

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Katedra sociologie a andragogiky

Jarmila Matyášová
obor Školský management

LEGISLATIVA PRO MATEŘSKÉ ŠKOLY

Legislation for preschools

Bakalářská práce

Vedoucí práce: JUDr. Gadasová Dalimila, Dr.

Dolní Radechová 2013

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím uvedených pramenů a literatury.

V Dolní Radechové dne: 22. března 2013

Jarmila Matyášová

Poděkování:

Děkuji paní JUDr. Gadasové Dalimile, Dr. za odborné vedení, připomínky a cenné rady k mé bakalářské práci.

Dále děkuji rodině za podporu, které se mi po celou dobu studia dostávalo.

Obsah

Úvod.....	5
1 Vybrané úseky z oblastí řízení a fungování mateřské školy.....	11
1.1 Přijímání dětí do mateřské školy.....	11
1.2 Organizace škol – počet dětí ve třídě.....	13
1.3 Financování škol ze státního rozpočtu.....	16
1.4 Vlastní práce ředitelky mateřské školy.....	20
1.5 Problematika Rámcového vzdělávacího programu předškolního vzdělávání.....	24
2 Vybrané oblasti z pracovněprávních vztahů.....	26
2.1 Nemoc.....	26
2.2 Dovolená na zotavenou.....	31
2.3 Vzdělávání zaměstnanců.....	33
2.4 Cestovní náhrady.....	34
3 Bezpečnost při provozu mateřské školy.....	36
3.1 Bezpečnost a ochrana zdraví dětí.....	36
3.2 Hlášení o úrazu.....	41
3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.....	43
Závěr.....	48
Použitá literatura:.....	53
Seznam použitých zkratk:.....	55
Anotace:.....	56

Úvod

Úloha mateřských škol ve vzdělávacím systému je zcela nezastupitelná a v současné době nikdo nezpochybňuje vliv předškolního vzdělávání na rozvoj osobnosti jedince i působení kolektivu. Pro to, aby mateřské školy mohly správně a zodpovědně plnit své poslání je zpracována velmi rozsáhlá a podrobná legislativa, která samozřejmě nezasahuje jen předškolní vzdělávání, ale mnoho dalších oblastí. Stejně jako v jiných oblastech, ne každá norma je vytvořena tak, aby pokryla všechny eventuality a detaily v dané problematice a tudíž je někdy problematické i při nejlepší vůli vyhovět požadavkům zákonodárců.

Cílem této práce je vymežit a prezentovat některé problémy v mateřských školách, které vznikají při naplňování vybrané legislativy.

Velmi specifickou oblastí v rámci předškolního vzdělávání je práce malých jednotřídních vesnických mateřských škol. Vícetřídní mateřské školy mají, například díky většímu počtu zaměstnanců, pro naplňování zákonů mnohem lepší předpoklady než malé vesnické školy obsazené minimálním počtem personálu. Tyto malé instituce však nikdo a nic nezbavuje plnit zákonná nařízení stejně jako instituce velké. Jednotřídní mateřské školy se mnohdy dostávají do obtížně řešitelných situací, ve kterých, aby dodržely jednu legislativní normu, musí porušit jinou nebo často takříkajíc balancují na hraně zákona. Rozdílný je také postoj a přístup zřizovatelů, kteří se snaží ze své pozice situaci ovlivňovat. Zde bych ráda upozornila zejména na rozdílný přístup vycházející ze znalostí práva. Města jako zřizovatelé bývají díky odborně zaměřeným úředníkům mnohem více kompetentní v problematice škol než obce, které vede mnohdy „neuvolněný“ starosta, jedna administrativní síla a několik zastupitelů, pro které rozhodně mateřská škola není prioritou a jsou často rádi, že „obecní školka“ nějak funguje a nemusejí se jí příliš zabývat.

Protože mám osobní mnohaleté zkušenosti z práce v obou typech mateřských škol jako učitelka, a v posledních pěti letech navíc jako ředitelka té malé vesnické, rozhodla jsem se v této práci poukázat na problémy při naplňování legislativních norem právě z pohledu jednotřídní mateřské školy. Mnoho zákonů je jistě v dobré víře napsáno tak, aby byl provoz v mateřských školách správně organizován, myslí se na takřka všechny možné situace a rizika, ať se jedná o hygienu, bezpečnost práce, zdraví zaměstnanců i dětí, bohužel však často z pohledu těch větších institucí.

Jsem si vědoma, že nepojmenuji všechny problémy, které by stály za zmínku. Je také možné, že v době, kdy píšete tuto práci již legislativci některé problémy řeší a tudíž tyto v krátké době již nebudou aktuální. To je ale úděl všech prací, které jako základní literaturu používají aktuální legislativní normy.

Pro přehlednost jsem vlastní práci rozdělila do následujících částí:

- vybrané úseky z oblastí řízení a fungování mateřské školy,
- vybrané oblasti z pracovněprávních vztahů,
- bezpečnost při provozu mateřské školy.

Problematika jednotlivých částí někdy jde jen těžko oddělit, neboť se velmi často prolínají, proto, prosím, berme toto rozdělení spíše jako pracovně orientační. V každé popisované oblasti se budu snažit pojmenovat zásadní problémy, poukázat na to, jak jsou ošetřeny legislativně, jak dopadají na fungování jednotřídních mateřských škol a případně porovnáím, jak se tato situace řeší ve větších městských mateřských školách. Nebudu samozřejmě rozebírat kompletní právní normy, to mi vzhledem k mé kvalifikaci nepřísluší a ani to není cílem této práce. Zaměřím se pouze na některé oblasti, které se jeví jako náročné, problematické či sporné z hlediska uplatnění.

Pro dosažení výše uvedeného cíle této práce budeme hledat odpověď na následující výzkumnou otázku:

Pracují jednotřídní mateřské školy plně v souladu s vybranými právními předpisy?

Tato problematika bude v následujícím textu rozpracována do dílčích výzkumných otázek:

- 1. Jak jsou zejména v jednotřídních mateřských školách dodržovány vybrané právní předpisy v oblasti řízení?*
- 2. Jaké problémy vznikají v jednotřídních mateřských školách v oblasti přijímání dětí do mateřské školy?*
- 3. Má počet dětí ve třídě vliv na dodržování některých právních předpisů?*
- 4. Jak jsou zejména v jednotřídních mateřských školách dodržovány vybrané právní předpisy v oblasti pracovněprávních vztahů?*
- 5. Jak jsou dodržovány zejména v jednotřídních mateřských školách vybrané právní předpisy v oblasti BOZP?*

Jako současná ředitelka jednotřídní vesnické mateřské školy se v této práci budu danými otázkami zabírat právě přednostně ze své pozice a nabídnu srovnání s prací ve velkých mateřských školách, kde jsem pracovala více než patnáct let a tudíž i toto prostředí velmi dobře znám. Odpovědi na dané otázky se pokusím shrnout v závěru této práce.

Přestože mám s prací v mateřských školách různého typu relativně dost zkušeností, neodvažuji se stavět do pozice toho, kdo vše vidí naprosto správně a nezkresleně. Proto jsem v uplynulém období uskutečnila výzkumné šetření mezi ředitelkami mateřských škol.

Výzkumné šetření

Vlastní šetření probíhalo ve dvou fázích. V té první jsem řešený problém zpracovala do dotazníku a rozeslala na 31 náhodně vybraných adres mateřských škol z celé republiky, přibližně třetinou byly zastoupené větší víceleté a dvěma třetinami jednotřídní vesnické mateřské školy. Pokrytím celé republiky jsem chtěla předejít zkreslení výsledku šetření, které by odráželo problémy nebo potřeby jen určitého regionu. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo nejen získat základní informace o oslovené mateřské škole a o problémech běžného každodenního provozu. Některé informace, které jsem si byla schopna dohledat z veřejně dostupných zdrojů jsem do dotazníku neuváděla. Celý dotazník je tvořen 44 otázkami,

pokrývajícími podstatnou část problematiky rozpracované v této práci, to znamená provozem mateřské školy z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví, problematikou zastupování v jednotlivých pracovních zařazeních, problematikou financování, vytíženosti práce ředitelky, včetně možnosti delegování a podobně. Respondentky měly možnost výběru z nabízených odpovědí včetně vlastního komentáře a připomínek v závěrečné části. V průběhu přibližně jednoho měsíce se vrátily zpět pouze dva řádně vyplněné dotazníky. Protože jsem nepředpokládala, že by v dohledné době mohl přijít větší počet dalších odpovědí, ukončila jsem tuto fázi šetření s konstatováním, že výsledný vzorek je natolik nereprezentativní, že jej není možno v žádném případě využít jako hodnověrný výchozí materiál pro moji práci.

Jelikož jsem pro ověření svých názorů a závěrů informace z jiných mateřských škol potřebovala a na rozesílání dalších dotazníků (navíc se stejně nejistým výsledkem) již mnoho času nezbývalo, zvolila jsem, jako náhradní metodu šetření, formu přímého oslovení ředitelek při příležitosti osobních setkání nebo telefonickým dotazováním. Obsahově se forma dotazování příliš nelišila od předchozího dotazníku, jen jsem zvolila metodu spíše nestandardizovaného rozhovoru. Překvapivě v některých případech, zvláště u ředitelek malých mateřských škol jsem dostala odpovědi i na nevyřčené otázky, zvláště v oblastech zástupů, financování a spolupráce se zřizovateli. Po každém takovém rozhovoru jsem si vždy klíčové poznatky zaznamenala pro další zpracování. Ač byl tento způsob šetření z mého pohledu výrazně pracnější a časově náročnější, než jen sepsání a odeslání dotazníku, přinesl neporovnatelně lepší výsledky. Oslovila jsem sice jen polovinu (15) ředitelek než v dotazníkovém šetření, žádná mě ale neodmítla a odpověděla na většinu položených otázek nebo se o dané problematice rozhovořila sama bez dotazu.

Pokud mám zhodnotit přínos mého výzkumného šetření, tak mohu konstatovat, že mé předpokládané závěry se takřka ve všech bodech naplnily. Rozdíl se projevil jak jsem očekávala v závislosti na lokalizaci

mateřské školy, kdy městské, ale i v těsném sousedství větších obcí pracují ve výrazně jiných podmínkách než ty vyloženě vesnické vzdálené od větších center. To zvláště v dostupnosti služeb, zásobování a možnosti zástupů jednotlivých zaměstnanců. Velikost zřizovatele se projevovala v případě financování, legislativní a právní pomoci. Velikost mateřské školy má vliv na vzájemnou výpomoc jednotlivých zaměstnanců, krátkodobé zástupy kratší než jeden den, možnost spojování tříd nebo skupin dětí i komunikaci s veřejností. Výsledky šetření jsem využila v následujícím textu. Respondentky byly vždy požádány o souhlas se zveřejněním zjištěných skutečností v této práci. Ve všech případech byl souhlas udělen pod podmínkou zachování anonymity.

Při rozhovorech jsem se taktéž dotazovala na ochotu odpovídat na písemné dotazníky. Ve většině případů jsem obdržela takřka totožnou odpověď, a to: „... v poslední době jich chodí tolik, že nemám čas je ani číst a ještě méně na ně odpovídat ...“, „... už to ani nečtu a házím rovnou do koše ...“ a podobně. Z toho jsem také usoudila, proč v první fázi přišlo tak málo odpovědí.

Legislativa pro mateřské školy

Obsah této práce vychází ze základních legislativních předpisů, z nichž některé přesahují rámec školské legislativy. Níže uvedené právní předpisy jsou jen částí všech právních norem, které svojí působností zasahují do oblasti mateřských škol. Pro potřeby této práce jsem čerpala z následujících právních norem. Základní legislativní normou pro školství je zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav, dále se budeme odkazovat na následující právní normy: zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších úprav, zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (Zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů¹, vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 107/2005 Sb., o školním stravování ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, vyhláška č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro konkrétní kalendářní rok.

¹ s účinností od 1.1.2014 vstoupí v platnost nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb.

