



Mateřské školy v době pandemie COVID-19

Program Antivirus ONIV pro mateřské školy

30. 10. 2020

1

TENTO DOKUMENT BUDE PRAVIDELNĚ AKTUALIZOVÁN VE VAZBĚ NA VÝVOJ PANDEMICKÉ SITUACE
A NOVÁ ZJIŠTĚNÍ

NEZÁVISLOST – KVALITA – VLIV
INDEPENDENCE – QUALITY – IMPACT

WEIDNEROVÁ, Simona, Šárka KOCOURKOVÁ, Tereza VACÍNOVÁ, et al. *Mateřské školy v době pandemie COVID-19: Program Antivirus ONIV pro mateřské školy*. 1. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, říjen 2020. ISBN 80-903316-8-8.

O výzkumu

Tento Policy brief v podobě úvodní studie, je popularizačním dokumentem projektu TL04000173 s názvem „Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie COVID-19“ spolufinancovaného se státní podporou Technologické agentury ČR. Kvalitativní část výzkumu, jejíž první závěry zde stručně prezentujeme, je založena na realizaci 4 fokusních skupin a analýze 30 hloubkových rozhovorů s 30 řediteli a ředitelkami mateřských škol z celé ČR, které reprezentativně zastupují příslušnou velikostní strukturu mateřské školy (velikost učícího úvazku, lokalitu obec/město). Cílem Focus groups s ředitelkami MŠ bylo odhalit názory na dílčí okruhy problémů MŠ COVID-19. Díky hloubkovým rozhovorům byly identifikovány hlavní problémy, se kterými se MŠ v době první vlny pandemie potýkaly, a s jakými personálními i technicko-organizačními problémy se potýkají v rámci druhé vlny pandemie covid-19. Dále byla analyzována klíčová zjištění plynoucí z on-line šetření. ISEA realizovala celkem dvě sondy. Sondy z první vlny pandemie se v březnu 2020 zúčastnilo 166 respondentů. Druhé šetření proběhlo on-line v říjnu 2020 a zúčastnilo se ho 764 respondentů.

Tato první studie prezentuje jen vybrané problémy, týkající se personálního zajištění provozu MŠ, zástupů za nemocné zaměstnance a nedisciplinovaných rodičů. Dále na finanční důsledky nemocnosti zaměstnanců, konkrétně chybějící finanční prostředky na nemocenské dávky a karantény v době pandemie COVID-19.

ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z. s.

José Martího 407/2, 162 00 Praha 6 –Veleslavín

Praha, říjen 2020

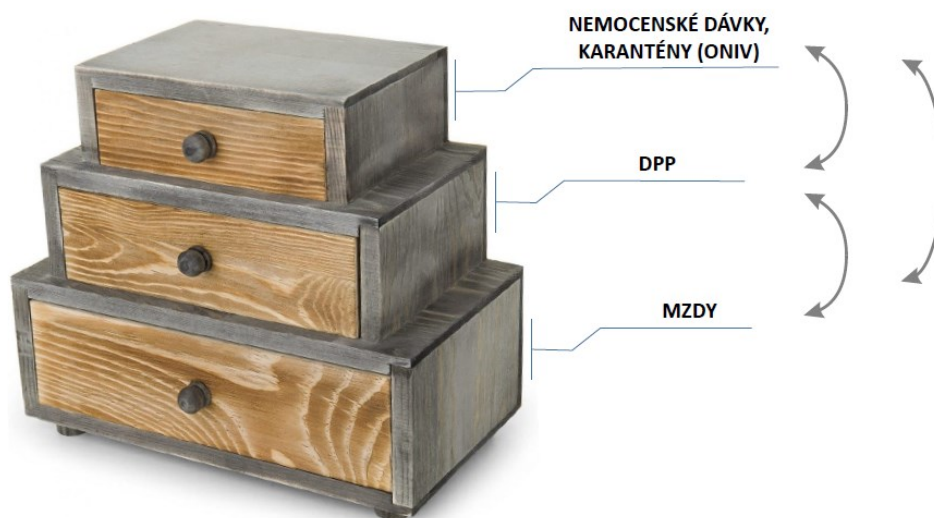
ISBN: 80-903316-8-8 (Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z. s.)

© Simona Weidnerová, Šárka Kocourková, Tereza Vacínová



Covidový příběh chybějících peněz na nemoci a karantény

Běžný smrtelník si jen těžko představí potíže, s jakými se dnes mateřské školy potýkají. Teoreticky jde o problém všech příspěvkových organizací či organizačních složek státu. Jenže na rozdíl od většiny z nich jsou ve stínu čínské chřipky stále fungující mateřské školy pod reálným a silným tlakem rodičů, starostů, metodicky nekoordinované „hygieny“ a v neposlední řadě státních a krajských byrokratů. Ten batoh plný regulativů, limitů a nařízení, které ministerstvo financí ředitelům a ředitelkám MŠ napakovalo v dobách stability a covidového klidu a míru, zatraceně ztěžkne. Tato studie je exemplární ukázka, kam vede nesmyslná přeregulace, v tomto případě nesmyslná přeregulace mzdová.



