠ nebo učitele všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ se prokazuje minimálně úroveň C1) podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky – viz [Společný evropský referenční rámec pro jazyky, MŠMT ČR \(gov.cz\)](#).

I S výjimkou učitele MŠ a učitele prvního stupně ZŠ mohou pedagogičtí pracovníci prokázat znalost českého jazyka předložením dokladu o složení jazykové zkoušky v zahraničí. Znalost českého jazyka se také neprokazuje u osoby, která:

- bude působit ve škole s jiným vyučovacím jazykem než českým,
- úspěšně vykonala maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury nebo odpovídající jednotlivou zkoušku; vyučuje cizí jazyk nebo konverzaci v cizím jazyce,
- vyučuje předmět v cizím jazyce za podmínek stanovených školským zákonem (podle [§ 13 ŠZ](#)).

§ Pokud uchazeč neprokáže znalost českého jazyka, není možno s ním pracovní poměr uzavřít.



2

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

2|1

VOLNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

- I** Zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.
- D** Není povinností hlásit volné místo Úřadu práce, jak tomu bylo v některých obdobích v minulosti. Nahlášení volného místa na Úřad práce však doporučujeme v případě, kdy se škole nedaří najít odborně kvalifikovaného pedagogického pracovníka a pracovní místo je proto dočasně obsazeno nekvalifikovaným zaměstnancem. Způsoby hlášení volných pracovních míst jsou podrobně popsány zde: [Zadávání volných míst](#).

2|2

HLEDÁNÍ ZAMĚSTNANCE

- §** Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s výběrovým řízením od uchazeče jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat:
- informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem,
 - informace, které odporují dobrým mravům,
 - osobní údaje, které se nevztahují přímo k vykonávané práci.
- I** Zaměstnavatel smí po uchazeči vyžadovat sdělení pouze těch údajů, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovněprávního vztahu. Jedná se o údaje, které jsou nezbytné pro výběr nevhodnějšího uchazeče na základě zaměstnavatelem stanovených požadavků. Vyžadovat je tak možno sdělení základních identifikačních a kontaktních údajů (jméno, příjmení, bydliště, datum narození, e-mailová adresa, telefonní kontakt). Dále může zaměstnavatel vyžadovat sdělení údajů souvisejících se zákonnými předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka (doložení odborné kvalifikace, svéprávnosti, bezúhonnosti, zdravotní způsobilosti, případně znalosti českého jazyka).



ZÁKAZ DISKRIMINACE

- I Při výběhu zaměstnanců je třeba dbát na rovné zacházení a pravidlo zákazu diskriminace. Diskriminací se rozumí zejména takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
- D Doporučujeme nabídky práce formulovat genderově neutrálně, např. „*Přijmeme zaměstnance na pozici učitel odborných předmětů*“ nebo „*Přijmeme zaměstnance na pozici učitel/ka*“, „*vychovatel/ka*“ nebo „*kuchař/ka*“ apod. Dále doporučujeme vyvarovat se formulacím upřesňujícím věk, jako například „*Hledáme mladé učitele*“, „*Do mladého kolektivu hledáme*“ apod. Nabídky obsahující sdělení, že zaměstnavatel přijme rovněž čerstvé absolventy či důchodce jsou v pořádku, pokud ze znění nabídky pracovního místa nebude vyplývat, že výběr má být omezen pouze na vymezenou skupinu uchazečů anebo že předem vylučuje jinou věkovou skupinu uchazečů.

PRACOVNÍ POMĚR

- S Pracovní poměr vzniká zpravidla na základě pracovní smlouvy. Povinné náležitosti pracovní smlouvy jsou podle [§ 34 odst. 1 ZP](#) následující:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