1 Vybrané úseky z oblastí řízení a fungování mateřské školy

1.1 Přijímání dětí do mateřské školy

Ředitelka mateřské školy přijímá uchazeče podle předem stanovených a zveřejněných kritérií.² Na vesnicích, kde je starosta a zastupitelstvo neuvolněné, je zcela běžné, že se kromě termínu o proces přijímání dětí do mateřské školy příliš nezajímají, takže často ani neznají vlastní podmínky přijetí, jak je požaduje zákon. Potom ale může nastat situace, že tento zřizovatel až v průběhu přijímání nových dětí zjistí, že některé místní děti, které „měly být přijaty“, z kapacitních důvodů být přijaty nemohou. Podle zákona mají přednost děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky, přestože jsou z okolních vesnic. Zákon totiž umožňuje, aby si rodič pro svého potomka mateřskou školu svobodně vybral. Ředitelka v dobré víře stanoví kritéria, zveřejní dle zákona informace o zápisu a následně podle předem stanovených kritérií přijímá děti do mateřské školy. Pokud je kapacita omezená (většinou se uvolňuje jen několik míst po dětech nastupujících do základní školy), mají, jak bylo řečeno výše, ze zákona přednost předškoláci. Neuspokojení rodiče si jdou stěžovat na obecní úřad, jak je možné, že jsou přednostně přijímány děti (předškoláci) z jiných obcí a na místní se nedostane. Jindy si stěžují matky, které počítají s vlastním nástupem do zaměstnání, a jejich dítě nebylo přijaté, na rozdíl od jiného dítěte, jehož matka je na mateřské dovolené s jeho mladším sourozencem, a podobně. Tento tlak může (a často se tak stává³) vyústit v konflikt zřizovatele s ředitelkou, která je jediná ze zákona zodpovědná za přijetí dětí. Zřizovatel začne požadovat, aby došlo dodatečně ke změně kritérií. Ředitelka je samozřejmě povinna dodržovat zákon, a pokud zřizovatel včas nepřipomínkoval kritéria ještě před jejich zveřejněním

² § 34 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

³ Podle výzkumného šetření se s podobným nátlakem setkala téměř třetina ředitelk jednotlivých mateřských škol

(rozumná ředitelka se snaží se zřizovatelem dopředu podmínky prokonzultovat nebo na ně alespoň písemně upozornit, někdy jsou dokonce zastupitelstvem schvalovány), nelze dodatečně nic měnit. V tomto případě může zřizovatel využít svého práva (pokud tak neučinil již dříve) a kapacitu mateřské školy zvýšit na zákonem povolené maximum, což ale často ztíží práci personálu mateřské školy. S touto situací se setkáváme ve všech kategoriích mateřských škol, zvláště v letech, kdy celkový počet dětí převyšuje kapacity mateřských škol v daném regionu a dosti těžko to lze řešit nějakým jiným rozumnějším způsobem. Tento stav se totiž většinou zjistí až v době přijímání dětí do mateřské školy a to je již pozdě na jakákoliv preventivní opatření, jako například navýšení počtu tříd tam, kde je to možné nebo hledání jiných náhradních řešení.

Dalším problematickým bodem je úprava, která dovoluje v měsíci červenci a srpnu přijímat i děti z jiné mateřské školy, která přerušila provoz.⁴ Toto opatření slouží k lepšímu využití kapacity mateřské školy ve chvíli, kdy kmenové děti např. odjedou s rodiči na dovolenou a mateřská škola by zůstala nenaplněná. Navíc je to opravdu vstřícný krok pro rodiče, kteří potřebují i v době prázdnin dítě do mateřské školy umístit a ta jejich je po celou dobu nebo částečně uzavřena. Proti této situaci nelze z lidského ani ekonomického hlediska naprosto nic namítat. Problém ale nastává v situaci, kdy ředitelka uprázdněná místa v tomto období doplní právě dětmi z jiné mateřské školy a náhle se dostaví do školky „kmenoví“ rodiče s oznámením, že se situace změnila a oni chtějí své řádně přihlášené dítě umístit do nyní plně obsazené mateřské školy. Důvodů, proč třeba neodcestují na předem dlouho plánovanou dovolenou je v dnešní době mnoho a není třeba je zde vyjmenovávat. Pokud ředitelka „doplnila“ mateřskou školu do maximální povolené kapacity, nemůže nyní přijmout další, byť kmenové, děti, protože by překročila kapacitu a tím porušila zákon. Má tedy odmítnout tzv. cizí děti, které již třeba několik dní do mateřské školy řádně docházejí a rodiče s touto péčí v prázdninovém

⁴ § 34 odst. 10 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

programu počítají? (Někteří o prázdninách pracují a nemají komu dítě během své pracovní doby svěřit atd.). Které dítě má přednost? ŠZ tuto situaci neřeší a nechává vše na odpovědnosti ředitelky. Tento problém může potkat jakýkoliv druh školky, bez ohledu je-li na vesnici nebo ve městě. Ty městské mají ale tu výhodu, že jich je většinou během prázdnin otevřeno hned několik, a mohou si tedy vypomáhat s momentálně volnou kapacitou. Na venkově, kdy je nejbližší mateřská škola i mnoho kilometrů vzdálená, již tato výpomoc možná není. Řešením je přesně definovat prázdninový provoz se všemi důsledky pro všechny strany. Například pokud je dítě na prázdniny „odhlášené“ nelze se domáhat jeho umístění s výjimkou, že není kapacita naplněná. Stálo by ovšem za zvážení, jak by, vzhledem k absenci řešení v zákoně nebo nějaké vyhlášce, dopadl případný spor, pokud by se jej rodiče rozhodli vyvolat. Ředitelka nemá právnické vzdělání a řeší situace podle nejlepšího vědomí a svědomí, nemusí to ale být vždy to nejšťastnější rozhodnutí.

1.2 Organizace škol – počet dětí ve třídě

Zřizovatel může podle zákona povolovat výjimky z nejvyššího počtu dětí ve třídě.⁵ Maximální počet v jedné třídě je běžně 24 dětí⁶. Je-li přebytek uchazečů, jak se v posledních letech stávalo, zřizovatel může navýšit kapacitu jednotřídní školy ve smyslu výše uvedeného zákona na maximální povolený počet 28 dětí a to na žádost ředitelky mateřské školy. Ve skutečnosti ale většinou ředitelka nemá zájem zvyšovat počet dětí ve třídě z mnoha oprávněných důvodů, jak si přiblížíme v další části textu. Zřizovatel ale například pod tlakem veřejnosti „přesvědčí“ ředitelku, aby o navýšení kapacity požádala. Ředitelka je sice formálně ten, kdo rozhoduje o přijetí či nepřijetí uchazeče podle předem stanovených kritérií, ve skutečnosti ale počet dětí ve třídě upraví zřizovatel, přestože to nemusí vyhovovat pracovním a hygienickým podmínkám mateřské školy. Ředitelce nezbude

⁵ §23, odst. 5 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

⁶ §2 odst. 2 vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších úprav

nic jiného, než se přizpůsobit, pokud nechce riskovat ztrátu své funkce po skončení šestiletého funkčního období⁷ (případně i dříve⁸). Tento nástroj se někteří zřizovatelé nerozpakují využívat jako nátlakovou formu v mnoha dalších oblastech činnosti ředitele školy. Stává se i to, že se ředitelka brání a namítne, že pro přijetí vyššího počtu dětí do třídy mateřské školy nejsou optimální podmínky např. z hlediska hygienických norem. Přesto je zřizovatel schopen zařídit, aby žádosti o povolení výjimky z hygienických důvodů bylo vyhověno, přičemž ale využije podklady z minulých období a současný stav se záměrně pomine⁹. Navýšení počtu dětí tak nikdo nebrání. Přitom však veškerá zodpovědnost za provoz v těchto podmínkách zůstává na bedrech ředitelky.

Podle zákona „školy a školská zařízení jsou při vzdělávání a s ním přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb povinny přihlížet k základním fyziologickým potřebám dětí, žáků a studentů a vytvářet podmínky pro jejich zdravý vývoj a pro předcházení vzniku sociálně patologických jevů.“¹⁰ Škola zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví dětí. Jak již bylo uvedeno výše, může zřizovatel zvýšit maximální počet dětí ve třídě až na 28. Nyní se vžijme do situace jednotřídní mateřské školy na malé vesnici, ve které je pedagogický sbor tvořen ředitelkou a jednou učitelkou. Ředitelka má úvazek přímé vyučovací činnosti 24 hodin týdně, tj. méně než 5 hodin denně a učitelka, pokud je zaměstnána na plný úvazek 31 hodin týdně, tj. něco málo přes 6 hodin denně. Pracovní doba v mateřské škole je např. od 6.30 hod. do 15.30 hod. tj. 9 hodin denně, ale bývá i delší. Z toho jednoznačně vyplývá, že se v ideálním případě pedagogické pracovnice překrývají pouze 2 hodiny denně. Po celý zbytek pracovní doby jsou na všech 28 dětí samy. Kde je tedy možnost se dětem alespoň část pracovní doby více či méně individuálně věnovat, jak požaduje Rámcový vzdělávací

7 §166 odst. 2 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

8 §166 odst. 3 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

9 zkušenost dvou respondentek výzkumného šetření

10 §29 odst.1 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

program předškolního vzdělávání a školský zákon? Navíc se jedná o „heterogenní“ třídu, složenou od tříletých po šestileté děti, případně i sedmileté, které mají povolený odklad nástupu do první třídy základní školy. Každý, kdo se někdy podílel na výchově dětí ví, že potřeby takto rozdílné skupiny jsou opravdu velmi různorodé a přizpůsobit program požadavkům všech věkových skupin v jednom kolektivu je velmi obtížné. Někdo by mohl namítnout, že se málokdy sejdou v maximálním počtu například z důvodu nemoci. Ano, většinou několik dětí chybí, ale 25 přítomných dětí již není výjimkou. Při tomto počtu a heterogenním uspořádání je práce učitelky opravdu velmi náročná. Málokdo si uvědomuje tu skutečnost, že na rozdíl od vícetřídních mateřských škol na jednotřídní je také pobyt venku několikrát v týdnu uskutečňován pouze s jednou učitelkou a to z důvodu kratšího pracovního úvazku ředitelky nebo někdy také plnění jejích povinností vyplývajících z funkce. Ostatní zaměstnanci (jedna kuchařka a jedna uklízečka) mají svoji práci a dětem se věnují jen v „havarijních“ situacích, kdy se učitelka z naléhavých důvodů potřebuje věnovat jednomu z dětí nebo například se jen na krátký okamžik musí vzdálit řekněme z vlastních fyziologických důvodů. V takto naplněných mateřských školách se opravdu jen těžko dá hovořit o kvalitních podmínkách pro zdravý vývoj a naplňování individuálních potřeb dětí. A to se zatím nezmiňuji o pracovních podmínkách zaměstnanců z pohledu například nepřetržité psychické zátěže. O tom ale až později.

Velké mateřské školy si mohou alespoň částečně pomoci tím, že tvoří třídy tak, aby si v nich byly děti věkově bližší, tedy do jedné třídy jsou zařazeny děti ve věku například od tří do pěti let a do další třídy děti čtyř až šesti, respektive sedmileté a podobně. Oblíbené jsou také třídy předškoláků, kterými se daný problém alespoň částečně řeší. Ale i homogenní třídy mají své odpůrce, poukazující právě na oddělenost věkových kategorií, jako nepřirozeného jevu v předškolním věku, nehledě na to, že práce s nejmladšími dětmi je mnohem náročnější než například se skupinou již rozumnějších předškoláků. Potom je ale na ředitelce, jak práci zorganizuje

a umožní třeba pravidelné střídání učitelek ve třídách po určité době a podobně. Navíc u velkých mateřských škol je z důvodu různé naplněnosti tříd možnost spojování do větších skupin při některých společných činnostech, pobytech na školní zahradě a vycházkách. Tím se o něco sníží počet dětí na jednu učitelku. Tato výpomoc ale u jednotřídních mateřských škol není možná, ředitelka s učitelkou si vypomáhají jen v době kdy se překrývají.

Ještě komplikovanější je situace, když z úsporných důvodů (nižší počet přijatých dětí) je učitelka zaměstnána na zkrácený úvazek, potom se s ředitelkou v práci jen tak tak potkávají. Je přitom zcela běžné, že na mnoha akcích musí být ve stejné době obě v zaměstnání, například v případě plaveckého výcviku, kterého se účastní jen část dětí, která odjede s ředitelkou do plaveckého bazénu a učitelka se věnuje zbytku dětí. Podobné je to při mnoha dalších akcích, jako jsou společné výlety, návštěvy kulturních akcí a podobně. Podrobněji se ale k problematice bezpečnosti práce vrátím později.

1.3 Financování škol ze státního rozpočtu

„Ze státního rozpočtu se za podmínek stanovených tímto zákonem poskytují finanční prostředky vyčleněné na činnost škol a školských zařízení zřizovaných obcemi nebo svazky obcí, a to na platy, náhrady platů, nebo mzdy a náhrady mezd, na odměny za pracovní pohotovost, odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupné, na výdaje na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na přiděly do fondu kulturních a sociálních potřeb a ostatní náklady vyplývající z pracovněprávních vztahů, výdaje na nezbytné zvýšení nákladů spojených s výukou dětí, žáků a studentů zdravotně postižených, výdaje na učební pomůcky, výdaje na školní potřeby a na učebnice, pokud jsou podle tohoto zákona poskytovány bezplatně, a rovněž výdaje na další vzdělávání pedagogických pracovníků, na činnosti,

*kteří přímo souvisejí s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání.*¹¹ Prostředky ze státního rozpočtu lze použít pouze na tyto taxativně vyjmenované výdaje, na jiné výdaje je v žádném případě použít nelze.¹² Výdaje, vyplývající z pracovně právních vztahů tady nejsou rozlišeny na ty pro pedagogické a pro nepedagogické zaměstnance. Podstatné je pouze to, že se musí jednat v souladu se zákoníkem práce.¹³ Výdaje, které nejsou ve výčtu taxativně uvedeny, ale patří mezi takzvané ostatní náklady, jsou například cestovní náhrady¹⁴, náklady na pořízení osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků apod. Bohužel již řadu let je pravdou, že přidělené prostředky na vyjmenované výdaje zdaleka nestačí a nezbyvá, než některou oblast nenaplnovat. Z pohledu legislativy je to samozřejmě porušení zákona, v praxi ale ředitelce nic jiného nezbyvá. Takže když se například zvýší nemocnost personálu a je třeba hledat externí zástup, často se musí ušetřit například na dalším vzdělávání, i když zákon toto garantuje a nařizuje.¹⁵ K problematice zaměstnanosti se ale dostaneme později.