3

Představte si, že jste ředitelem/ředitelkou mateřské školy. Peníze na chod školy máte rozškatlukované v mnoha šuplících. Jeden šuplík na mzdy, druhý šuplík na Ostatní osobní náklady (dohody o provedení práce), třetí šuplík na náhradu platu v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény (dále jen „nemocenské dávky“).

Když vám v šuplíku na nemocenské dávky dojdou peníze, musíte žádat úřady, aby vám peníze do šuplíku doplnili, nebo alespoň povolili vzít si peníze z jiného šuplíku. Schvalování je nadlouho, výsledek nejistý a nepředvídatelný.

V časech stability vše postavené na relativně spolehlivých odhadech se v dobách covidových mění v ruletu. Copak neumíte odhadnout, kolik zaměstnanců vám za půl roku kdosi umístí do nějaké karantény, kolik zaměstnanců vám onemocní či jak karanténu posoudí z pracovněprávního pohledu lékaře či „hygieny“, a jaká budou následujícího dne platit protiepidemiologická opatření? Cožpak jste, paní ředitelko, neuměla v lednu říct, kolik budete letos potřebovat v šuplíku „nemocenských dávek“, když jste se o „čínské chřipce“ poprvé doslechla už koncem února?

A tak se stane, že máte nejednou v karanténě personál školní jídelny. Kdo bude vařit? Vždyť jsou tu volní profesionální kuchaři, co nemají do čeho píchnout. Zavřeli jim přece hospody. Chtějí nám pomoci a my je potřebujeme, jinak budou děti bez jídla. Oni však nastoupí jen na dohodu (DPP) a ne na pracovní smlouvu. Jenže

v šuplíku ostatních osobních nákladů na DPP s tím nikdo před rokem nepočítal. Přesunout peníze ze šuplíku MZDY do šuplíku DPP? Smůla. A tak kuchaři melouchaři na stavbě a naše školka dál hledá do kuchyně dobrovolníky.

Takových situací jsou stovky a tisíce. Jejich společným jmenovatelem je rigidní, kontraproduktivní systém mzdových a rozpočtových regulací, který v čisté a často zcela absurdní podobě dopadá spolu s čínskou chřipkou na každodenní život mateřských škol, tedy segmentu, který jako jeden z mála v celém vzdělávacím systému musí fungovat. Navzdory čínské chřipce i byrokracii.

Pandemie zviditelnila to, jak je systém financování mateřských škol přeregulovaný, takže vůbec není schopen reagovat na nestandardní a nenadálé životní situace, jako je zvýšená nemocnost a karantény zaměstnanců v době COVID-19. Problém není snad v tom, že by chyběly peníze. Ředitelé/ředitelky mateřských škol mají problém s disponibilitou peněz, která by flexibilně umožňovala reagovat na nemocnost zaměstnanců.

To přináší dva podstatné problémy. **(1)** Mateřským školám chybí peníze v šuplíku na nemocenské dávky. **(2)** Za nemocné lidi si ředitelé/ředitelky mateřských škol nemohou najímat brigádníky na dohody o provedení práce (DPP), protože jim chybí peníze v šuplíku na dohody.

Shrnutí:

Vládní opatření by mělo spočívat ve společném postupu rezortů MŠMT a MFČR ve věci řešení doplnění Ostatních neinvestičních nákladů (ONIV) za nemocné zaměstnance, a ty v karanténě.

V rámci kvalitativního výzkumu sonda ISEA odhalila hlavní problémy vícezdrojového financování předškolního vzdělávání. Financování probíhá z více úrovní decentralizovaného řízení. Ukázalo se, že jednotlivé úrovně decentralizovaného řízení dostatečně nespolupracují, a to ani v době, kdy pandemický semafor svítil bílou barvou, natož nyní, kdy má celá ČR na semaforu červenou.

Ředitel/ředitelka mateřské školy je pod extrémní kontrolou čerpání dílčích analytik (šuplíků) rozpočtu, avšak nemá prakticky žádnou pravomoc provádět přesuny mezi položkami, vyžaduje-li to krizové řízení MŠ.

Akutně nyní v těchto dnech na mateřské školy dolehla nečinnost úřadů z důvodů nedostatku prostředků tzv. ONIV (Ostatní neinvestiční náklady na nemocenské a karantény).¹ Nemocenské dávky zaměstnanců MŠ se financují z tzv. Ostatních neinvestičních nákladů ONIV, (kam podle zákona kromě náhrady mzdy patří například pomůcky a další výdaje školy, jako učebnice, nebo další vzdělávání pedagogických pracovníků – DVPP).

Zjistili jsme, že MŠMT počítá s tím, že obec nebo kraj chybějící prostředky mateřským školám dorovná. Mnohé obce i kraje očekávají, že totéž udělá MŠMT. Výsledkem je, že mateřské školy žijí v trvalé finanční nejistotě, zda jim budou vzniklé finanční výpadky na nemocenské dávky kompenzovány. Mnohde mají kompenzovanu pouze část nákladů na nemocenské dávky.

¹ Financování mateřských škol probíhá jak v rámci decentralizovaného řízení regionálního školství ve spolupráci ministerstva školství (centrální úroveň), tak prostřednictvím krajských úřadů a obecních úřadů (regionální a místní úroveň), a to zejména v oblasti tzv. přímých nákladů (tj. prostředků ONIV na nemocenské, částečně učebnice, školní potřeby a učební pomůcky, další vzdělávání pedagogických pracovníků). Zřizovatelé škol a školských zařízení hradí investiční a provozní náklady (výjimkou jsou církevní školy, kterým hradí provozní výdaje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR).