- I Ve specifických případech pracovní poměr vzniká jmenováním za podmínek podle [§ 33 odst. 4 ZP](#). V těchto případech se však jedná o vedoucí zaměstnance (typicky zástupce ředitele), o nichž je pojednáno v jiném metodickém materiálu.
- I Druh práce vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat. V případě pedagogických pracovníků bude uveden druh práce učitel, vychovatel, asistent pedagoga atd. Vymezení druhu práce v pracovní smlouvě má rozhodující vliv na právo zaměstnavatele určovat zaměstnanci pracovní úkoly. Při sjednávání druhu práce doporučujeme vycházet z označení pozic v katalogu prací stanoveném v [nařízení vlády č. 222/2010 Sb.](#) (viz [Metodický výklad k odměňování](#)).
- D V rámci jedné pracovní smlouvy je možné sjednat více druhů práce. V případě zaměstnávání pedagogických pracovníků však tento postup nedoporučujeme. Důvodem jsou speciální podmínky výkonu práce (například specifické stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti) nebo rozdílné zdroje financování jednotlivých pracovních pozic. Například v případě často uplatňovaného souběhu práce vychovatele školní družiny a asistenta pedagoga



komplikuje uvedený postup skutečnost, že pozice asistenta pedagoga je zpravidla časově omezená a je zapotřebí, aby byla vykonávána v pracovním poměru na dobu určitou. Z toho důvodu výkon obou pracovních pozic (vychovatel a asistent pedagoga) v rámci jednoho pracovního poměru není vhodný. Pokud ředitel školy potřebuje, aby jeden pedagogický pracovník dlouhodobě vykonával dva odlišné druhy práce, doporučujeme, aby se zaměstnancem uzavřel dva oddělené pracovněprávní vztahy (např. dvě pracovní smlouvy nebo pracovní smlouva a DPP apod.). Postup spočívající ve sjednání více druhů práce v rámci jednoho pracovního poměru lze považovat za praktický zejména u nepedagogických pracovníků, kdy například provozní zaměstnanec bude mít sjednán druh práce *školník, řidič*.

§ Podle [§ 34b odst. 2 ZP](#) zaměstnanec nesmí v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, které byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.

I Na základě dvou pracovněprávních vztahů lze vykonávat u téhož zaměstnavatele souběžně práce, které nejsou druhově stejné, např. vychovatele školní družiny a asistenta pedagoga. Není však možné uzavřít se zaměstnancem další pracovněprávní vztah (pracovní smlouvu nebo DPP či DPČ) se stejným druhem práce, který vykonává v rámci již existujícího pracovněprávního vztahu (např. *učitel x učitel, vychovatel x vychovatel* apod.).

I Po dobu čerpání rodičovské dovolené je možné se zaměstnancem uzavřít dohodu o provedení práce/o pracovní činnosti se stejným druhem práce, na který je s ním uzavřena pracovní smlouva.

Příklad: Správným postupem není uzavírání DPP s pedagogickým pracovníkem na akce organizované školou (lyžařské výcviky, školy v přírodě, výlety apod.). Při těchto akcích se v drtivé většině případů jedná o výkon práce spadající do okruhů činností vykonávaných pedagogickým pracovníkem v rámci již sjednaného druhu práce (například u učitele). DPP doporučujeme uzavírat až v situaci, kdy ředitel školy bude po pedagogickém pracovníkovi požadovat výkon práce druhově odlišné od té, kterou zaměstnanec koná na základě stávajícího pracovněprávního vztahu.

Příklad: Správným postupem je uzavření dalšího pracovněprávního vztahu v situacích, kdy je škola zapojena do operačních programů a čerpá finanční prostředky z dotačních titulů (například OP JAK). V praxi totiž často vzniká požadavek na to, aby pedagogický pracovník vykonával nad rámec svého pracovněprávního vztahu i práce související s administrací operačního programu. V takovém případě je uzavření dalšího pracovněprávního vztahu na místě, jelikož se jedná o doplnění stávajícího pracovněprávního vztahu činnostmi, které s dosavadním sjednaným druhem práce běžně nesouvisejí.



PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

- § Možnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou upravuje [§ 39 ZP](#). Pro pedagogické pracovníky však platí speciální pravidla obsažená v [§ 23a ZPP](#). Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou proto u pedagogického pracovníka činí nejméně 12 měsíců.
- I Možnost opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se řídí [§ 39 odst. 2 ZP](#). Doba trvání jednoho pracovního poměru na dobu určitou tak u jednoho zaměstnavatele nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být pracovní poměr na dobu určitou opakovaně sjednán nejvýše dvakrát. Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou se považuje za jeho opakování. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou tak činí maximálně 9 let.
- I Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování.
- D V souladu s principy pracovního práva je třeba preferovat vždy pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud není v pracovní smlouvě uvedeno jinak, jedná se vždy o pracovní poměr na dobu neurčitou. Až teprve tehdy, když uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou není možné (z provozních či jiných důvodů), uzavře se pracovní poměr na dobu určitou.