Další nemalou komplikací je skutečnost, že finanční prostředky se určují podle skutečného počtu dětí ve škole¹⁶. S tím také souvisí výše úvazku jednotlivých zaměstnanců, a to bez ohledu na velikost mateřské školy. Vícetřídním školám však vychází normativ na počet zaměstnanců zpravidla více než 1 a tudíž mají možnost například zaměstnat více zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek a tím mohou lépe vykrýt celou provozní dobu školy. Problém je u jednotřídních mateřských škol, kde se limit počtu správních zaměstnanců pohybuje pod 1,00, což je osmihodinová pracovní doba. Uvedu vlastní zkušenost. Máme jednu třídu naplněnou na plnou

11 § 160 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav, zkrácená citace o údaje netýkající se mateřských škol

12 KATZOVÁ, P: Školský zákon. Komentář. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008, str 602

13 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

14 § 173 a násl., zákona 262/2006 Sb. ve znění pozdějších úprav

15 § 24, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

16 § 160 odst. 5 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

kapacitu 26 dětí. Ředitelka plný úvazek, učitelka 0,9 úvazku, vedoucí školní jídelny a kuchařka v jednom 0,2 + 0,8 úvazku, jedna uklízečka 0,7 úvazku. Další zaměstnanci již v mateřské škole nejsou. Drobné opravy, technické práce a sekání zahrady zajišťuje zaměstnanec obce, bohužel až když má čas. Uklízečka, která má kromě úklidu v pracovní náplni také pomáhat učitelce při případné obsluze dětí, na celý úvazek, podle normativu 0,84 na 28 dětí, v jednotřídní mateřské škole vůbec nedosáhne. Navíc úklidové prostory, které má uklízečka na starosti se pochopitelně s počtem dětí nemění, takže práci, kterou dříve vykonávala na celý úvazek, musí nyní zvládnout na úvazek zkrácený. Podobná situace je také u kuchařky. Na tomto místě bych ráda podotkla, že finanční prostředky poskytované nepedagogickým (provozním) zaměstnancům za práci, kterou musejí odvádět jsou opravdu žalostné. Když se do toho ještě objeví úsporný balíček ze strany ministerstva (vázané prostředky), jako tomu bylo v loňském roce, musí všichni odvést stejnou práci, za ještě menší peníze. Potom se opravdu jen velmi těžko naplňuje litera zákona nařizující, co všechno se má z toho přiděleného mála uhradit (viz výše). Zřizovatel samozřejmě odmítá dorovnávat prostředky, které na platy chybí, neboť financuje provozní náklady mateřské školy, které již samy o sobě malou obec s malým rozpočtem značně zatěžují. Navíc zřizovatel často doplácí na nákup pomůcek a další položky, které by měly být hrazeny ze státního rozpočtu. Oblasti financování se ale ještě několikrát dotkneme, konec konců, je to jedna z nejbolestivějších částí celého školství a odvíjí se od ní mnoho dalších problémů, včetně kvality vzdělávání.

Zvláštní problematikou je vzdělávání pedagogických pracovníků. *„Ředitel školy vytváří podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a pro práci školské rady, pokud se podle tohoto zákona zřizuje.“*¹⁷ Souhlasím s tím, že další vzdělávání pedagogických pracovníků je nutností. Sama z pozice ředitelky se musím vzdělávat takřka nepřetržitě, bohužel převážně ve svém volném čase formou samostudia nebo

¹⁷ § 164 zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav, zkrácená citace

konzultacemi prostřednictvím internetu, případně e-mailové pošty. Jestliže jsme v mateřské škole pouze dvě pedagogické pracovnice střídající se v přímé činnosti ve dvou směnách (jak již bylo uvedeno výše), lze si jen těžko představit, že jedna nebo druhá budeme jezdit na několikadenní školení a kurzy. Pokud je to nutné řešit, jelikož vzdělávat se skutečně je potřebné, měla by nastoupit náhradní pracovnice např. jen na „dohodu“. Vzhledem k omezeným financím je toto řešení ovšem velmi problematické, proto jej využíváme opravdu pouze v nezbytných případech. Navíc v malé vesnici není tak jednoduché kvalifikovanou pracovní sílu na zástup sehnat a je to spojeno s několika dalšími komplikacemi. Ty si uvedeme později. Dostáváme se tak do situace (chceme-li se vyhnout omezení provozu mateřské školy), kdy jedna pracovnice musí zůstat v zaměstnání po celou provozní dobu a to bez patřičného finančního dorovnání, neboť na přesčasy nezbývá v rozpočtu dostatečný obnos peněz. Kompenzace tedy přichází formou náhradního volna, které ovšem zmíněná pracovnice většinou využije na vlastní vzdělávání (kurz nebo školení) nebo na jinou aktivitou související s profesí, které by se jinak z časových důvodů určitě nemohla zúčastnit. Věnuje tedy nakonec svému zaměstnání mnoho času a energie, které se nakonec vůbec nepromítnou na výplatní pásce. Přitom každá pedagogická pracovnice má ze zákona pro účely dalšího vzdělávání nárok na placené volno.¹⁸ Vzdělávání navíc není rozhodně levnou záležitostí. Jen málo kurzů a školení, které by byly velmi přínosné, je zdarma nebo za symbolické ceny a mateřská škola bohužel na úhradu těchto nákladů včetně cestovních náhrad většinou má velmi nízké finanční prostředky. Velké školky mají opět značnou výhodu v možnosti spojování tříd, čímž lze některou učitelku „uvolnit“ a, bez výrazného dopadu na provoz mateřské školy, další vzdělávání jí umožnit. Navíc velké mateřské školy pracují s výrazně většími rozpočty, tudíž mohou o něco lépe vytvořit potřebnou rezervu na úhradu potřebných nákladů. Řešení této problematiky se nabízí v prvé řadě v dostatečném financování škol nejen na vlastní náklady na vzdělávání, ale

¹⁸ § 24, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

také na zaplacení „náhradního“ pedagoga po dobu nepřítomnosti kmenové učitelky. V neposlední řadě by bylo také vhodné zjednodušit proces přijímání těchto náhradních zaměstnanců. K tomu se však vrátíme později.

1.4 Vlastní práce ředitelky mateřské školy

Zastoupení zaměstnanců školy v řízení a organizaci práce je na různých stupních škol velmi rozdílné. Vysoké školy v jejich komplikované hierarchii rovnou vynechám, na středních školách má ředitel k dispozici většinou hned několik zástupců pro jednotlivé oblasti řízení, ekonomický a mzdový úsek, správce budov (často ve spojení se školníkem a týmem úklidových pracovníků), ICT metodika a koordinátora (vykonávající i práci technika) a případně řadu dalších nepedagogických zaměstnanců a samozřejmě strukturovaný pedagogický sbor. Základní školy již jsou poněkud skromnější, ředitel má svého zástupce, personál účtárny, opět školníka s několika uklízečkami a rozsáhlý pedagogický sbor, kterému často přiděluje nejrůznější aktivity. Tato struktura je podobná té ve velkých městských mateřských školách, jen se liší počtem zaměstnanců. A nyní to porovnejme s malou, vesnickou mateřskou školou o čtyřech zaměstnancích. Vzhledem k jedinečnosti náplně práce všech zaměstnanců tady v podstatě neexistuje jakákoliv zastupitelnost, s výjimkou učitelky, která se střídá s ředitelkou ve výchovně vzdělávacím procesu. Nemůžeme tedy ani náznakem hovořit o jakémkoliv delegování libovolných aktivit od ředitelky na podřízené, a když k tomu dojde, tak jen opravdu formálně jak si uvedeme později. Ředitelka přitom ze zákona¹⁹ má v podstatě stejné (nebo podobné) povinnosti jako ředitel základní nebo střední školy, jen s tím rozdílem, že na to má méně času, nemá jí v tom kdo pomoci (ze zaměstnanců) a v neposlední řadě za to má i výrazně méně peněz. Někdo namítne, že nelze srovnávat například střední odbornou školu s malou školkou, to samozřejmě ne, každá plní jiné spektrum úloh a činností, ale povinnosti a zodpovědnost ředitele už ano. Vedení školní administrativy, personální práce, ekonomika

¹⁹ zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, v § 164 až 166 nerozlišuje jednotlivé stupně škol, uvedené paragrafy platí od mateřských po střední školy a školská zařízení

školy, správa budov včetně revizí, správní řízení, hlídání všech možných termínů a hlášení, bezpečnost práce a ochrany zdraví dětí i zaměstnanců a mnoho dalších činností. K tomu připočítejme přímou vyučovací povinnost²⁰ a odpovídající nepřímou činnost vztahující se k přímé. Pokud ještě k tomu jako bonus připočítáme v mateřské škole ne příliš aktivní personál, který ani nemůžete řádně zaplatit (pracují navíc na zkrácené úvazky), není se co divit, že si ředitelky mateřských škol velmi často stěžují na neustálé přetěžování. Přitom v povědomí veřejnosti, často včetně zřizovatele, je ředitelka vlastně „v pohodě“, má na starosti jen několik málo dětí se kterými si stejně jenom hraje, plno volna o prázdninách a pracovní dobu, kterou jí může závidět každý poctivě pracující občan s pravidelnou 8 hodinovou pracovní dobou. Tak jsou na ředitelku kladeny neustále další nároky, například že by mohla být mateřská škola otevřená již od 6.00 hod. a alespoň do 17.00 hodin, že by bylo vhodné provozovat nějaké mimoškolní aktivity a kroužky, jako např. hudební, taneční, jazykový a podobně, účast na vítání občánků a různých besídkách je samozřejmostí a mohli bychom dále pokračovat. Málomnozí rodič, který třeba jen těžko zvládá výchovu svého jednoho dítěte si umí představit, jak je složité zvládnout plnou heterogenní třídu o 25 dětech, přitom je naučit požadovaným kompetencím a připravit je pro bezproblémový nástup do základní školy.

Z mého výzkumného šetření vyplynulo, že přibližně 90% ředitelek velkých mateřských škol pravidelně podstatnou část úkolů a činností deleguje na svoji zástupkyni a některé další zaměstnance. 75% ředitelek malých mateřských škol se cítí velmi často přetěžovaných, převážně administrativou a činnostmi přímo nesouvisejícími s prací s dětmi. Takřka všechny (90%) dotazované ředitelky malých mateřských škol „nestíhá“ práci související s výkonem funkce ředitelky a provozem školy v pracovní době a pravidelně zůstává v zaměstnání i po jejím skončení nebo si bere část práce domů (je-li to možné), například zpracování podkladů pro účetní, zpracování směrnic, zajišťuje všechny potřebné nákupy (kromě školní

²⁰ ředitel střední školy podle velikosti školy např. 4 hodiny týdně, ředitelka malé mateřské školy 24 hodin týdně

jídelny), řeší problémy na úřadech a podobně. Na výkon funkce ředitelky má totiž jen 9 hodin týdně a v té době řeší problémy na pracovišti, kontrolní a hospitační činnost, zajišťuje opravy, vyřizuje korespondenci a telefonáty a samozřejmě se věnuje komunikaci s rodiči a ostatní veřejností, včetně různých kontrolních orgánů, musí si udělat čas na své spoluzaměstnance a jejich potřeby a problémy. Ředitelka jednotřídní školy také někdy zastupuje uklízečku, jindy ráno v zimním období, napadne-li sníh, musí ho odklidit ona, je-li na pracovišti první. Dělají toto ředitelky na větších školách?