Jde zde také o časový nesoulad

Ředitelé a ředitelky MŠ museli v září 2020 odhadnout, kolik peněz budou potřebovat na dorovnání chybějících prostředků na nemocenské dávky (včetně karantény) do konce kalendářního roku 2020. Všechny mateřské školy tak v září učinily. Vývoj pandemie, a tedy i nemocnosti je však dramatičtější, než mateřské školy očekávaly, a tak jim chybí další peníze. O ty už ale nyní na řadě míst žádat nemohou. Navíc v tomto okamžiku ani nedokáží další nemocnost svých zaměstnanců (do konce kalendářního roku 2020) odhadnout, stejně jako vláda nedokáže odhadnout vývoj pandemie. Čili nedokáží nyní říci, kolik peněz na nemocenské a karantény jim bude v prosinci v rozpočtu chybět. V té době už budou mít ale všechny úřady rozpočty uzavřené a mateřské školy budou v neřešitelné finanční situaci, která už nyní začíná u mnohých z nich být kritická.

Je nezbytné, aby stát přijal taková opatření, kterými všem mateřským školám dorovná finanční výpadky Ostatních neinvestičních nákladů na pokrytí karantény a nemocenské zaměstnanců tak, aby k uvolnění těchto financí docházelo flexibilně a plynule, podle vývoje nemocnosti a karantén v mateřské škole.

Z tohoto důvodu je nezbytné, aby se vláda zabývala kompenzačním balíčkem opatření pro nemocné zaměstnance mateřských škol.

Program antivirus pro mateřské školy

Doporučení vládě jsou proto následující

Připravit Program antivirus pro mateřské školy, který bude postaven na následujících opatřeních:

Finanční opatření

Po dobu 2 měsíců trvání pandemické situace (listopad a prosinec 2020) vydat:

1. Opatření I. na doplnění stavu ONIV

Plně (nikoliv částečně) vyhovět všem již dosud podaným žádostem o doplnění stavu ukazatele Ostatních neinvestičních nákladů (ONIV).

2. Opatření II. na pokrytí chybějících prostředků na nemocenské dávky

Udělit řediteli/ředitelce MŠ pravomoc provádět přesuny převodem mezi položkami z ukazatele platy do ukazatele Ostatních neinvestičních nákladů (ONIV) na uspokojení chybějících prostředků na nemocenské dávky a karantény zaměstnanců, aniž by měla mateřská škola finanční postihy.

3. Opatření III. na vyřešení zástupu za dočasně nepřítomné zaměstnance (prostředky na platy přidělené na nepřítomného zaměstnance použít pro zaměstnance zastupujícího ve formě OON).

Udělit řediteli/ředitelce MŠ pravomoc provádět přesuny mezi položkami z ukazatele na platy do ukazatele na Ostatní osobní náklady (OON), aniž by se upravoval limit počtu zaměstnanců.

Metodická opatření:

Explicitně udělit ředitelům/ředitelkám mateřských škol pravomoci:

1. Pravomoc omezit kolektivy dětí, nebo zkrátit provozní dobu, v případech, kdy to vyžaduje personální situace mateřské školy (pokles stavu zaměstnanců na 50 %) a to bez finančních sankcí pro mateřskou školu.
2. Pravomoc odmítnout přijmout do kolektivu zjevně nachlazené, nebo nedoléčené dítě, které nepřinese od pediatra potvrzení, že dítě je zdravé a lékař doporučuje jeho pobyt v kolektivu.

Dále je nezbytné, aby vláda uložila spolupráci rezortů MZ ČR a MŠMT na:

Vypracování souvislé transparentní koncepce přesných postupů, jak se má ředitel mateřské školy zachovat jako statutární zástupce v případě a) pozitivního pracovníka, b) pozitivního dítěte.

Je nezbytné, aby vláda jasně naformulovala metodický postup, který sjednotí postupy Krajských hygienických stanic a především vydá jasná pravidla, která budou muset respektovat rodiče a zřizovatelé mateřských škol.

K tomu je zapotřebí, aby

MŠMT ve spolupráci s MFČR vydalo mimořádné opatření, kterým:

- sjednotí postupy krajských úřadů a zřizovatelů a zajistí promptní vyhovění všem již podaným žádostem mateřských škol o doplnění stavu ONIV;
- umožní čerpat z položky ukazatele mzdy také Ostatní osobní náklady (DPP na zástupy chybějícího personálu, pedagogického i nepedagogického);
- umožní přesuny mezi položkami z ukazatele mezd do položky ukazatele Ostatní neinvestiční náklady (ONIV);
- udělí ředitelům/ředitelkám mateřských škol pravomoci v době pandemie omezit kolektivy dětí, nebo zkrátit provozní dobu v případech, kdy to vyžaduje personální stav mateřské školy (pokles stavu zaměstnanců na 50 %), a to bez finančních sankcí pro mateřskou školu;
- udělí pravomoc ředitelům/ředitelkám mateřských škol v době pandemie odmítnout přijmout do kolektivu zjevně nachlazené, nebo nedoléčené dítě, tedy i dítě s „obyčejnou rýmou“.

