

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

Poslanecká sněmovna

2016

VII. volební období

Pozměňovací návrh Karla Fiedlera

k návrhu novely zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

/sněmovní tisk č. 959/

K části první:

1. Bod 14. se vypouští.

Ostatní body se přečísľují.

2. V bodě 21. (dosavadní bod 22.) v § 24a odst. 4 věta první zní: „Osobní plán profesního rozvoje vytváří ve spolupráci s pedagogickým pracovníkem ředitel školy na období nejdéle 36 měsíců.“.
3. V bodě 21. (dosavadní bod 22.) v § 24b odstavec 1 zní:
„(1) Pedagogickému pracovníkovi přísluší volno k samostudiu v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na vzdělávání podle § 24 odst. 2 písm. c) a d). Dobu čerpání volna k samostudiu určuje ředitel školy; konkrétní náplň volna k samostudiu v rozsahu 7 dnů určuje ředitel školy, konkrétní náplň zbývajících částí si určuje pedagogický pracovník. Má-li pedagogický pracovník vytvořen osobní plán profesního rozvoje, čerpá volno k samostudiu za účelem naplnění povinné části tohoto plánu. Pedagogický pracovník je povinen předat řediteli školy písemnou zprávu o průběhu volna k samostudiu, a to do 14 dnů ode dne ukončení volna k samostudiu.“.
4. V bodě 36. (dosavadní bod 38.) v § 28c odstavec 2 zní:
„(2) Ředitelem školy může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady podle § 3 a získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji v délce 4 let.“

Odůvodnění:

K bodu 1.:

Platné znění § 22a odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících stanoví, že „Pedagogický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti, v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky, v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a **v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.**“

Je nezbytné uvést, že aplikace tohoto ustanovení v praxi nezpůsobuje žádné významné problémy. Toto ustanovení již v současném znění představuje významně výhodnější postavení pedagogických pracovníků při výkonu jejich práce z hlediska jejich povinné přítomnosti na pracovišti. Vedle výslovně uvedených případů, kdy je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti, pak ustanovení jednoznačně provazuje oprávnění zaměstnavatele určit další případy, kdy musí být pedagogický pracovník přítomen na pracovišti, s obecnými právy a povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnance podle zákoníku práce.

Do tohoto ustanovení vládní návrh novely navrhuje doplnit dovětek **„které vyžadují přítomnost pedagogického pracovníka na pracovišti“**. Tento dovětek lze považovat za matoucí, nejednoznačný, s potenciálem způsobovat zbytečné spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Není totiž zřejmé, kdo by byl kompetentní rozhodnout, zda konkrétní situace vyžaduje přítomnost daného pedagogického pracovníka na pracovišti či nikoliv (při účasti na poradách zaměstnanců, kdy bude pedagogický pracovník tvrdit, že postačuje, aby byl k dispozici na telefonu či skypu, při účasti na školeních na pracovišti, kdy bude pedagogický pracovník tvrdit, že přítomen být nemusí a doma si prostuduje materiály ze školení apod.).

Navrhuje se tedy ponechat ustanovení § 22a odst. 2 ve stávajícím znění za účelem zamezení těmto zbytečným praktickým problémům.

K bodu 2.:

Návrh zavádí jednak plán profesního rozvoje školy, zpracováváný nejdéle na období 6 let, jednak osobní plán profesního rozvoje každého jednotlivého pedagogického pracovníka, vytvářený na období 12 měsíců. Profesní asociace a organizace zaměstnavatelů v průběhu celé přípravy návrhu novely upozorňovaly na to, že **striktně stanovené období 12 měsíců, na něž budou vytvářeny osobní plány profesního rozvoje, je příliš krátké, každoroční vyhodnocování jeho plnění povede k formalismu a neúměrnému a nesmyslnému zatěžování ředitelů škol a dalších vedoucích pracovníků**. Navrhuje se tedy prodloužit maximální možné období, na něž mohou být osobní plány profesního rozvoje vytvářeny, na 36 měsíců (tedy polovinu období, na něž bude moci být vytvářen plán profesního rozvoje školy jako celku).

K bodu 3.:

Ustanovení nově **zcela nesystémově** počítá s tím, že si bude moci pedagogický pracovník určovat částečně nejenom **obsah volna k samostudiu** (což platí již nyní a celý tento institut to devalvuje pouze na „řešení vedlejších prázdnin“), ale částečně také **dobu jeho čerpání!**

Uvedený koncept představuje naprosto nedůvodný odklon od standardních pracovněprávních pravidel, podle kterých zaměstnavatel určuje v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce časový rámec výkonu práce, ale například také dobu čerpání dovolené zaměstnancům. Zatímco propojení institutu volna k samostudiu s povinnou částí osobního plánu profesního rozvoje pedagogického pracovníka lze uvítat (tento institut konečně dostane nějakou hmatatelnou obsahovou náplň), rozdělení kompetencí k určování doby jeho čerpání **je nepřijatelné, a zcela bezdůvodně by dále prohloubilo praktické organizační a administrativní problémy na úrovni vedení škol a školských zařízení** (volno k samostudiu by mělo být čerpáno převážně v období, kdy ve školách neprobíhá výuka, tedy zejména v období školních prázdnin či v období přerušení provozu školy v případě mateřských škol).

K bodu 4.:

Návrh přejímá stávající právní úpravu, která stanoví odlišnou délku nezbytné pedagogické, řídicí či vědeckovýzkumné praxe jako předpoklad pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení pro jednotlivé druhy škol a školských zařízení (od 3 let pro mateřské školy, přes 4 roky pro základní školy či ZUŠ, až po 5 let pro střední školy, jazykové školy či VOŠ). V současné situaci, kdy je jak pedagogická, tak řídicí, manažerská či ekonomická náročnost funkce ředitele školy v zásadě shodná bez ohledu na druh školy či školského zařízení, je další zachování tohoto rozdílu nutné považovat za nadbytečné. **Navrhuje se tedy sjednotit nezbytnou praxi pro výkon ředitele všech druhů škol a školských zařízení na 4 roky** s tím, že samozřejmě zůstává zachována kompetence zřizovatele stanovit si při vyhlášení konkursního řízení na obsazení konkrétní funkce ředitele školy či školského zařízení přísnější podmínky (při zachování zásady rovnosti a nediskriminace).