To je jen velmi hrubý výčet činností, který zdaleka nemusí být úplný a mění se podle typu školy a konkrétní situace. Přitom legislativa, jak již bylo několikrát uvedeno práci ředitelky opravdu nezjednodušuje, naopak činí ředitelku plně zodpovědnou i za skutečnosti, které často nemůže řešit tak, jak by bylo vhodné a nutí ji do formálnosti. Jen pro ilustraci bych uvedla realizaci vnitřního kontrolního systému.²¹ *Vedoucí orgán veřejné správy (ředitelka) je povinen zavést a udržovat vnitřní kontrolní systém, který*

- a) vytváří podmínky pro hospodárný, efektivní a účelný výkon veřejné správy,*
- b) je způsobilý včas zjišťovat, vyhodnocovat a minimalizovat provozní, finanční, právní a jiná rizika vznikající v souvislosti s plněním schválených záměrů a cílů orgánu veřejné správy,*
- c) zahrnuje postupy pro včasné podávání informací příslušným úrovním řízení o výskytu závažných nedostatků a o přijímaných a plněných opatřeních k jejich nápravě.*

Podle odstavce 2 stejného zákona

- a) stanoví rozsah odpovídajících pravomocí a odpovědností vedoucích a ostatních zaměstnanců při nakládání s veřejnými prostředky, včetně úplného a přesného vymezení povinností ve vztahu k jimi plněným úkolům,*

²¹ §25, odst.1 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (Zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů

- b) zajistí oddělení pravomocí a odpovědností při přípravě, schvalování, provádění a kontrole operací, zejména ve vztahu k výběrovým řízením, uzavírání smluv, vzniku závazků, platbám a vymáhání pohledávek,*
- c) zajistí, aby o všech operacích a kontrolách byl proveden záznam a vedena příslušná dokumentace,*
- d) přijme veškerá nezbytná opatření k ochraně veřejných prostředků,*
- e) zajistí hospodárné, efektivní a účelné využívání veřejných prostředků v souladu se zásadami spolehlivého řízení uvedenými v odstavci 1,*
- f) sleduje a zajišťuje plnění rozhodujících úkolů orgánu veřejné správy k dosažení schválených záměrů a cílů.*

Úmyslně uvádím relativně obsáhlou citaci, která je ale nutná pro představu, jak lze jen opravdu těžko uspokojit literu zákona aniž by se ředitelka vyvarovala formálnosti ve čtyřčlenném pracovním kolektivu.²² V praxi je to ale na malé mateřské škole realizováno následovně. Ředitelka je příkazcem operace. Protože žádná skutečná účetní v mateřské škole není a protože zákon pro malé organizace naštěstí dovoluje sloučit funkci hlavní účetní a správce rozpočtu, vykonává například v naší škole tuto zdvojenou funkci vedoucí školní jídelny, zastupuje ji učitelka, na jiných školách tomu může být obráceně. Další možností je zapojit do jedné z těchto funkcí uklízečku. Asi si každý umí představit, jak hluboce a kvalifikovaně jednotliví pracovníci chápou a realizují tyto svěřené pravomoci. Přitom ale paradoxně zodpovídají za správnost čerpání rozpočtů školy. Většinou ale ani neví o co jde, takže předložené dokumenty pouze podepíší a důvěřují, že ředitelka vše vede správně. Nicméně zákon byl i v tomto složení naplněn, kontroly budou spokojené. Myslím, že do těchto detailů zákonodárci absolutně nedohlédli, každopádně ředitelka je povinná zákon dodržovat a v rámci možností to také naplňuje.

Zkrátka ředitelka malé mateřské školy musí být (protože je v podstatě nezastupitelná) odborníci tak neuvěřitelně univerzální, že by jí to mohli

²² Znovu připomínám složení ředitelka, učitelka, kuchařka a uklízečka.

závidět ředitelé všech ostatních stupňů vzdělávací soustavy, protože ti na velkou část uvedených činností mají větší či menší odborníky, na které se mohou spolehnout. Ředitelka malé mateřské školy se může spolehnout jen sama na sebe.

1.5 Problematika Rámcového vzdělávacího programu předškolního vzdělávání

Česká školní inspekce (dále jen ČŠI) „...zjišťuje a hodnotí naplnění školního vzdělávacího programu a jeho soulad s právními předpisy a rámcovým vzdělávacím programem“²³. Podle Rámcového vzdělávacího programu předškolního vzdělávání (dále jen RVP PV), zjednodušeně řečeno, je cílem předškolního vzdělávání rozvíjet a získávat patřičné klíčové kompetence. Tento plán je doplněn dokumentem MŠMT nazvaným Konkretizované očekávané výstupy RVP PV, který rozpracovává a zpřesňuje jednotlivé očekávané výstupy, jinými slovy, popisuje, co by mělo dítě zpravidla na konci předškolního věku dokázat. Výstupy tedy známe, ale názory, jak jich dosáhnout se v posledních letech různí. Ještě nedávno byl požadavek stanovit cíle a prostřednictvím jednotlivých vhodných činností jich dosáhnout. Tak to kontrolovaly a vyžadovaly všechny orgány včetně ČŠI. Se změnou kurikulární reformy se objevil názor, že děti není vhodné do čehokoli nutit, vše má vyplývat a samovolně se vyvíjet z přirozených činností dítěte. Laicky řečeno: „Zapomeňte na cíle jakožto prioritu, důležité jsou spontánní a přirozené činnosti, díky kterým se děti k požadovanému výstupu dopracují automaticky“. V mateřských školách se tedy více či méně přestaly činnosti organizovat, děti se zabavovaly podle momentálního individuálního zájmu a učitelky se jim při tom snažily napomáhat. Bohužel, pedagogičtí pracovníci brzy vyzorovali, že touto metodou se cíle vůbec naplňovat nedaří a děti odcházejí z mateřských škol do základních nedostatečně připravené. Důraz byl sice

²³ § 174, odst. 2, písm. c) zákona 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

kladen na individualitu a rozvoj osobnosti každého jedince, jak však tento přístup kvalitně uplatnit ve třídách s přibližně 25 dětmi? Naštěstí současný trend se vrací zpět k organizovanější činnosti a do popředí se opět dostávají vzdělávací cíle, od kterých se činnosti odvíjejí. Tento pedagogický kolotoč proběhl během přibližně deseti let, přičemž jednotlivé po sobě následující kontroly v mateřských školách navzájem opravovaly a zpřesňovaly metodu přípravy dětí v závislosti nejen na postupném vývoji názoru na věc, ale také na osobním přístupu a náhledu samotných kontrolorů. V současné době máme prostřednictvím RVP PV a Konkretizovaných očekávaných výstupů RVP PV upřesněno, co mají děti v určitém věku umět. Jakým způsobem bude ale ČŠI výstupy kontrolovat? Přistoupí se snad k nějaké formě testování? Jak vyhodnotí činnost mateřské školy například v případě dětí, které ji navštěvují jen jeden školní rok a ještě k tomu nepravidelně? Docházka do mateřské školy přece není povinná. V případě vesnických heterogenních tříd s dětmi od tří do sedmi let, někdy přeplněných na 28 dětí, o které pečuje střídavě učitelka a ředitelka, je vlastní naplňování RVP PV dalším záludným oříškem.²⁴ A to má být ještě příprava individualizovaná. Uvedené problémy někdy vyvolávají neodbytný pocit, že mezi pracovníky MŠMT, kteří zpracovávají teoretické návrhy a pokyny, a konkrétními školami, řešícími množství na první pohled snad možná banálních situací, vyrostla jakási komunikační bariéra, která brání pružnému a účelnému reagování na vznikající těžkosti.²⁵

24 Na tento fenomén upozorňuje v poslední době řada pedagogů a dětských psychologů, např. PhDr. Ladislava Lažová v časopise *Informatorium* 10/2012: Předškoláci už musí vědět, že existují nějaká pravidla hry

25 RVP PV právě prochází revizí, kterou řídí MŠMT. Ta by měla být hotová koncem roku 2015 a revidovaný RVP PV by měl vstoupit v platnost v roce 2016. Jaké další změny se na mateřských škol chystají se tedy dozvíme v průběhu několika dalších let. - *Učitelské noviny* 34/2012: Mateřinky mají revidovat svůj RVP

2 Vybrané oblasti z pracovněprávních vztahů

Základním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy je zákoník práce²⁶. Není cílem této práce rozebírat tento zákon, byť se práce ve školství samozřejmě týká stejně jako v jiných oblastech. Nás ale budou zajímat i další legislativní předpisy²⁷.

Podobně jako v předchozí části, zaměřím se na některé problémy a komplikace, které musíme řešit v prostředí mateřské školy.

2.1 Nemoc

Jak již bylo uvedeno výše, v „mé modelové“ vesnické jednotřídní mateřské škole pracují kromě ředitelky tři zaměstnankyně, kmenová učitelka (v předpenzijním věku), kuchařka na zkrácený pracovní úvazek, vykonávající i práci vedoucí školní jídelny a uklízečka opět na zkrácený úvazek.²⁸ Pominu již zmiňované problémy s prací takto omezeného kolektivu, ale zaměřím se na okamžik, kdy kterákoliv pracovní síla onemocní. Ředitelka musí jednat okamžitě, když tuto informaci dostane, což se děje ve většině případů telefonicky mimo pracovní dobu, zpravidla večer. Pokud nechce omezit provoz, což si většinou nemůže dovolit, je třeba okamžitě hledat nejlépe kvalifikovaný zástup. A to je první problém. Hledejte na vesnici v neděli odpoledne kvalifikovaný zástup v podstatě za kohokoliv. Co se týká učitelky, nemáte jinou možnost, než dlouhodobě udržovat přátelské vztahy alespoň se třemi bývalými učitelkami, nyní ve starobním důchodu. Začínající ředitelka, vzešlá z konkurzu, která žádné vazby zatím nemá, je doslova v překérní situaci a pravděpodobně bude obvolávat všechny ředitelky okolních mateřských škol a vyptávat se na

²⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších úprav

²⁷ zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších úprav, zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav, zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a mnoho dalších právních předpisů, z nichž k některým se v dalším textu budeme odkazovat.

²⁸ Krácené úvazky jsou z důvodu malého počtu dětí ve škole, i když je paradoxně jednotřídní mateřská škola naplněna na maximálně povolenou kapacitu 28 dětí, přesto nedostatek financí nutí ředitelku krátit pracovní úvazky.

jejich kontakty (otázka je, jak budou konkurenční ředitelky sdílné). Ředitelka s již delší praxí většinou už nějaké kontakty má. Pokud se s některou z „kandidátek“ dohodne, začne ten správný legislativní kolotoč. Tím nemyslím vlastní agendu ředitelky, spojenou se sepsáním pracovní smlouvy nebo jiného pracovněprávního vztahu. Podle zákona²⁹ může být pedagogickým pracovníkem pouze bezúhonná osoba, která tuto svou bezúhonnost prokáže před vznikem pracovněprávního vztahu předložením **výpisu z evidence Rejstříku trestů**, který nesmí být starší 3 měsíců. Jak bylo výzkumným šetřením zjištěno, většina ředitelek mateřských škol toto nařízení porušuje, neboť neposílá zastupující učitelku ještě před jejím nástupem do školky (někdy by to ani z časových důvodů nebylo možné) na obecní úřad nebo poštu³⁰, kde si může výpis z Rejstříku trestů obstarat za správní poplatek 100,- Kč, který ovšem nelze následně proplatit. Ochota přicházet vypomoci by s tímto požadavkem u oslovené důchodkyně pravděpodobně značně klesá,³¹ tudíž ředitelka tiše předpokládá, že výše zmiňovaná uchazečka v minulosti žádný trestný čin nespáchala a doufá, že to nepřinese pro těch několik dní nějaké problémy.

Dalším požadavkem, který si ale již ředitelka obejít nedovolí, je návštěva zastupujícího zaměstnance u „závodního lékaře“, kde se podrobí **vstupní preventivní prohlídce**.³² *„Jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že*

a) vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou

29 §3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

30 Nejbližší CZECH-POINT, který tuto službu zprostředkuje

31 Na základě provedeného šetření jen jedna z oslovených ředitelek uvedla, že na výpisu trvá. Jednalo se o ředitelku velké mateřské školy v bývalém okresním městě. Ostatní pod slibem anonymity přiznaly, že výpis nepožadují, protože by příště nikoho nesehnaly.

32 prohlídku nařizuje §32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších úprav. Podle výzkumného šetření na vstupní preventivní prohlídce trvají všechny oslovené ředitelky.

smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány práce pouze v kategorii první, osobu ucházející se o zaměstnání,

b) osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.³³

Bohužel i tady narážíme na jeden technický paradox, který „uchazečky“ nerady akceptují, a to proč musí jít kvůli většinou několika málo dnům, po které bude trvat zástup za nemocnou k „závodnímu“ lékaři, který o nich vůbec nic neví a na vyžádání potřebné zdravotní dokumentace není čas, a nemůžou místo toho navštívit „svého“ lékaře, kterého navíc většinou v tomto věku navštěvují relativně často, takže jejich zdravotní stav zná velmi dobře. *Vykonává li pracovník pouze práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví³⁴ a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u praktického lékaře zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.³⁵* Zdůrazňuji na základě žádosti, kterou vydá zaměstnavatel neboli ředitelka mateřské školy. To je ale opět jen další administrativní zdržení.

Poplatek za vstupní lékařskou prohlídku je možné po uzavření pracovněprávního vztahu proplatit, což je nepochybně dobrá zpráva pro zastupující učitelku. Zatěžuje to však rozpočet školy, přičemž v případě opakovaných nemocí se nemusí jednat o zanedbatelnou částku.

Po sepsání a doplnění veškeré nutné dokumentace může tedy zastupující učitelka nastoupit do zaměstnání. Je samozřejmě na ředitelce, aby ji uvedla na pracoviště a připravila jí všechny potřebné podklady nutné pro zahájení pracovního procesu, včetně proškolení o bezpečnosti práce. Při sebevětší

33 §59 odst.1. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

34 Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

35 ANDRAŠČÍKOVÁ, M a kol.: Průvodce rokem ředitele základní a mateřské školy včetně vzorů používaných dokumentů. 5. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, str.64 – komentář k zákonu č. 373/2011 Sb.

snaze, pokud se zrovna nejedná o učitelku, která odešla do penze teprve nedávno, zastupující učitelka většinou omezí svoji činnost pouze na hlídání dětí při hře, o nějaké cíleně organizované činnosti se dá opravdu hovořit jen těžko. Přitom ředitelka samozřejmě nese plnou zodpovědnost za chod mateřské školy a své podřízené. Nicméně ředitelka je i přes všechny nedostatky a rizika spojená s takovým zástupcem ráda, že je situace dočasně vyřešena a nemusí provoz omezovat a snaží se svoji vlastní činnost zorganizovat tak, aby dopad nemoci učitelky na výchovně vzdělávací proces dětí byl co nejmenší.