Ostatní neinvestiční náklady (ONIV)

Mateřské školy nemají rozpočet na mzdy v jednom „šuplíku“ finančních prostředků, ale mají zvlášť oddělené prostředky na nemocenské dávky zaměstnanců. Vzhledem k současné situaci nyní na mateřské školy dolehla nečinnost úřadů z důvodů nedostatku prostředků z položky tzv. ONIV² (Ostatní neinvestiční náklady na nemocenské a karantény).³

Nemocenské dávky zaměstnanců MŠ se financují z tzv. Ostatních neinvestičních nákladů ONIV (kam podle zákona kromě náhrady mzdy patří například pomůcky a další výdaje školy, jako jsou učebnice, nebo další vzdělávání pedagogických pracovníků – DVPP). Tento balík peněz ostatních neinvestičních nákladů je poměrně omezený a obec jej příliš nemůže navyšovat.

Peníze na OON (DPP): zástupy za nemocné zaměstnance

Zjistili jsme, že na většině míst mohou mateřské školy jen jednou ročně oddělit z částky na mzdy prostředky na OON (ostatní osobní náklady, kam patří DPP – dohody o provedení práce). Jedná se převážně o prostředky na chybějící profese v mateřských školách, i prostředky na zástupy za chybějící zaměstnance.

V těchto dnech však vzhledem k vyšší nemocnosti i neplánovaným karanténám chybí v mateřských školách lidé a zástupy, neboť chybí prostředky v rozpočtu, které by bylo možno vyčerpat na dohody o provedení práce. Tyto okolnosti vykresluje výzkumný příběh, který ukazuje, že v rámci pandemické situace chybí ve školách lidé a ti, kdo by byli ochotni pracovat, mají podmínku, že vypomohou výhradně na DPP.

7

Kolik chybí mateřským školám v ONIV na nemocenské?

Variant situací, s jakými se mateřské školy potýkají, je nespočetně. Zde předkládáme vybrané výroky respondentů:

„Za podzim prošlo karanténou 6 zaměstnanců, jeden byl pozitivní. To nemám ještě vyčísleno. Od začátku roku jsme vyčerpali z ONIV 49 tisíc korun. Odhaduji, že ještě 40 tisíc korun budeme do konce roku potřebovat. V nynějším odhadu chybí započítána karanténa u 6 zaměstnanců za 10/20, k tomu budu mít výsledky od účetní až za měsíc. Zatím chybějící ONIV pokrýváme z provozních nákladů, takže mi kvůli nemocem chybí peníze jinde. Navíc mám výpadek ve školkovném. Když klesne počet zaměstnanců na polovinu, měla bych mít pravomoc omezit velikost kolektivu dětí (v době lockdown, když je personální situace v MŠ kritická, mít pravomoc rozhodnout, aby

² Z prostředků ONIV jsou ze státního rozpočtu poskytovány finanční prostředky na výdaje vymezené v § 160 odst. 1 písm. c) a d) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a to např. na výdaje na učební pomůcky, školní potřeby a učebnice, pokud jsou podle školského zákona poskytovány bezplatně, výdaje na další vzdělávání pedagogických pracovníků či tzv. ostatní náklady vyplývající z pracovněprávních vztahů.

³ Financování mateřských škol probíhá v rámci decentralizovaného řízení regionálního školství ve spolupráci ministerstva školství (centrální úroveň), tak prostřednictvím krajských úřadů a obecních úřadů (regionální a místní úroveň), a to zejména v oblasti tzv. přímých nákladů (tj. prostředků ONIV na nemocenské, částečně učebnice, školní potřeby a učební pomůcky, další vzdělávání pedagogických pracovníků). Zřizovatelé škol a školských zařízení hradí investiční a provozní náklady (výjimkou jsou církevní školy, kterým hradí provozní výdaje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR). MŠ jako příspěvkové organizace nepracují s rozpočtem, ale s PŘÍSPĚVKEM přiznávaným v rámci dohodovacího řízení na základě předložené rozvahy (mezi školou a většinou příslušným odborem školství zřizovatele, který to návazně projednává s OŠ příslušného KÚ). Z této složitosti pak vyplývají všechny problémy v tomto dokumentu popisované. Délky schvalovacích procesů jsou velké, systém není schopen reagovat na akutní pandemické situace, které v MŠ nastávají.

děti rodičů na MD, RD a nezaměstnaní nechali děti doma. Protože jinak je to diskriminace zdravých zaměstnanců MŠ, kteří zastupují za nemocné).“

„Zaměstnanci prozatím nechybí, MŠ je uzavřena zřizovatelem pro karanténu vývažovny.“

„Mě zatím ONIV nechybí, ale nemocenským se vyhýbám. Pokud nás potká ještě jedna nemoc, tak už chybět v ONIV bude. A co teprve, pokud přijde covid. Máme vyčerpáno 16 tis. Kč v ONIV. Odhaduji, že mi do konce roku bude chybět 49 tisíc korun, ale je to věštění z koule. Kdo ví, kolik zaměstnanců bude nemocných, nebo v karanténě? Doufám, že letos to bude poprvé, kdy nebude mít starosta komentáře, že neumím odhadnout nemoci.“