Příklad: Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu 1 roku a bude se ještě dvakrát opakovat s délkou trvání opět 1 rok, bude celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou u tohoto zaměstnance činit 3 roky. Další pracovní poměr na dobu určitou s tímto zaměstnancem již nesmí být uzavřen. Bude buď uzavřen další pracovní poměr na dobu neurčitou nebo se stávající pracovní poměr změní na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Příklad: Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu 2 let, následně bude prodloužen o další 2 roky a následně bude prodloužen o 1 rok, bude celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou u tohoto zaměstnance činit 5 let. Další pracovní poměr na dobu určitou s tímto zaměstnancem již nesmí být uzavřen. Následný postup bude stejný jako u příkladu uvedeného výše.

§ Podle [§ 23a odst. 2 ZPP](#) nesmí být pracovní poměr pedagogického pracovníka uzavřen na dobu kratší než 12 měsíců. [§ 23a odst. 3 ZPP](#) umožňuje se od tohoto pravidla odchýlit v těchto situacích:

- náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na jeho straně,
- v případě zaměstnance, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle [§ 22 odst. 10 ZPP](#),
- za podmínek uvedených v [§ 39 odst. 4 ZP](#).



- I V prvních dvou výše uvedených případech lze sjednat pracovní poměr na dobu kratší 12 měsíců bez dalšího. Nicméně i v těchto případech platí pravidlo maximálního opakování pracovního poměru na dobu určitou – tedy pravidlo „3x a dost“. Bude-li například s pedagogickým pracovníkem zastupujícím nepřítomného kolegu sjednán pracovní poměr na dobu 6 měsíců a tento pracovní poměr bude za totožných podmínek dvakrát opakován, nebude možné po 18 měsících s tímto pedagogickým pracovníkem uzavřít opětovně pracovní poměr na dobu určitou.
- § Výjimku podle [§ 39 odst. 4 ZP](#) představují situace, kdy jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.
- I Podmínkou postupu podle [§ 39 odst. 4 ZP](#) je písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nebo pokud odborová organizace ve škole nepůsobí, tak vnitřní předpis. V dohodě nebo vnitřním předpise se upraví:
- bližší vymezení důvodů proč není možno se zaměstnancem/ci uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou;
 - pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou;
 - okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat;
 - doba, na kterou se dohoda s odborovou organizací uzavírá.

Pokud bude využito výjimky podle [§ 39 odst. 4 ZP](#), není nutno dodržet omezující podmínky stanovené pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou – pracovní poměr na dobu určitou tak může být uzavřen na dobu kratší než 12 měsíců, na dobu delší než 3 roky a současně může být uzavřen více než třikrát.

- D Pravidla uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nijak nesouvisí se sjednaným druhem práce. Podstatné je, že pracovní poměr na dobu určitou uzavírá škola s jedním konkrétním zaměstnancem, a to nehledě na to, jakou pracovní pozici vykonává. Jestliže tedy u jednoho konkrétního zaměstnance došlo k maximálnímu počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou, musí být příští pracovní poměr uzavřen již jen na dobu neurčitou.

Příklad: Škola uzavřela s vychovatelem školní dužiny pracovní poměr již 3x na dobu určitou. Uvolnilo se místo učitele, které škola plánuje obsadit tímto zaměstnancem. Škola s tímto zaměstnancem musí uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť se již vyčerpala všechna zákonem povolená opakování pracovního poměru na dobu určitou.

- § Zkušební dobu je možno sjednat až na dobu 4 měsíců od dne vzniku pracovního poměru; v případě vedoucího zaměstnance na dobu 8 měsíců. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.