Pokud onemocní uklízečka, je řešení relativně nejjednodušší. Úvazek je jen na několik hodin denně, práci může vykonávat takřka kdokoliv, není ze zákona nutný doklad o beztrestnosti, jen ta vstupní preventivní prohlídka je nezbytná, ale to pro všechny bez rozdílu. Jednoduché to je ale pouze tam, kde je dostatek „volných“ pracovníků přímo v místě, tedy spíše ve městech, ne na vesnici. Paradoxně právě těch několik málo hodin je zde limitujících, protože za málo hodin je přiměřeně málo peněz a to už se dojíždějícím nemusí vyplácet. Naštěstí se občas podaří přemluvit některou z maminek dětí, která je bez práce nebo na rodičovské dovolené, případně některou důchodkyni z obce.

Zato náhrada za kuchařku je opravdový problém, zvláště pokud ještě pracuje jako vedoucí školní jídelny. V tomto případě totiž kromě vstupní lékařské prohlídky je nutný (dle mého mínění nesmyslný) **zdravotní průkaz**. *„Fyzické osoby přicházející při pracovních činnostech ve stravovacích službách, při výrobě potravin nebo při uvádění potravin do oběhu do přímého styku s potravinami, pokrmy, zařízením, náčiním nebo plochami, které jsou ve styku s potravinami nebo pokrmy, musí mít zdravotní průkaz a znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví.“³⁶* Tento průkaz vydává na základě vyšetření praktický lékař. Průkaz má neomezenou dobu platnosti a nenahrazuje vstupní lékařskou preventivní prohlídku. A zde spatřuji tu zbytečnost zdravotního průkazu, protože k čemu je dobrý průkaz,

³⁶ §19, odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zkráceno

který byl například vydán současné uchazečce o zaměstnání někdy před třiceti lety, když jako osmnáctiletá studentka odjížděla s dětmi na letní tábor. Průkaz je platný stále, přestože daná osoba mezi tím mohla pracovat v naprosto odlišných (nepotravinářských) provozech a také mohla za tu dobu prodělat celou řadu onemocnění, která se s prací s potravinami naprosto nemusí slučovat, o kterých ale současný praktický lékař nemusí mít ani tušení. Navíc vstupní lékařskou preventivní prohlídku vykoná smluvní lékař organizace, který o uchazečce nemusí vůbec nic vědět a potvrzení vydá často jen na základě momentálního vyšetření, bez vyžádání zdravotní dokumentace. O smysluplnosti takového zdravotního průkazu si asi udělá obrázek každý laik. Je-li průkaz ze zákona povinný, měl by mít jen omezenou platnost a zdravotní stav jeho držitele by se měl prověřovat s ohledem na pracovní zařazení daleko přísněji.

To je ale pouze vstupní fáze nástupu zastupující kuchařky, důležitější z pohledu ředitelky je ta, řekněme, provozní část. Zastupující kuchařka by měla mít zkušenosti s přípravou stravy pro větší počet osob, podle norem platných pro předškolní zařízení, které upravují nejen vyvážené složení stravy, ale i správné technologické postupy. Jako vedoucí školní jídelny má navíc plně na starosti zásobování školní kuchyně potravinami a dalším potřebným materiálem, což v podmínkách vesnické jednotřídní mateřské školy znamená pravidelně osobně vyrážet na nákupy. Na rozdíl od velkých mateřských škol, kterých je navíc ve městě více, nelze spoléhat zcela na zásobování. Tak malé množství potravin se totiž žádnému dodavateli nevyplatí dovážet, aniž by náklady na dopravu nepromítl do ceny. Protože naše kuchařka nemá k dispozici žádné vozidlo, kterým by mohla nákup dovézt a využívat hromadnou dopravu k tomuto účelu nelze (zas tak malý ten nákup není), je nucena použít své vlastní vozidlo a nákup provést při cestě do a nebo ze zaměstnání.³⁷ S prací vedoucí školní jídelny samozřejmě souvisí i přesné vedení skladové evidence a další dokumentace, dnes navíc

³⁷ Při cestě do zaměstnání nastává problém časový, kuchařka po šesté hodině ranní asi jen těžko nalezne jediný obchod otevřený, kde by mohla nakoupit. Při cestě ze zaměstnání zase může nastat riziko ze správného (byť dočasného) uskladnění rychle se kazících potravin v domácích podmínkách.

takřka výhradně v elektronické podobě. Na takovou práci se opravdu jen velmi těžko shání kvalifikovaná pracovní síla, což se může také projevit tím, že při každém onemocnění kuchařky musí ředitelka školní jídelnu uzavřít a zajistit stravování jiným způsobem.³⁸ Pokud se nepodaří zajistit náhradní stravování, musí ředitelka mateřskou školu dočasně uzavřít (po dohodě se zřizovatelem) nebo omezit provoz (třeba jen do oběda, potom by si rodiče museli své děti vyzvednout).

Všechny uvedené případy absence zaměstnanců nemusí být tak problematické ve větších mateřských školách a ve městech. Ředitelka má k dispozici větší počet zaměstnanců, kteří mohou dočasně nahradit chybějící pracovní sílu, třídy je možno spojovat a každopádně i ve městě je větší pravděpodobnost najít dočasný zástup než na malé vesnici.

2.2 Dovolená na zotavenou

Zaměstnanci mateřské školy mají nárok na 5 týdnů dovolené na zotavenou,³⁹ pedagogičtí pracovníci na 8 týdnů.⁴⁰ Běžný postup ve většině velkých mateřských škol je, že se dovolená vybírá v letních prázdninových měsících, kdy je provoz částečně omezen, protože dětí je také přihlášených jen část. Zaměstnanci se tedy částečně vystřídají a zbytek dovolené si vyberou v další prázdninové termíny během roku. V obcích s více mateřskými školami lze uplatnit již dříve zmiňovaný paragraf o přijímání dětí z jiných mateřských škol právě v době letních prázdnin.⁴¹

V jednotřídní vesnické mateřské škole ale nelze tento paragraf účelně využít, protože v místě není druhá mateřská škola a tudíž je nutné dojíždění několik kilometrů do nejbližší další obce s mateřskou školou. To je samozřejmě výrazně komplikovanější než dostupnost městskou dopravou nebo relativně malá pěší vzdálenost mezi mateřskými školami ve městě.

³⁸ §4, odst.3 a §2, odst.2 vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování ve znění pozdějších předpisů,

³⁹ §109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších úprav.

⁴⁰ zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ §34, odst. 10 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších úprav

V malém kolektivu se tedy nabízí jen dvě varianty řešení, mateřskou školu v době letních nebo částečně letních a částečně ostatních prázdninách úplně uzavřít, samozřejmě s tím, že se tato skutečnost projedná se zřizovatelem a nejméně 2 měsíce předem zveřejní na přístupném místě ve škole⁴² nebo se dovolené vybírají postupně bez omezení provozu (případně se mateřská škola uzavře jen na omezeně krátkou dobu, např. 2 až 4 týdny) a chybějící personál je nahrazován zástupem jako v případě nemoci. První varianta je pro zaměstnance mateřské školy samozřejmě nejvýhodnější, všichni nebo alespoň většina z nich si dovolenou v klidu vybere, jen ředitelka se zřizovatelem projedná termíny úplného uzavření, jak bylo uvedeno výše. Tato varianta ale naráží na odpor větší nebo menší části rodičů, kteří se tím pádem musí o své děti postarat po delší dobu než v případě varianty druhé. To jim samozřejmě může narušovat jejich dlouhodobější plány, jako je například již dříve zaplacená dovolená nebo naopak u sezonních zaměstnanců nutnost být většinu letních prázdnin v zaměstnání. Druhá varianta rodičům samozřejmě vyhovuje více, ale zřizovateli prodražuje provoz mateřské školy, protože musí uvolnit dostatek finančních prostředků na zaplacení zástupů a letní provoz školy a navíc se tím ředitelce výrazně zkomplikuje řídicí práce, i když má relativně dostatek času na zajištění všech potřebných zástupů.

Dá se tedy konstatovat, že rozhodují finance. Protože ale malé vesnické mateřské školy disponují většinou velmi omezeným rozpočtem, který logicky vyplývá z omezeného rozpočtu malé obce, volí se často kompromis, který se více blíží variantě první. Je samozřejmě vhodné o této situaci dostatečně včas hovořit s rodiči a na plánované přerušení provozu mateřské školy je dopředu připravit, případně s nimi diskutovat o tom, jestli je pro ně vhodnější školu uzavřít v době jarních prázdnin než na téměř celé dva měsíce o letních prázdninách. Navíc se vlastní přerušení provozu prodlužuje o další plánované akce, jako je například malování a následný úklid, sanitární akce a podobně, kdy jsou děti sice doma, ale zaměstnanci se těchto

⁴² Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání ve znění pozdějších předpisů, §3, odst.1

akcí aktivně účastní (nikdo jiný to bohužel udělat nemůže, kromě toho malování, na úklidové firmy opět nejsou prostředky).

2.3 Vzdělávání zaměstnanců

Dalším důvodem absencí zaměstnanců je vzdělávání. Jak již bylo řečeno dříve, vzdělávání pedagogických pracovníků je nezbytně nutný proces, který je zakotven v zákoně.⁴³ Vzdělávání se uskutečňuje prostřednictvím akreditovaných kurzů nebo samostudiem. Na samostudium přísluší každému pedagogickému pracovníkovi 12 pracovních dnů (nebo poměrná část podle délky zaměstnání)⁴⁴ ve školním roce, ovšem nebrání-li tomu vážné provozní důvody. S ohledem na neustálé změny ve školství, legislativě a metodách práce s dětmi je účast na vzdělávání opravdu potřebná, to nelze zpochybnit. Problém, který vzdělávání komplikuje, jsou opět často nedostatečné finance. Účast na vzdělávacích kurzech a školeních většinou není zdarma, když k tomu připočteme cestovní náhrady a náklady na zástup, docházíme k částkám, které si příliš často malá mateřská škola nemůže dovolit. Omezuje se to tedy většinou na nezbytně nutné, hodně levné nebo bezplatné kurzy a školení (což se může promítnout do omezeného rozsahu, případně nižší kvality, pokud se nejedná o kurzy financované z grantů) a zástupy se řeší tím, že druhá pedagogická pracovnice zůstává v zaměstnání po celou provozní dobu mateřské školy, smířená s tím, že příště to ta druhá zase „vezme za ni“. Tím však podle mě dochází k porušování zákona, protože za práci přes čas není vyplacena mzda, ani není poskytnuto náhradní volno. To si většinou ředitelka dovolí jen zcela výjimečně, spíše se vzdělávání řeší formou samostudia v době např. vánočních prázdnin nebo také nedojde k vyčerpání nárokových 12 dnů „z vážných provozních důvodů“.⁴⁵ Povinností ředitelky ale přitom je

43 §24 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů

44 §24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů

45 Což zákon zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů v § 24 odst. 7 umožňuje

organizovat a plánovat další vzdělávání, které má dle zákona přiblížit k studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

Kromě pedagogických pracovníků se musí občas zúčastnit různých školení vyplývajících z náplně práce také vedoucí školní jídelny. Protože je ale ve škole sama, navíc ještě ve funkci kuchařky, musí ředitelka v tomto případě řešit nepřítomnost zástupem, podobně jako v případě nemoci.

Jak již bylo mnohokrát řečeno, velké městské mateřské školy díky počtu zaměstnanců a zastupitelnosti z vlastních řad tak velké problémy nemají. Navíc díky podstatně větším rozpočtům si mohou „dovolit“ i kvalitnější a zajímavější vzdělávací akce. Takže opět celý problém více méně stojí a padá na dostupných finančních prostředcích.

2.4 Cestovní náhrady

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci cestovní náhrady.⁴⁶ Zaměstnanci je uložena povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad,⁴⁷ přičemž nemůže zaměstnanec zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mimo jiné náhradu výdajů příslušející zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.⁴⁸ Výše náhrad je stanovena zákoníkem práce, vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí⁴⁹ a pro zahraniční cesty vyhláškou Ministerstva financí.⁵⁰ Většina mateřských škol se snaží z úsporných důvodů jakékoliv cesty omezit na nezbytné minimum, přesto se jim nelze vyhnout. S tím je spojené i vypisování cestovních příkazů například i při každé školní akci mimo obec, ve které se mateřská škola nachází, třeba každá návštěva plaveckého bazénu při plaveckém výcviku dětí, návštěva kina, divadla, exkurze atd, což je další agenda která stojí drahocenný čas. K tomu bychom měli připočítat

46 §151 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

47 §183 odst.3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

48 §346c zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

49 vyhláška č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

50 vyhláška č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro konkrétní kalendářní rok

cesty na úřady, již zmiňované vzdělávací akce, ale i nákupy potravin, úklidových prostředků a ostatního potřebného materiálu. Možnost, jak alespoň obejít tu písemnou agendu existuje, a to již v pracovní smlouvě zaměstnanci určit místo výkonu práce v obecnější rovině, než je jen obec ve které se škola nachází, například Královéhradecký kraj. V opačném případě bychom taky mohli psát cestovní příkaz na každou vycházku za hranici obce.