„Včas jsem si nechala převést vysokou částku do ONIV, takže jsem nyní ještě v plusu 40 000 korun. Je těžké v této době odhadnout, kolik bude vlastně třeba – každý den se situace s covid mění.“

„Když naše MŠ vloni přecerpala ONIV a koncem října, bylo mi KÚ sděleno, že mé žádosti o navýšení nemohou vyhovět, protože fond za tímto účelem byl již rozpuštěn před několika týdny a nemají další finance. Takže jsme ONIV dopláceli ze svého rozpočtu. Letos jsme měli ONIV v důsledku pandemie přecerpané již v červnu. V srpnu jsem žádala o navýšení ONIV, doposud nepřišla žádná zpráva, ani peníze, a to tento týden šlo do karantény 9 zaměstnanců = další přecerpání ONIV. Tato finanční nejistota je frustrující.“

„U nás je naplněnost mateřské školy 80%; třídy neslučujeme, abychom zamezili riziku nákazy. Učitelka na OČR: 1; za ní paní na DPČ. Pro mne práce navíc. Vybavení ICT: nevyhovující; chybí 2 notebooky (máme na 4 třídy 2 notebooky), nemáme je z čeho zaplatit, zřizovatel neposkytuje finanční zajištění. Ztráta na školném činí 64 tis. Kč. V položkovém rozpočtu ONIV bylo 39 tis. Kč nemoci do 9/20 činí čerpání ONIV 27 tis. Kč. Musím postupně žádat kraj o navýšení a vynadali mi, proč jsem nemoci neodhadla v září. Neodhadnu to, ani když není pandemie. V minulosti stačila jedna chřipková epidemie a odhady se lišily.“

„Rozpočet je na kalendářní rok. Do konce kalendářního roku jsem žádala navýšení o 30 tis. korun z krajské rezervy., které bych měla v listopadu dostat. Při současném vývoji mi to i tak nemusí stačit. Nedokáži odhadnout vývoj nemocnosti zaměstnanců.“

„Zrovna dnes jsem řešila problém ONIV s účetní. Jednu učitelku mám v pracovní neschopnosti již od května. V září jsem za ni přijala zástup, a i ten zástup je již dva týdny v pracovní neschopnosti. Na jednotřídce s deseti hodinami provozu denně je to mazec. Sloužím od nevidím do nevidím. Mám zde již jen učitelku s úvazkem přímé práce 11,5 hodin týdně (dle PH Max). To ještě z toho musím koupit podpůrné pomůcky pro chlapce s PO2 za 1 500 Kč. V rozpočtu nám bylo přiděleno 12 tisíc Kč na ONIV. Z toho musím koupit pomůcky za 1 500 Kč na podpůrné opatření PO 2. První učitelka mi z ONIV za nemoc vyčerpala 7 tisíc Kč, druhá 8 tisíc Kč. Z toho vyplývá., že mi k dnešnímu dni chybí 4 a půl tisíce Kč. Budu to muset uhradit buď z odvodů z dohod, nebo z obecních peněz. Při našem rozpočtu je to opravdu náročné, již vzhledem k tomu, že jsem nakupovala teploměr, dezinfekci a jiné ochranné pomůcky, které jsem neměla v rozpočtu. Když připočítám snížené školné za březen, odpuštěné za duben a snížené za květen, tak budu muset s rozpočtem do konce roku hodně čarovat, abych vystačila. Nikoho to ale nezajímá. V mém okolí jsou již všechny mateřiny zavřené z důvodu výskytu covid a z důvodu karantény. My zatím odoláváme, jedeme ale personálně nadoraz.“

„Nyní není nikdo nemocný, takže se z ONIV zatím nečerpalo. 25 000 Kč bylo ale vyčerpáno na DPN v 1. vlně pandemie COVID-19, protože všichni naši pracovníci byli v karanténě. Teď vůbec nedokážu odhadnout, kolik lidí může do konce roku onemocnět, nebo kdo půjde do karantény. Kdyby šli do karantény zase všichni, jako v první vlně pandemie, nevím, z čeho bych ONIV doplnila. Už se nedá žádat na kraj o peníze, naposledy jsem žádala v září.“

POLICY BRIEF

„ONIV nebyly čerpány, ve 4. třídě MŠ jsem vždy dokázala zajistit provoz bez toho“.

„Já mám vyčerpaný ONIV na peněžitou pomoc v mateřství. Mladá učitelka je na rizikovém těhotenství, zřejmě kvůli covidu. Chybí mi teď min. 30 000 Kč, a na ostatní vůbec nezbyvá. Kdyby byly k nemocem nějaké karantény, bude mi chybět víc. Zatím se nám COVID vyhýbá. Zatím nemám finančně vyřešeno, bude se žádat koncem roku, určitě vše kraj nedofinancuje, to vím už teď.“

„Mě teď přišla odpověď z Krajského úřadu na doplacení ONIV: prozatím se bohužel ONIV nenavýšovaly z důvodu nedostatku finančních prostředků, které MŠMT přislíbilo na měsíc listopad. Žádost bude tedy vyřízena v úpravě rozpočtu k 15. 11. 2020.“

„Chybí mi teď 6 tisíc korun a předpokládám, že do konce roku mi bude chybět 30 tisíc korun. Je to ale opravdu jen odhad, nemůžu vědět, kolik zaměstnanců půjde na nemocenskou a do karantény a kolikrát se tato situace bude do konce prosince opakovat.“