I v průběhu trvání pracovního poměru může být zkušební doba dodatečně prodloužena. Celkově však nesmí přesáhnout dobu 4, popřípadě 8 měsíců.

3|3

OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

§ Pracovní smlouva musí být podle [§ 34 ZP](#) uzavřena písemně a musí obsahovat tyto náležitosti:

- druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat;
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána;
- den nástupu do práce.

I Druh práce bude uveden podle charakteru vykonávané práce v souladu s katalogem prací. V pracovní smlouvě tedy bude uveden např. druh práce *učitel, vychovatel, asistent pedagoga...* Viz [Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací - edu.cz](#).

Jako místo výkonu práce bude zpravidla uvedena adresa školy a jako den nástupu do práce bude uveden kalendářní den, od kterého má zaměstnanec začít s výkonem práce (může být uveden jak pracovní den, tak den pracovního klidu, např. neděle, nevadí, že zaměstnanec nebude v tento den pracovat).

I Povinnou součástí pracovní smlouvy není popis pracovní činnosti (jinak také pracovní náplň), tou je pouze označení druhu práce. Pracovní náplň představuje zpravidla jednostranný dokument, v němž zaměstnavatel stanovuje konkrétní činnosti či okruhy činností, které má zaměstnanec povinnost v rámci sjednaného druhu práce vykonávat.

D Pokud je pracovní náplň zahrnuta do pracovní smlouvy, musí se na její změně zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout. Pokud však je pracovní náplň sjednána jako samostatný dokument, může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce jednostranně výčet pracovních činností měnit.

§ Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje podle [§ 37 odst. 1 ZP](#) – viz níže – je škola povinna zaměstnance o těchto údajích písemně informovat. Informace je nutno zaměstnanci poskytnout ve lhůtě 7 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru:

- název a sídlo zaměstnavatele (školy);
- bližší označení druhu a místa výkonu práce (podle druhu práce v pracovní smlouvě; ve většině případů půjde o sídlo školy);
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv;



Níže uvedené údaje lze nahradit odkazem na právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis školy:

- údaj o výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené;
- údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána;
- údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby;
- údaj o odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje;
- údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas;
- údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo;
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu (konkrétní termín), místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

MPSV nabízí pro účely informování vzorové dokumenty, které jsou k dispozici zde: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-pravo#vzory>.

3|4

PLATOVÝ VÝMĚR

§ Zaměstnavatel je povinen podle **§ 136 ZP** nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemně platový výměr. Platový výměr má tyto povinné náležitosti:

- uvedení platové třídy, v níž je zaměstnanec zařazen;
- uvedení platového stupně, v němž je zaměstnanec zařazen;
- výše platového tarifu zaměstnance;
- uvedení a výše všech ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu;
- uvedení termínu a místa výplaty platu.

Pokud by výše uvedené údaje obsahovala pracovní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, tak se platový výměr nevydává.

I Zaměstnanec je pro účely stanovení platu zařazen do platové třídy a platového stupně. Tyto dvě složky platu dohromady tvoří platový tarif. Viz [Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací - edu.cz](#).



Platový výměr může kromě platového tarifu, který je tzv. nárokovou složkou platu, obsahovat rovněž osobní příplatek, příplatek za vedení (v případě jmenovaného zástupce ředitele školy), specializační příplatek nebo zvláštní příplatek, tedy tzv. nenárokové složky platu.