Právě z důvodu šetření finančních prostředků se tedy některé cesty (spíše většina cest) vůbec nevykazují a řeší se tzv. při cestě do nebo ze zaměstnání a protože všichni zaměstnanci naší vesnické mateřské školy se do zaměstnání dopravují vlastními automobily, zajedou i na potřebné nákupy, či na jednání na úřadech. To je typický příklad obcházení zákona, který je ale opět vynucen nedostatkem financí ale také administrativní zátěží.

3 Bezpečnost při provozu mateřské školy

3.1 Bezpečnost a ochrana zdraví dětí

Školy a školská zařízení zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví dětí, žáků a studentů při vzdělávání a s ním přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb a poskytují žákům a studentům nezbytné informace k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví.⁵¹ Všechny školy a školská zařízení podle tohoto ustanovení vedle hlavní činnosti, kterou je vzdělávání a výchova musí dbát o bezpečí všech dětí, žáků a studentů, ale samozřejmě i zaměstnanců. Mateřská škola je za dítě zodpovědná od okamžiku předání zákonným zástupcem do okamžiku zpětného převzetí⁵², nejčastěji v odpoledních hodinách. Zde může vzniknout první riziko, které ale více méně všechny oslovené mateřské školy bez problému zvládají, a to je předání dítěte opravdu oprávněné osobě. Často se totiž stává, že dítě vyzvedává úplně jiná osoba, než je ta, která je ráno do mateřské školy přivedla. Ředitelky ale důsledně dbají, aby pro tyto případy měly v osobní dokumentaci každého dítěte, kterého se to týká, vložen seznam oprávněných osob vypracovaný a podepsaný rodičem (zákonným zástupcem dítěte) a v případě, že pro dítě přijde jiná osoba než je na seznamu, ověří oprávněnost například telefonem. Žádná z oslovených ředitelek neuvedla, že by měla vlastní nebo zprostředkovanou negativní zkušenost s předáním dítěte jiné než oprávněné osobě, a to ani v případě zastupujících učitelek. Trochu toto úspěšné skóre kazí sice vzácné, ale přesto se vyskytující případy svévolného odchodu dětí z mateřské školy, zvláště v době, kdy tráví odpoledne s učitelkou mimo budovu, například na školní zahradě. Tady se projevuje zvláště u malých mateřských škol jako je naše popisovaná právě ten fakt, že často zůstává v celé škole před odchodem dětí pouze jedna učitelka. Ostatní zaměstnanci již buď mají po pracovní době nebo si plní své

⁵¹ §29 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů,

⁵² §5 odst. 1 vyhlášky č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání ve znění pozdějších předpisů

povinnosti jako je úklid nebo práce v kuchyni. Vyhláška⁵³ upravuje maximální počet dětí mimo místo kde se uskutečňuje vzdělávání (navíc školní zahrada se může považovat za místo, kde se vzdělávání uskutečňuje) na 20 (resp. 12 při zařazení dětí se zdravotním postižením do třídy) vyjimečně navýšený o 8 (resp. 11) dětí, ale stále na ně dohlíží jen jedna osoba. Zajisté nechceme, aby všechny děti spořádaně seděly na jednom pískovišti, je naopak žádoucí, aby pobyt venku využily k rozličným aktivitám, které jim pobyt na školní zahradě nabízí. Bohužel pozornost učitelky může být odvedena například při pádu dítěte, drobném poranění, menší šarvátce a v jiných případech, které je třeba hned řešit. Samozřejmě je její povinností neustále všechny děti sledovat, to se každá snaží svědomitě dodržovat, přesto může některé z dětí uniknout pozornosti a nečekaně se vzdálit. Při počtu více jak 20 dětí věkového spektra od 3 do 7 let se to, bohužel, může výjimečně stát. Tady jsou na místě různá preventivní opatření, která by odchodu dítěte měla zabránit, samozřejmě je pečlivě oplocený pozemek s uzamykatelnou brankou, přehledné uspořádání zahrady a „pracoviště“ učitelky na takovém místě, aby měla všechny děti neustále pod dohledem. Mnoho mateřských škol má ale zahradu v těsném sousedství s hernou nebo jinou místností do které se dá kdykoliv odejít, například pro zajištění pitného režimu v teplých dnech. V těchto případech se dítě třeba i legálně vzdálí a učitelka si po chvíli teprve všimne, že se ještě nevrátilo. Dalším případem je například obsluha většinou malého dítěte na WC, kdy učitelka musí na krátkou chvíli ostatní děti pustit ze zřetele a věnovat se potřebě jedince. Tady mají velkou výhodu právě vícetřídní mateřské školy, kdy na zahradě jsou současně učitelky z více tříd a mohou na děti lépe dohlédnout. Naštěstí případy „malých uprchlíků“ většinou končí šťastně a dítě je včas zadrženo nebo pokud bydlí nedaleko, ve zdraví dorazí domů. Přesto tyto případy jsou vážným selháním povinností mateřské školy, za které si odpovědné osoby často nesou patřičné následky. Jen málokdy se ale jedná o vědomou nedbalost učitelky. Děti jsou ale velmi kreativní a ve

⁵³ §5 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání ve znění pozdějších předpisů

svých nápadech často nevyzpytatelné bytosti a žádná z učitelek nemá to srdce a ani mít nemůže, je držet pod dohledem buď v uzavřené místnosti (kde beztak tráví většinu dne) nebo na jednom místě v organizované činnosti.

K podobně rizikovým činnostem patří vycházky. I na tuto aktivitu se vztahuje již uvedená vyhláška⁵⁴ o maximálním povoleném počtu dětí na jednoho pedagogického pracovníka. Vycházky většinou směřují do nepříliš vzdáleného okolí mateřské školy (malé děti by daleko ani nedošly), často ale vedou přes komunikace nebo se skupiny dětí po komunikacích přímo přesunují na cílové stanoviště. V těchto případech není co učitelkám závidět, protože uhlídat těchto povolených 20 dětí na jednu učitelku není žádná legrace, naopak obrovská zodpovědnost a o stresové zátěži nemluvě. Většinou to ředitelky řeší tak, že na vycházky chodí ve dvou na jednu třídu, plánují překrývání pracovních směn právě na čas vycházek a následujícího oběda. V případě naší malé mateřské školy ale může nastat situace, kdy přijde nečekaná kontrola, případně je z jiného důvodu nezbytná přítomnost ředitelky na pracovišti. Většinou na vycházce „vypomůže“ uklízečka nebo se vycházka zruší a děti jdou jen na školní zahradu. Pokud je ale dětí méně (než 20) a počasí přímo vybízí k pobytu mimo mateřskou školu, učitelka na sebe patřičné riziko vezme i sama⁵⁵ a s dětmi na vycházku odejde. Jaká rizika z toho vyplývají pro samotnou učitelku nemusíme dlouze rozepisovat, na to stačí fantazie nejen zkušeného pedagoga.

Bezpečnostní rizika při práci s dětmi ale nehrozí jen při venkovních činnostech, děti se mohou zranit (a občas se to stává) i při běžné činnosti v místnosti. Není ale cílem této práce pojmenovávat naprosto všechna rizika, ta již byla opakovaně popsána v mnoha publikacích a příručkách.⁵⁶ Důležitá je ale ta skutečnost, že jednou z podmínek vzniku rizikových situací je velmi často právě fakt, že na děti po velkou část dne dohlíží pouze

⁵⁴ §5 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ zákon to nezakazuje

⁵⁶ např.: Školské zákony 2012 (speciální edice pro mateřské školy), Golden Books, s.r.o., Praha 2012, str. 350-442

jeden pedagogický pracovník. Po určitou část pracovní doby si může sice přivolat na pomoc někoho, kdo je momentálně přítomen, nejčastěji uklízečku (hovoříme opět o jednotřídní mateřské škole), kuchařka totiž nemůže vždy svoji práci opustit aniž by nevznikala nová rizika vyplývající z práce v kuchyni. V části pracovní doby je ale učitelka jedinou dospělou osobou v mateřské škole. Co když právě ji postihne nevolnost, úraz či něco vážnějšího a nemůže pomoc přivolat? Tyto situace raději nebudeme domýšlet. Někdy pomůže jen to, že u sebe neustále nosí mobilní telefon k případnému přivolání pomoci nebo alespoň tísňové linky 112.

V uvedených případech spatřuji naprostou legislativní nedokonalost, která vytváří podmínky k tomu, aby s dětmi zůstávala část pracovní doby jen jedna osoba. Pomohlo by nařízení, které by nedovolilo, aby v době, kdy jsou v mateřské škole děti, zůstával na pracovišti pouze jeden zaměstnanec. To však vyžaduje i v jednotřídní mateřské škole dalšího zaměstnance, kterého je samozřejmě třeba zaplatit. Přitom to ani nemusí být pedagog, stačil by jen asistent. S tím ale nepočítá ani legislativa (ta to ale taky nezakazuje), ani přidělené finanční prostředky, takže ředitelce nezbývá nic jiného, než se jen snažit co nejvíce omezovat případná rizika a doufat, že se nic nestane.

Dalším velmi vážným rizikem je zdravotní stav dětí. Velmi často se stává, že do mateřské školy přichází nemocné dítě. Někdy je to tím, že rodič nerozpozná začínající onemocnění nebo ho zamění za méně závažné nachlazení. Někdy je to nedoléčený stav, který rodič špatně vyhodnotí jako vyléčený (dítě se již cítí zdravé a chce do kolektivu), občas se ale objeví i případy, kdy si je rodič nemoci vědom a přesto dítě do mateřské školy přivede. Nemůže například z pracovních důvodů s dítětem doma zůstat a nemá k dispozici nikoho, kdo by o dítě v nemoci pečoval. Vůbec si ale při tom neuvědomí, jakému riziku vystavuje ostatní děti v kolektivu. Povinností mateřské školy v tomto případě je dítě vůbec nepřijmout, pokud jde o zjevné známky onemocnění nebo učinit všechna opatření k předcházení vzniku

a šíření infekčních onemocnění mezi dětmi.⁵⁷ Protože rodiče většinou zákony nestudují, je nezbytné toto opatření včlenit do školního řádu, se kterým musí být všichni seznámeni (doporučuji nechat následně podpisem stvrdit, že zákonný zástupce školní řád prostudoval a rozumí jeho obsahu). Tištěná podoba školního řádu by měla být rodičům snadno dostupná v prostorách mateřské školy, navíc na dnes již běžných webových stránkách lze umístit jeho elektronickou verzi. Ve školním řádu lze též zakotvit povinnost zákonných zástupců sledovat zdraví dítěte a „vyloučit“ ho ze vzdělávání v případě onemocnění. Závažné a opakované porušení těchto povinností může být důvodem k ukončení předškolního vzdělávání dítěte.⁵⁸

Jiná je situace u dětí, které byly přijaté do mateřské školy bez zdravotního omezení, které ale trpí například alergickým onemocněním, což rodič doloží až v průběhu docházky. Například alergie na bodnutí hmyzem. Současně s oznámením předá pedagogickému pracovníkovi balíček s léky a také třeba autoinjektor. Pokud by došlo k pobodání dítěte hmyzem a alergická reakce nebyla pedagogem včas rozpoznána, může dojít až k ohrožení života dítěte. Alergické dítě ale nesplňuje podmínky pro případ přijímání dětí se zdravotním postižením⁵⁹, jedná se pouze o zdravotní znevýhodnění, které nemůže ovlivnit rozhodování ředitelky při přijímání do mateřské školy. Je pouze povinností zákonného zástupce sdělit mateřské škole tento stav a může to být až při zahájení vzdělávání dítěte.⁶⁰ Pokud dojde k pobodání dítěte hmyzem (na vycházce, školní zahradě ale i vzlétnuvší vosou do místnosti, kde se děti nacházejí), je za něj daná učitelka (nebo jiná osoba konající momentální dohled) *trestně odpovědná v případě, že včas neposkytne nebo nezprostředkuje nezbytnou pomoc osobě, která je v nebezpečí smrti nebo jeví známky poruchy zdraví.*⁶¹ Tuto odpovědnost

57 §7 odst. 3 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

58 §35 odst. 1, písm. b) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

59 §34 odst. 6 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

60 §22 odst. 3, písm. c) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů,

61 §150 (trestný čin neposkytnutí pomoci – při úmyslném zavinění) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,

přítom nelze odmítnout! Pokud osoba (učitelka) prokáže, že nezanedbala náležitý dohled, vztahuje se na ni občanskoprávní odpovědnost za škodu vzniklou dětem.⁶²

3.2 Hlášení o úrazu

Pojem úraz není školským zákonem definován, a je tedy nezbytné vycházet z obecného významu tohoto slova, což znamená, že úrazem je jakékoliv poškození zdraví dítěte, a to bez ohledu na to, zda si jej způsobilo samo nebo ne.⁶³