„V ONIV jsem teď na nule, předpokládám, že mi bude chybět minimálně 20 tisíc korun. Situace se může ještě rapidně zhoršit, těžko teď mohu odhadnout přesně, jak se situace vyvine. Do konce roku zbývá ještě hodně času.“

„Od začátku roku jsme vyčerpali 91 tisíc korun. V tuto chvíli mi chybí 44 tis. Kč. Do konce roku odhaduji, že mi bude chybět 180 tisíc korun. Odhad tohoto čísla je na základě kalkulace pouze jedné karantény do konce školního roku. Může být i vyšší.“

„Nyní jsem v ONIV na nule, mám vyčerpano 56 tisíc korun. Pokud ode dneška někdo omarodí, jsem v mínusu. Odhaduji, že do konce roku mi bude chybět minimálně 32 tisíc korun.“

„Od začátku roku jsme vyčerpali 8 000 Kč teď mi chybí 7 000 Kč, a odhaduji, že mi bude chybět do konce roku ještě dalších 8 000 tisíc Kč. Je to hrubý odhad, doposud jsme s ONIV vycházeli právě z důvodů, že se nemocenská v naší MŠ "nekonala". Teď pokud by se situace opakovala (že by kterýkoli zaměstnanec šel do karantény nebo neschopenky, neměli bychom z čeho hradit. Těžko dělat v takové situaci dohady, kolik nám bude chybět.“

„Od začátku roku jsme vyčerpali 110 tisíc Kč. V tuto chvíli mi chybí 60 tisíc korun. Odhad do konce roku je velmi těžký, záleží, kolikrát ještě budou zaměstnanci v karanténě. Odhaduji, že 50 tisíc Kč mi chybět bude určitě.“

„Mám jednu dlouhodobou pracovní neschopnost. V tuto chvíli mi chybí 9 000 Kč, po žádosti na kraj o navýšení mi bylo řečeno, že jediné převedou ze stávající částky na platy. Kolik mi bude chybět v ONIV do konce roku kvůli nemocem a karanténám si vůbec netroufám odhadnout. 20 000 tisíc Kč?“

„Mám vyčerpano 20 tisíc korun. V tuto chvíli mi v ONIV chybí 25 tisíc Kč. Odhaduji, že do konce roku mi bude chybět 75 tisíc korun. Jedná se o částku za zaměstnance, když postupně budou všichni pozitivně testováni. A to nepočítám s běžnými nemocemi.“

„U nás 2x covid plus 1x preventivní karanténa. Chybí mi teď 20 tisíc korun, do konce roku bude chybět asi ještě 30 tisíc korun. Záleží na dalším vývoji, nevíme, kolik dalších brigádníků budeme do konce roku potřebovat. Zřizovatel to chce vyřešit tak, že mi dá půjčku na finanční GAP.“

„V září jsme překročili kvůli nemocem o 12 000 Kč ONIV, žádali jsme přesuny, ale bude to málo. Bude mi chybět ještě 30 tisíc korun.“

„O navýšení ONIV jsem žádala z rezervy KÚ, uspokojena polovina požadované částky 10 tis. Kč, druhá polovina 5 tis. Kč proběhne převodem z platů. Ovšem v říjnu další 3 DPN, tedy za říjen již potřebných 21 tisíc korun nemám, a 2 měsíce do konce roku také nebudou z čeho pokrýt. V mimořádném převodu (konec října) budu tedy nucena požadovaných 35 tisíc korun přesunout z platů. Ani nemluví o tom, že jsme si nemohli dovolit ani žádné školení

POLICY BRIEF

či seminář. Ještě že je možnost nahradit lékařské prohlídky do konce roku čestným prohlášením, to by nás stálo dalších 1 500 Kč.“

„25 000 Kč bylo vyčerpáno na DPN v 1.vlně protože všichni pracovníci byli v karanténě. Nyní se zatím nečerpalo.“

„Chybí mi v ONIV 37 tisíc korun. Jediné doplnění by bylo možné vzít z obecních peněz na platy, pokud jich bude dostatek. Do ONIV jsem převedla ze mzdových prostředků. Takhle mi řekli, že to mám udělat, nechápu, proč to nejde i jinde, v jiných MŠ?“

„Nechala jsem rezervu na případné proplacení pracovní neschopnosti na úkor jiných důležitých věcí.“

„Od začátku roku jsme vyčerpali 91 tisíc Kč, teď mi momentálně chybí 44 tisíc Kč a čekám, zda mi kraj schválí celou částku. Nelze tak vysoké číslo z platů převést do ONIV, přestože v platech jsem dostatečně krytá. Kolik mi bude chybět ještě do konce roku netuším.“

„Již máme možnost požádat o přesun financí z platů do ONIV do 2. 11. 2020“.