3|5

VSTUPNÍ ŠKOLENÍ BOZP

- §** Zaměstnanec má podle [§ 106 odst. 1 ZP](#) právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zároveň je podle [§ 106 odst. 4 ZP](#) zaměstnanec povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na BOZP včetně ověření znalostí.
- I** Škola při nástupu nového zaměstnance zajistí neprodleně vstupní školení BOZP. V rámci školení zaměstnance seznámí se všemi možnými riziky, se kterými se v rámci pracovní činnosti může setkat – rizika při výuce a pohybu ve škole, ergonomická rizika, rizika spojená s používáním elektrických spotřebičů, rizika při pohybu a pohybu mimo školu atd. Obsah školení se může lišit v závislosti na pracovní pozici nového zaměstnance, např. učitel tělocviku bude navíc poučen o rizicích při výuce tělocviku a používání tělocvičného náčiní, rizicích při koupání apod., učitel chemie nebo fyziky bude poučen o rizicích při práci s laboratorním vybavením a přístroji, rizicích při používání chemických látek apod. Školení BOZP bude obsahovat rovněž část věnující se problematice požární ochrany.
- D** Školení bude kupříkladu probíhat tak, že ředitel či jiný pověřený pracovník nového zaměstnance zaškolí osobně nebo školení také může proběhnout online formou. Formu školení a jeho obsah určí ředitel školy, případně jiný pověřený zaměstnanec. Školení proběhne v rámci pracovní doby zpravidla na pracovišti, tedy ve škole. Pokud bude školení uskutečněno online formou potom je možné, aby zaměstnanec absolvoval školení na jiném s ním dohodnutém místě (půjde o místo, kde pedagogický pracovník provádí další práce související s PPČ).

Na závěr školení budou znalosti proškoleného zaměstnance ověřeny formou písemného testu (písemný test může být nahrazen online variantou). O absolvování školení pořídí škola záznam, který bude sloužit k případnému doložení skutečnosti, že školení proběhlo a v jakém rozsahu. Zápis bude zejména obsahovat: místo konání školení, datum školení, osnovu obsahu školení, časový rozsah, ověření znalostí proškoleného zaměstnance a podpis školitele.



ADMINISTRATIVNÍ ÚKONY PO VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU – OSSZ, ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA, ÚŘAD PRÁCE

§ Zaměstnavatel je podle [§ 94 ZNP](#) povinen příslušné OSSZ ve lhůtě 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání oznámit den nástupu do zaměstnání: Nástup do zaměstnání se oznamuje na předepsaném tiskopisu (stejným způsobem se postupuje rovněž u zaměstnance s dočasnou ochranou. Tiskopis je dostupný zde: [Oznámení o nástupu do zaměstnání \(skončení zaměstnání\) 2022 | ePortál ČSSZ](#).

Stejně tak je zaměstnavatel podle [§ 10 ZVZP](#) povinen příslušné zdravotní pojišťovně ve lhůtě 8 kalendářních dnů ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání oznámit den nástupu do zaměstnání: Nástup se oznamuje na předepsaném formuláři jednotlivých zdravotních pojišťoven. V případě Všeobecné zdravotní pojišťovny se oznámení provede elektronickým formulářem zde: [Hromadné oznámení zaměstnavatele - VZP ČR](#).

I V případě zaměstnávání cizince je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušnou pobočku Úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu cizince do práce. Pro tyto účely se využije formulář zde: mpsv.cz/documents/20142/846918/informace_zamestnavatele_duben_2024.pdf/.

Občané Ukrajiny s dočasnou ochranou jsou považováni za cizince s povoleným trvalým pobytem. Mají tak volný přístup na trh práce a platí pro ně výše uvedené informace týkající se zaměstnanců-cizinců. Zda je občan Ukrajiny držitelem dočasné ochrany lze ověřit zde: [Dočasná ochrana - frs.gov.cz](https://frs.gov.cz/).

Pokud je občan Ukrajiny držitelem víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území ČR, může být zaměstnán pouze na základě povolení k zaměstnání vydaného Úřadem práce ČR. Uvedené se obdobně vztahuje i na ostatní cizince, kteří jsou občany jiných nežli členských zemí EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) a Švýcarska.

LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ

Podmínky vzniku pracovního poměru upravuje [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#). Souvisejícími právními předpisy jsou [zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník](#), [zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů](#), [zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění](#), [zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů](#).



ZÁKLADNÍ POJMY

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

Katalog prací – [nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů](#)

MŠ – mateřská škola

OZ – [zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů](#)

SŠ – střední škola

ŠZ – [zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání \(školský zákon\)](#)

ZP – [zákon č. 262/2004 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů](#)

ZPP – [zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích, ve znění pozdějších předpisů](#)

ZNP – [zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů](#)

ZVZP – [zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů](#)

Škola – právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení

Ředitel školy – ředitel školy nebo školského zařízení

ZŠ – základní škola