Školy a školská zařízení jsou povinny vést evidenci úrazů dětí, žáků a studentů⁶⁴, k nimž došlo při vzdělávání a s ním přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb, vyhotovit a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.⁶⁵ Záznam o úrazu je třeba zaslat na všechny vyjmenované instituce alespoň v listinné podobě, pouze na ČŠI elektronicky⁶⁶, a to bez zbytečného odkladu. K tomu je ale nutný elektronický podpis, který jinak většina mateřských škol vůbec k ničemu nepotřebuje.⁶⁷ Ředitelka tedy podle záznamu v knize úrazů a po vyslechnutí učitelky (pokud se úraz nestal během pracovní činnosti ředitelky) zpracuje záznam o úrazu, který zašle poštou na všechny uvedené instituce v listinné podobě. Následně se pomocí internetu připojí (pokud je spojení funkční, což na vesnici není rozhodně pravidlem) na webové stránky ČŠI a stáhne si elektronický formulář. Pokud tuto činnost provádí poprvé zjistí, že k otevření formuláře potřebuje specializovaný program, který

62 §422 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

63 KATZOVÁ, P: Školský zákon. Komentář. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008

64 §29 odstavec 3 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

65 Způsob evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu , vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, jimž se záznam o úrazu zasílá, je upraven vyhláškou č. 57/2010 Sb. ze dne 12.2.2010, kterou se mění vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů

66 §4, odst. 5 vyhlášky č. 57/2010 Sb. ze dne 12.2.2010, kterou se mění vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů,

67 Jen málo mateřských škol v průběhu školního roku elektronicky podepisuje dokumenty. Většinou to není vyžadováno ani v případě použití datové schránky, kterou mají všechny mateřské školy ze zákona zřízeny (paradoxně na rozdíl od základních a středních škol).

pravděpodobně v počítači nemá vůbec nebo v lepším případě jeho zastaralou verzi (tento program je aktualizován několikrát ročně, takže je opravdu málo pravděpodobné, že v počítači má poslední funkční verzi). V tuto chvíli se ředitelka musí stát IT odborníkem, který program z autorských stránek stáhne a korektně jej nainstaluje (z vlastní zkušenosti vím, že nejen já, ale mnoho dalších ředitelek s tím má nemalé problémy, které většinou řeší prostřednictvím manžela nebo jiné počítačově znalejší osoby). Když konečně otevře požadovaný formulář a podle všech dostupných podkladů jej vyplní, zjistí, že již dlouho nepoužívaný elektronický podpis, nutný k odeslání formuláře není platný⁶⁸. Nyní si dovolím popsat vlastní anabázi, kterou jsem nedávno byla nucena absolvovat právě díky propadlému elektronickému podpisu, a to proto, abych ukázala, jak toto jediné hlášení může zkomplikovat práci ředitelky (přitom počítače by údajně měly práci usnadňovat).

Zatelefonovala jsem na obecní úřad⁶⁹ naší obce a oznámila, že potřebuji obnovit elektronický podpis. Tam jsem se ovšem dozvěděla, že s tím nemají žádné zkušenosti. Jela jsem tedy do nejbližšího města vzdáleného 4 km, kde jsem opět žádala, tentokrát na poště, o elektronický podpis. Ani zde jsem neuspěla, jelikož jediná pracovnice, která umí podpis vygenerovat, již není na pracovišti. Bylo mi doporučeno navštívit poštu v „okresním“ městě⁷⁰. To je od nás vzdálené 7 km. Vzhledem k tomu, že jsem nechtěla hlášení zaslat pozdě, vypravila jsem se ještě do bývalého okresního města na poštu. K mému velkému překvapení ani tam nebyli schopni mi v daný den elektronický podpis vygenerovat. I tam to uměla pouze jediná pracovnice, která již odpoledne není na pracovišti. S velkým rozhořčením jsem si domluvila schůzku na druhý den, připravila všechny požadované dokumenty⁷⁰ a následující den opět vyrazila na služební cestu. Tentokrát jsem již byla úspěšná a odnesla si na přenosném FLASH disku elektronický

⁶⁸ Platnost elektronického podpisu je jeden rok a právě proto, že není běžně využíván, velmi snadno může dojít k jeho zneplatnění aniž by na to ředitelka vzpoměla.

⁶⁹ který zřizuje tzv. CZECH-POINT

⁷⁰ tuto informaci najdete na www.postsignum.cz včetně dalších informací nutných k vystavení elektronického podpisu

podpis a večer pro jistotu požádala manžela, aby mi jej nainstaloval do počítače (naštěstí vlastním notebook, jinak by se mnou musel na pracoviště). Teprve potom jsem mohla elektronicky podepsat a odeslat záznam o úrazu. Celé toto martyrium trvalo dohromady 3 dny, zaměstnalo mě osobně asi na pět hodin u počítače,⁷¹ dvě služební cesty v pracovní době a ještě jsem k tomu „zaměstnala“ dalšího člena rodiny. A to vše proběhlo bez jakýchkoliv mých zbytečných prodlev. Pokud by bylo možné formulář odeslat poštou nebo e-mailem, ale bez elektronického podpisu, zabralo by to jen několik minut. Tady nemusíme srovnávat malé a velké mateřské školy, ředitelky jsou na tom obdobně, pouze s tím rozdílem, že na velkých školách řeší více úrazů a elektronický podpis již obnovují. Domnívám se, že by v tomto případě bylo velmi vhodné změnit způsob odesílání protokolu na ČŠI a nesnažit se dělat z ředitelek to, co pravděpodobně nejsou, tedy odborníky na počítače, disponující navíc volným časem na cestování.

3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci.⁷² Je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví a přijímáním opatření k předcházení rizikům. K tomu musí soustavně vyhledávat a hodnotit všechna rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. O tom je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.⁷³ Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance podrobně rozpracovává zákoník práce⁷⁴ a není cílem všechny paragrafy zde podrobně rozebírat. Podstatné ale je, že všichni zaměstnanci se musí při nástupu a případné změně práce účastnit školení o bezpečnosti práce. Toto školení se musí periodicky opakovat, v případě změn provést i mimořádně. Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci se však nevztahuje pouze na vlastní zaměstnance, ale i na všechny ostatní osoby,

⁷¹ opravdu se za odborníka nepovažuji, takže mi to dalo docela dost starostí

⁷² §101, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷³ §102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ §103 – 106 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kteře se s jeho vědomím zdržují na pracovišti, tedy například kontroly, návštěvy, rodiče a podobně. Z uvedených skutečností vyplývá, že kromě pravidelného proškolení vlastních zaměstnanců by měla ředitelka proškolit všechny rodiče, zákonné zástupce a další oprávněné osoby, které si vyzvedávají děti a vstupují tedy do prostor mateřské školy. Samozřejmě také všechny kontrolní orgány, dřív než začnou provádět svoji činnost, ale i všechny další návštěvy, prodejce a podobně. Na základě provedeného šetření jsem zjistila, že ředitelky poučí o bezpečnosti většinou na začátku školního roku rodiče a zákonné zástupce, a to buď formou písemnou nebo ústně. Co se týká ostatních výše uvedených skupin osob, proškolení je realizováno většinou pouze formálně nebo časem vůbec ne. Je to opět jedna z činností ředitelky, která je ze zákona sice důležitá a nařízená, ve skutečnosti ale spíš stojí zbytečně mnoho času, kterého má na svoji práci již tak velmi málo. Pracovní úrazy, které v mateřské škole někdy také vznikají, velmi často pramení spíše z nedodržování zásad bezpečnosti práce ze strany zaměstnanců, než zanedbání prevence ředitelkou. Jeden příklad, který se týká velké části všech mateřských škol jsou úrazy uklízeček. Typicky mytí oken. Mnoho mateřských škol má alespoň některá okna výše než jen v přízemí a uklízečky, které okna myjí by kromě běžných ochranných pomůcek měly používat vhodnou a schválenou formu zajištění proti pádu z výšky. Už jen to, že musí k této činnosti používat schůdky nebo žebříček je samo o sobě nemalým rizikem, uklízečky by se při práci ve výškách měly i připoutat. Všechny uklízečky o tom prokazatelně byly proškoleny, všem bylo i prakticky vysvětleno jak zajištění správně využívat, ale jen velmi malé procento zajištění používá. Je jasné, že je to omezuje v pohybu, při práci překáží, ale povinností zaměstnance je své zdraví chránit. Dalším snížením rizika je to, že na tuto práci by nikdy neměla být uklízečka sama. To znamená, že v případě naší malé jednotřídní mateřské školy se musí do těchto větších úklidových akcí zapojovat v podstatě všichni zaměstnanci, často včetně ředitelky. Existují specializované úklidové firmy, ředitelka ale nemá prostředky na jejich zaplacení, často je ráda, že má prostředky na

vymalování školy.

Stejně jako v jiných mateřských školách je dalším rizikovým pracovištěm kuchyně. V našem případě je to opět o to horší, že v kuchyni pracuje jen jedna osoba. V době přípravy oběda může být ředitelka s učitelkou a s dětmi mimo školu na procházce, uklízečka se pracovně také může na krátkou dobu vzdálit a kuchařka je tím pádem v případě úrazu nebo jiné události odkázaná jen sama na sebe. I v tomto případě musí ředitelka přijmout taková opatření, aby pokud možno ani kuchařka podobně jako předtím uklízečka nezůstávala na pracovišti sama. Větší mateřské školy jsou na tom opět lépe, protože se ve škole neustále pohybuje větší počet dospělých osob, takže vždy někdo může v případě potřeby zasáhnout. Pro ředitelku jednotřídní mateřské školy je to opět jedna starost navíc, musí zorganizovat práci podřízených tak, aby se rizika co nejvíce snížila a neustále kontrolovat dodržování bezpečnosti včetně používání ochranných pomůcek.

Ve výčtu zbývají již jen pedagogičtí pracovníci, učitelka a sama ředitelka. Opět vynecháme běžná rizika, která v podstatě číhají na každého zaměstnance. Co by nemělo být vylučováno a přitom je často opomíjeno, jsou rizika spojená se zvýšenou psychickou zátěží. Každý zodpovědný rodič nebo jiný zákonný zástupce si uvědomuje zodpovědnost za své děti a podle svých možností a schopností je vychovává a chrání před všemi riziky. Pravděpodobně jen málokdo z nich si umí domyslet náročnost práce učitelky, její zodpovědnost a nepřetržité psychické vypětí při péči o celou třídu více jak dvaceti dětí, které jí rodiče takřka na půl dne svěřili. Co všechno může dětem hrozit jsme si částečně nastínili v předchozím textu a to zdaleka nejsou všechna možná rizika. Navíc si musíme uvědomit, že učitelka pracuje s různě vitálními dětmi, které mají své nálady, reagují různě na podněty okolí, na prostředí, dospělé osoby, pomůcky a hračky, ale hlavně na ostatní děti v kolektivu. Nelze se tedy divit, že může docházet k drobným roztržkám, pádům či drobným zraněním. Učitelky musí všechny neustále sledovat, aktivně usměrňovat celodenní program tak, aby docházelo

k získávání požadovaných kompetencí, přitom se věnovat nejen skupinám, ale i potřebám jednotlivců. Jedná se opravdu o neuvěřitelnou zátěž na psychiku učitelky, což ale přitom na sobě nesmí nechat znát nejen při práci s dětmi, ale i při jednání s rodiči, kteří ji někdy ještě zvyšují svými připomínkami, žádostmi a stížnostmi. Bohužel dnešní doba je o to náročnější, že někteří rodiče neváhají například v případě úrazu dítěte (bez ohledu jestli si jej způsobilo svojí nepozorností nebo jej zavinilo jiné dítě) vymáhat na učitelce nebo mateřské škole patřičnou satisfakci a to i soudně, jak občas můžeme zaznamenat i ve sdělovacích prostředcích. Učitelky jsou také proto dnes velmi opatrné při výběru aktivit dětí v herně, na zahradě nebo vycházkách, aby se snížila rizika poškození zdraví dětí. Na jednu stranu je to asi správně, na druhou ale jsou děti ochuzovány o některé hry a radovánky, které byly ještě před několika lety běžné. Dnes se preventivně nekonají různé pohybové soutěže a závody nebo v zimě hromadné sáňkování, protože právě při těchto aktivitách dochází k nejčastějším úrazům dětí. Není se co divit, že učitelky nemají už sílu a energii realizovat další například volnočasové aktivity pro děti. Stres, který je takřka nepřetržitý je opravdu velmi vyčerpávající, což se týká všech učitelek všech typů mateřských škol bez výjimky, i když to na nich na první pohled není vidět. To samozřejmě padá stejnou měrou i na ředitelku, která se dětem věnuje stejně jako učitelka, ale navíc má ještě práci ředitelky, která ji vzhledem k již zmiňované šíři záběru rozhodně na psychické pohodě nepřidá.

Jedno z osvědčených řešení jak alespoň trochu a alespoň občas zátěž učitelky snížit je snaha více do některých aktivit mateřské školy zapojit rodiče. Právě v případě různých soutěží, závodů a podobných aktivit, které by učitelka sama preventivně vynechala, mohou na své děti rodiče sami dohlížet a učitelce zbude více prostoru na děti bez rodičů a organizaci vlastní aktivity. Úspěšnost této metody závisí hlavně na vstřícnosti rodičů se zapojit a s mateřskou školou blíže spolupracovat. Někteří to vítají a účastní se rádi a pravidelně, jsou ale i tací, kteří na podobné akce pravidelně nemají

čas. Velmi často ale právě oni práci mateřské školy a učitelek hlasitě kritizují, místo toho, aby se aktivně zapojovali do výchovy svých vlastních dětí.