„Nemám dostatek, úřad chce, abych si převedla na ONIV peníze z platů zaměstnanců, ale v tom případě nebudu mít na zástupy.“

„Mám vyčerpáno 8 000 Kč, chybí mi k dnešnímu dni 7 000 Kč. Lze přesunout do ONIV (poslední šance tento týden), ale v naší MŠ není z čeho přesunout. My všichni zaměstnanci pracujeme bez osobního ohodnocení, i tak momentálně zbývá cca 12 000 korun "navíc", a to v případě, že sobě neuhradím nadúvazkové/přesčasové hodiny vzniklé při zastupování učitelky v DPN (je to 28 hodin k proplacení).“

„Náš krajský úřad poslal mimořádný převod.“

„Teď mi chybí 18. tis Kč. Máme požádat o přesun z mezd, zkusíme požádat zřizovatele o použití peněz z fondů odměn.“

„Zatím jsme vyčerpali na nemocenské jen 15 000 Kč. Mám ještě 35 000 Kč, ale mám celkem zdravý kolektiv, a protože jsme v souvislosti s požadavky zřizovatele museli mít otevřeno i v létě, zbyla nám všem dovolená. Logicky si kolegyně raději berou dovolenou, která je pro ně výhodnější finančně. Zkresluje to tedy letos situaci. V minulých letech už bych možná měla i na konci roku problém. Nevím, kolik lidí se ještě za následující měsíc dostane do karantény, nebo onemocní. Zatím nikdo onemocněním neprošel, takže asi nemáme ještě protilátky. MHMP a zřizovatel chce, abychom si na následující rok převáděli peníze z mezd na ONIV. Takže v Praze to jde, ale nevím, jak je to celorepublikově.“

„Stačilo by, kdybychom do konce roku mohly volné finanční prostředky svobodně přesunout do ONIV z celkového mzdového rozpočtu a vykázat to kraji s koncem roku.“

„Teď jsem v ONIV na nule, nejsme v mínusu. Pokud spadneme do karantény, nebudou nám stačit ani provozní peníze – již tak máme rozpočet našponovaný, doplácí se z provozních financí (myslím, že v současné covidové době budou chybět peníze z ONIV všem).“

„Chybějící ONIV řešíme z provozní dotace od zřizovatele.“

„Jsme na nule. Chybělo nám na proplacení dovolené paní učitelky mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, po osobním vysvětlení situace a žádosti na kraj byly tyto finance dofinancovány.“

„Zažádala jsem o přesun v mimořádné výzvě MŠMT v druhé půlce října. Žádala jsem o 30 tisíc Kč. Dosud mi nic nebylo potvrzeno nebo posláno.“

Kritické období října až prosince 2020

Vláda neustále řeší pomoc podnikatelům (bezpochyby oprávněně), nicméně ztráty v provozu mateřských škol dosud nikdo nevyčíslil, a tím jim tedy ani neproudí finanční pomoc. Systém financování mateřských škol předpokládá, že ředitelka MŠ i v době pandemie odhadne na začátku září nemocnost zaměstnanců. V té době může řešit doplnění stavu ONIV. Běžící procesy nepočítají s mimořádnými situacemi, tedy ani s tím, že v rámci pandemie onemocní více lidí, a v rozpočtu pak na nemocenské dávky mateřským školám chybí peníze.

Respondentky se shodují ve výpovědích, že v tuto chvíli nikdo nemohou odhadnout, kolik zaměstnanců budou mít nemocných a kolik peněz tedy bude v prosinci chybět v Ostatních neinvestičních nákladech na karantény a nemocenské.

Jedna z respondentek velmi podrobně shrnula situaci následujícím způsobem:

„Kdyby nám opravdu doplnili ONIV, bylo by to super a hodně by to ředitelům MŠ pomohlo. Nám vždy na školení říkali, že je hodně problematické dělat přesuny v rozpočtu. Prý nejzazším termínem na přesuny v rozpočtu je měsíc září. Přesuny v rozpočtu v období od října do prosince, jsou problém.

Jediná možnost dle slov našeho KÚ je najít stejnou školu, která chce udělat převody obráceně. Prý pak je velký problém s ministerstvem financí. Nevím, co je na tom pravdy. Ale asi je to tedy na ministerstvu financí, jak se k tomuto postaví. Což by bylo v tak mimořádné situaci, kde se nedá ani nic naplánovat a s ničím předběžně počítat výborné, kdyby se nad tím ministři zamysleli. Já přeci nyní nemohu odhadnout, kolik zaměstnanců budu mít do konce roku v karanténě či na nemocenské a kolik mi tedy do vánoc bude chybět peněz v ONIV.“

11

V diskusi fokusní skupiny některé ředitelky překvapilo výše uvedené sdělení, že si má ředitelka MŠ „najít jinou školu kvůli ONIV s opačným problémem, nedočerpaných prostředků“. Debatující ředitelky předpokládaly, že jde o neznalost pracovníce KÚ. Nakonec se však diskutující ředitelé a ředitelky shodli na tom, že v rámci ČR existují skutečně značně odlišné přístupy úřadů.

Některé respondentky tvrdily, že je dle informací z MŠMT v rezervách Krajských úřadů dostatek peněz na pokrytí ONIV mateřským školám. Pokud není, mají kraje údajně žádat MŠMT o další finance. Z diskuze dále vyplynulo, že obecně panuje neochota Krajských úřadů mateřským školám vycházet vstříc při přečerpání prostředků v ONIV. Ředitelky mateřských škol nesou nelibě, že těžko odhadují nemocnost zaměstnanců a bojí se částku „přestřelit“, aby nemusely nevyčerpané prostředky vracet.

