11. Kvalifikace a vzdělávání pracovníků knihovny

Kapitola se věnuje kvalifikaci a vzdělávání pracovníků knihovny.

Hlavní body kapitoly

- Kvalifikace zaměstnanců knihovny
- Celoživotní vzdělávání
- Metodický pokyn k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb
- Odborný rozvoj zaměstnance
- Prohlubování a zvyšování kvalifikace
- Kvalifikační dohoda

Klíčová slova

Zaměstnanci, vzdělávání, kvalifikace, kvalifikační dohoda.

V Metodickém pokynu Ministerstva kultury k vymezení standardu veřejných knihovnických a informačních služeb poskytovaných knihovnami zřizovanými a/nebo provozovanými obcemi a kraji na území České republiky ze dne 18. 12. 2019 je článkem 12 regulována problematika kvalifikace a vzdělávání pracovníků knihovny.



Odborným pracovníkem knihovny je zaměstnanec, který zajišťuje odborné knihovnické činnosti, dosáhl minimálně středoškolského vzdělání a má odbornou způsobilost, což představuje souhrn teoretických vědomostí, znalostí odborných standardů, procesů a právních předpisů upravujících činnost knihovny.

Současně je stanoven **požadavek na provozovatele knihovny**, tedy i zaměstnavatele, aby usiloval o soustavné zvyšování kvalifikace odborných pracovníků.



Na odborné vzdělávání na jednoho pracovníka by mělo být vyčleněno ročně minimálně 48 pracovních hodin.



Pracovníci působící v knihovnách s rozsahem provozní doby menším než 15 provozních hodin týdně absolvují další odborné vzdělávání ročně v rozsahu nejméně osm pracovních hodin.

V roce 2022 přijala Ústřední knihovnická rada dokument **Koncepce celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven 2022–2027**.

Tato koncepce vychází ze strategických dokumentů:

- Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020,
- Koncepce rozvoje knihoven v ČR na léta 2021 až 2027 s výhledem do roku 2030,
- Strategický rámec Česká republika 2030 a
- Strategie IFLA 2019–2024.



Koncepce je doporučena pro všechny knihovny evidované na Ministerstvu kultury.

Popisuje formální, neformální či informální vzdělávání, proces získávání knihovnických odborností absolvováním rekvalifikačních studií či celoživotním vzděláváním prostřednictvím vnitropodnikového vzdělávání organizovaného v knihovnách pro vlastní zaměstnance. Koncepce nezapomíná na uvedení návrhů na opatření na podporu rozvoje celoživotního vzdělávání pracovníků knihoven.

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.



Zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit.



Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností. **Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší plat.**

Absolventem je zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Prohlubování kvalifikace zaměstnance

Nejčastějším případem je prohlubování kvalifikace zaměstnance. Jedná se o průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Prohlubováním je rovněž udržování a obnovování kvalifikace.



Je povinností zaměstnance si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce prohlubovat.



Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.



Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studium se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Je-li školení finančně náročnější, může se zaměstnanec na nákladech podílet.

Zvyšování kvalifikace

Naopak zvýšením kvalifikace se rozumí jak změna hodnoty kvalifikace, tak její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Změnou hodnoty kvalifikace se rozumí získání předpokladů pro výkon kvalifikovanější práce, pro kterou zaměstnanec dosud kvalifikaci nesplňoval, a to nejenom školským studiem, ale i v jiné formě vzdělávání.



Při zvyšování kvalifikace náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, pokud se obě strany nedohodnou na vyšších právech. Nárok na tyto úlevy vzniká pouze tehdy, pokud zaměstnavatel s tímto zvýšením kvalifikace souhlasí a rozhodne se jej podporovat.

Nároky jsou:

- nezbytně nutný rozsah k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- dva pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou nebo vyšší odbornou školou,

- pět pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- deset pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Zaměstnavatel může sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance a je oprávněn poskytování pracovních úlev zastavit, jestliže:

- zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Kvalifikační dohoda

Se zvyšováním kvalifikace se pojí i možnost **písemně uzavřít kvalifikační dohodu**. Kvalifikační dohoda musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele po ukončení zvyšování kvalifikace (tato doba smí činit nejdéle 5 let), druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat u zaměstnavatele.



Kvalifikační dohoda se uzavírá také při prohlubování kvalifikace, pokud předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč. V takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci jednostranně nařídit.

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/kvalifikace_a_vzdelavani_pracovniku_knihovny

Last update: **2026/03/23 09:31**