Závěr

V úvodu jsem si stanovila jako hlavní cíl této práce **vymežit a prezentovat problémy v mateřských školách, které vznikají při naplňování vybrané legislativy**. V jednotlivých kapitolách jsem poukázala na několik, z mého pohledu, nejpálčivějších problémů, které komplikují práci asi většině ředitelk mateřských škol, bez ohledu na jejich velikost a lokaci. Jsem si vědoma určité povrchnosti v náhledu na tuto problematiku, která je ale dána především omezeným rozsahem této práce. Zdaleka jsem nevyčerpala všechny problémy spojené s prací v malých mateřských školách, každopádně jsem přesvědčena, že ty opravdu zásadní a nejpálčivější problémy, které vycházejí z nedokonalosti nebo špatné aplikovatelnosti legislativy jsem v této práci pojmenovala. Z tohoto pohledu **byl cíl práce splněn**. Pokud bychom chtěli jednotlivé problémy opravdu podrobně analyzovat, potom každá kapitola by pravděpodobně vydala na samostatnou práci. To může být námět na mé případné další pokračovatele, kteří by se touto problematikou chtěli hlouběji zabývat.

Pokusím se zhodnotit výsledek mé práce již ne po jednotlivých legislativních normách ani tématických kapitolách ale jako celek, a to, jak jsem předeslala, hlavně z pohledu malé vesnické jednotřídní mateřské školy. Velikost školy je totiž v mnoha oblastech jeden z hlavních kritických bodů, který se následně promítá takřka do všech popsanych situací.

Na ředitelku jsou v jednotřídní mateřské škole kladeny velké nároky v oblasti řízení a rozhodování. Musí být naprosto samostatná nezávislá osobnost, protože se takřka vždy musí spolehnout jen sama na sebe. Je zde takřka nulová možnost jakéhokoliv delegování úkolů a povinností na podřízené, protože téměř žádné nemá, jednu učitelku, jednu kuchařku, jednu uklízečku. Ředitelka tudíž musí být schopna na jakýkoliv podnět okamžitě a pokud možno bezchybně reagovat, protože poradit se nemá s kým a musí být neustále připravena v nouzi sama nahradit kteroukoliv z podřízených.

Zásadním problémem, který jsme zmiňovali v textu, a který „tlačí“

ředitelku do mnoha nestandardních postojů a řešení je nedostatek financí. Nejen, že jsou zaměstnanci mateřské školy vzhledem k náročnosti práce a obrovské zodpovědnosti za svěřené děti podfinancování (což značně zhoršuje možnosti získání nové pracovní síly na trvalo nebo i dočasně), ale vzhledem k systému financování škol chybí prostředky i na provozní náklady, na vzdělávání, případně na další pracovní sílu jako je případný asistent učitele. Pokud se do toho připočítají ještě možné problémy se zřizovatelem, který není ochoten na provoz přispívat víc, než je nezbytně nutné, dostává se ředitelka do svízelných situací a s ní i celá mateřská škola.

Velikost a také dislokace mateřské školy se samozřejmě taktéž promítají do mnoha problémů, z nichž asi nejpálčivější je řešení kratších nebo i delších zástupů za kteréhokoliv ze zaměstnanců. Legislativní problémy s tím spojené jsem popsala v textu práce.

Pokusím se nyní odpovědět na výzkumnou otázku, položenou v úvodu.

Pracují jednotřídní mateřské školy plně v souladu s vybranými právními předpisy?

Odpověď není bohužel zcela jednoznačná. Každá ředitelka je samozřejmě osoba velmi zodpovědná a vědomá si možných následků v případě nedodržování platné legislativy. Přesto se v této náročné práci objevují jednotlivé případy, ve kterých je postavena před situace, kdy striktní dodržování platných právních norem by mohlo mít za následek omezení nebo zastavení provozu školy, omezení některých činností, problémy se zřizovatelem nebo kontrolními orgány, v některých případech i ohrožení zdraví dětí nebo zaměstnanců. Legislativa je často velmi nepřizpůsobivá podmínkám, ve kterých by mělo docházet k jejímu naplňování, proto jsou ředitelky nucené i za cenu možných sankcí je občas (někdy nevědomky) obcházet nebo vědomě porušovat.

Jednotřídní mateřské školy plně v souladu s vybranými právními předpisy v některých případech nepracují, ne proto, že by nechtěly, ale někdy to není možné.

Bylo by zajisté dobré, najít z této problematiky nějaké vhodné

východisko. Nemám právní vzdělání, proto si myslím, že mi nepřísluší navrhnout přímo návrhy legislativních změn. Několik námětů bych si ale dovolila navrhnout:

- změnit systém financování škol, cílem by nemělo být šetření za každou cenu, přidělovat prostředky podle počtu žáků ve škole a z tohoto počtu také odvíjet normativy. Tím dochází k omezování úvazků jednotlivých zaměstnanců a s tím spojeným problémům.
- změnit počet dětí na jednoho pedagogického pracovníka. V počtu, který je teď uzákoněn nelze v žádném případě práci individualizovat, zvláště v heterogenních třídách. Práce učitelky se tak často posunuje spíš do role hlídačky dětí. Zkušenosti ze zahraničí, ale i jiných nestátních zařízení dokazují oprávněnost požadavku na malé, například desetičlenné kolektivy. Práce učitelky by se tak přiblížila více rodinnému prostředí, což je pro výchovu malých dětí, které vyžadují více pozornosti a péče rozhodně přínosem. Navíc by se tím podstatně snížila mnohá bezpečnostní rizika. Tady by možná pomohla i možnost asistenta pedagoga, který by pomáhal při obsluze dětí, dohlížel na bezpečnost ostatních, když se učitelka potřebuje věnovat jednotlivci nebo malé skupině dětí. Pro tento účel by bylo možné využívat například dobrovolníky z řad maminek na rodičovské dovolené, nebo jiné vhodné pracovníky z řad žadatelů o zaměstnání. Pokud by úřad práce zajistil krátkou rekvalifikaci na pozici takového asistenta, zajisté by to prospělo více stranám.
- snížit byrokratickou zátěž, ředitelka opravdu není vševěd. Dělat z ní právníka, ekonoma, počítačového odborníka zajisté není cílem její práce. Tam, kde v jiných organizacích na podobném záběru práce pracují celé kolektivy, v jednotřídní mateřské škole je na vše ředitelka sama s nepřiměřeně malou hodinovou dotací na práci ředitelky. Účelné by bylo zvýšit počet pracovníků na práci s dětmi a ředitelce vytvořit větší prostor na řídicí práci nebo alespoň na některé specializované činnosti přidělit dalšího nepedagoga a

ředitelce uvolnit ruce pro přímou vyučovací činnost.

- vhodným způsobem vyřešit některá nesmyslná byrokratická nařízení, která komplikují přijímání nových zaměstnanců, i těch na dočasnou výpomoc v nepřítomnosti kmenového pracovníka. Tím myslím například zdravotní průkazy, návštěvy „závodního“ lékaře když vyšetření může provést jakýkoliv jiný praktický lékař, nutnost doložení beztrestnosti před nástupem, ale dát na to nějakou vhodnou dobu a umožnit proplácení tohoto dokladu. To opravdu velice komplikuje nutnost okamžitého vyřešení náhrady například za nemoc a logicky se toto nařízení obchází.

Námětů by se zajisté našlo i daleko více, ale pro zkvalitnění práce v mateřských školách by stačily i tyto vyjmenované.

Na úplný závěr bych chtěla zkonstatovat, že společenské postavení pedagogů v naší současné společnosti je na velmi nízké úrovni, ženeme se za zisky a výkony ve všech oblastech naší ekonomiky, oslavujeme špičkové umělce a sportovce a přitom zapomínáme, že by nic z toho nedosáhli, kdyby na počátku jejich životní kariéry nestály nejen rodiče, ale i učitelky mateřských škol, pedagogové základních, středních a v některých případech i vysokých škol. Na ty ale při těch oslavách nevzpomene nikdo. Naopak, abychom mohli podporovat ty na vrcholu, často ubríráme těm dole, mezi které se zaměstnanci škol také počítají. Nejde tady rozhodně pouze o jejich platy, jak se mnozí domnívají, ale o důstojné a klidné pracovní podmínky. Mnoho uvedených problémů by bylo možné řešit často jen dostatečným množstvím potřebných financí. Nadšení, elán, chuť k práci i přes všechny ústrky učitelé překvapivě zatím mají. Otázka je jen jak dlouho jim to ještě vydrží při neustálém škrcení rozpočtů, zhoršování pracovních podmínek a narůstající byrokracii, kterou naši čelní představitelé již mnoho let neúspěšně omezují. Bohužel obrazně řečeno každý formulář, který je zrušen s sebou přináší pět nových, ve kterých zdůvodňujeme jak se zrušení projevilo v naší práci a co by bylo dobré ještě nového vymyslet. Práce všech

učitelů a učitelky mateřských škol nevyjímaje, spíše naopak, je velmi náročná. Ne tolik fyzicky, ale hlavně psychicky. Pokud je člověk zdravý a v dobré kondici, tak si na fyzickou zátěž zvykne, tělo posílí a zocelí se. Pokud ale musíte neustále správně pedagogicky reagovat na všechny podněty dětí, rodičů a případných kontrol, vyžaduje to od vás nepřetržité soustředění, vyhodnocování situace a správná rozhodnutí. Právě učitelky v mateřských školách vytváří ten prvotní základ pro další život, svým přístupem a zodpovědností se snaží ho vytvořit co nejlepší a to není práce rozhodně jednoduchá a nemůže ji určitě vykonávat každý.

Použitá literatura:

- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č.320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (Zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 107/2005 Sb., o školním stravování ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad
- vyhláška č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro konkrétní kalendářní rok
- ANDRAŠČÍKOVÁ,M a kol.: Průvodce rokem ředitele základní a

mateřské školy včetně vzorů používaných dokumentů. 5. přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2013

- KATZOVÁ, P: Školský zákon. Komentář. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008
- BEČVÁŘOVÁ, Z: Současná mateřská škola a její řízení. 1.vyd. Praha: Portál, 2003
- DEISLER, H. H: Každodenní problémy v mateřské škole. Praha: Portál,1994
- VALENTA, J: Právní rámec řízení škol a školských zařízení. 1.vyd. Karviná: PARIS, 2010
- POLÁKOVÁ, H. HROMKOVÁ, M: Správní řád v praxi ředitelů škol a školských zařízení s výkladem a vzory správních rozhodnutí (s účinností od 1.1.2006). 1.vyd. Žďár nad Sázavou: Fakta v.o.s., 2005
- Školské zákony 2012 (speciální edice pro mateřské školy), Praha: Golden Books, s.r.o., 2012
- ČERNÁ, L. a kol.:Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve školách a školských zařízeních. Brno: MŠMT a Institut výchovy bezpečnosti práce, 2002
- Informatorium 10/2012: Předškoláci už musí vědět, že existují nějaká pravidla hry
- Učitelské noviny 34/2012: Mateřinky mají revidovat svůj RVP

Seznam použitých zkratk:

- BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- ICT – informační a komunikační technologie
- ČŠI – Česká školní inspekce
- RVP PV – rámcový vzdělávací program předškolního vzdělávání
- MŠMT – ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- CZECH-POINT – úřady a další právnické osoby, na nichž lidé získávají veškeré údaje, opisy a výpisy, které jsou vedeny v centrálních veřejných evidencích a registrech o jejich osobě, majetku a právech.
- IT – informační technologie
- FLASH disk – přenosný elektronický datový disk

Anotace:

Příjmení a jméno autora: Jarmila Matyášová

Název katedry a fakulty: FF UP, katedra sociologie a andragogiky

Název práce: LEGISLATIVA PRO MATEŘSKÉ ŠKOLY

Počet znaků: 98 184

Počet příloh: 0

Počet titulů použité literatury: 23

Klíčová slova: mateřská škola, řízení, zákon, legislativa, pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce

Keywords: preschool, management, law, legislation, work relationships, occupational safety

Krátká a výstižná charakteristika práce: Bakalářská práce se věnuje analýze vybraných problémů práce ředitelky malé jednotřídní mateřské školy při naplňování platných legislativních norem. V práci jsou jako základní zdroje využívány vybrané zákony a vyhlášky v platném znění. Práce je rozdělena do tří základních kapitol zaměřených na řízení, pracovněprávní vztahy a bezpečnost práce. V těchto kapitolách jsou následně popsány základní problematické oblasti. Je provedeno porovnání dané problematiky v prostředí velké městské a malé vesnické mateřské školy s cílem poukázat na rozdílný přístup a možnosti při řešení daného problému. V závěru je provedeno celkové zhodnocení a návrh možností jak alespoň částečně danou problematiku řešit.

Abstract: The bachelor's thesis is devoted to the analysis of selected problems in the work of the director of a small single-class preschool that arise in compliance with the current legislation. The primary sources used in

the thesis are selected laws and decrees in their current form. The thesis is divided into three chapters aimed at management, work relationships, and occupational safety. The problematic areas are subsequently described in these chapters. A comparison is made between the issues in the environment of a big urban preschool and of a small rural preschool with the aim to point out the differences in attitude and possibilities to solve the problem at hand. The conclusion contains an overall assessment and a proposal of options for at least a partial solution of the given problems.