Odhad nemocných na začátku září, října 2020

V diskuzi byl v této souvislosti zmíněn závažný problém, a to že vše, co se týká rozpočtu, nahlašují mateřské školy do konce září, případně října, aby to úřady stihly vyúčtovat a poslat nový návrh rozpočtu.

Paradoxně se z výsledků debaty ukázalo, že nejvíce nemocí mají mateřské školy v listopadu a prosinci, tedy v období, které již mateřským školám s ohledem na způsob rozpočtového financování nikdo do ONIV nedofinancuje.

Tyto přečerpané prostředky pak jdou z rozpočtu mateřských škol na úkor jiných položek čerpání.

Jde o každoroční velký stres pro ředitele/ředitelky, kteří musí k 31. 12. uhlídat všechny položky a přelévání rozpočtu z jedné položky a rozhodování na úkor jiných (DPN = přečerpání ONIV = dofinancování z provozních peněz). Navíc mateřské školy nemají být za účetní rok v mínusu. Být v mínusu znamená, že je na ředitele/ředitelku nahlíženo, jako na špatného hospodáře a zřizovatel na základě toho může vyvodit sankce.

Diskutující dále uvedli, že když se naopak dostanou do plusu, snižují jim zřizovatelé finanční prostředky na příští rok v rozpočtu, protože peníze „nepotřebují“. Když se dostanou do mínusu, tak to zřizovatelé považují za špatné hospodaření a za to, že si „neumí ohlídat rozpočet“ mají snížené, nebo vůbec žádné odměny. Nezřídka pak mají zaměstnanci vysoké odměny a ředitelka MŠ nedostane žádné.

Výzkumné příběhy

V rámci kvalitativního šetření v mateřských školách jsme zaznamenali, že složité problematice řízení mateřských škol tvůrci politik ani mnozí zřizovatelé nerozumí. Každá z úrovní decentralizovaného řízení škol se domnívá, že problémy v mateřských školách vyřeší „ti druzí“ buď ti nahoře nebo ti dole. Výsledkem je, že mateřské školy představují jen čísla s počty dětí, učitelů a podřídného personálu. Nikdo se nechce zabývat provozními a personálními i hygienicko-epidemiologickými problémy, se kterými se potýkají.

Storytelling je proto v případě tohoto výzkumu nezbytná a důležitá součást popularizace výzkumu ISEA, kdy se pomocí vyprávění příběhu mohou zástupci široké veřejnosti seznámit s některými závěry kvalitativního výzkumu. Vyprávění konkrétního příběhu umožňuje laické veřejnosti lépe porozumět složitým otázkám řízení škol v době pandemické situace.

12

Covidový příběh ze středních Čech – ředitelka je také máma

Tímto příběhem bychom rádi tvůrcům politik ukázali, že ředitelka mateřské školy je také máma. V médiích se vyzdvihují hrdinské činy zdravotníků, kteří dostávají ocenění od umělců a firem. Ředitelky mateřských škol zůstávají zcela stranou a osamocené nejen v řešení všech každodenních hygienicko-epidemiologických opatřeních, ale také stranou všech mediálních prezentací. Přitom jsou zaměstnanci mateřských škol v první linii stejně, jako zdravotníci.



Mám doma osmiletého syna. Jsem každý den v práci, protože od 7.15-8.30 hodin jsem u dětí a pak mám kancelář (pokud mám ranní). Pokud mám odpolední, pak jsem u dětí od 13.00-15.15 hodin a kancelář mám od 8.30 hodin. Syn je doma sám do půl druhé a od osmi hodin ráno se má připojovat k dálkovému vzdělávání on-line.

Nejde mu to se připojit a už dva dny si telefonujeme s paní učitelkou a snažím se jí vysvětlit, že má vše nainstalováno, ale nejde mu to spustit. Možná i vlivem slabého internetu v té době, možná jeho nešikovností. Je ještě malý a vyplašený, že je doma sám.

Prosím paní učitelku o úkoly, abych je mohla odpoledne se synem splnit. Ale je to problém, musím ho omlouvat. To, že se mu nepodaří se připojit je vnímáno jako absence: jako by nebyl ve výuce. Je frustrovaný, protože mu to

nejde, mámu doma nemá, když jí potřebuje. I to mně mrzí. Z hygienicko-epidemiologických důvodů si ho nemůžu vzít s sebou do práce, abych mu pomohla se připojit. Chybět ve školce nemůžu, neměl by kdo za mne učit.

Na druhou stranu mám jednu třídu v karanténě, další je v řešení, v další mám paní učitelku v karanténě a řeším milion otázek rodičů, učitelů, hygieny, mám čtyři matky na pervitinu, takže OSPOD, policie, každý druhý den se něco děje. A vlastní dítě jde stranou. Vím, že si to budu jednou vyčítat. Ale nyní nejde nic dělat. Je složitá doba, nesu odpovědnost a všichni chtějí řešení a odpovědi...

Hodně záleží nejen na učitelkách MŠ, zda pracují v pohodě, beze stresu, spěchu a vnímají starosti i radosti prcků a jen na nich záleží, zda se dítě polidštit, nebo odlišit („Člověk se, třeba i proti své vůli polidštit, když začíná ztroskotávat a je vykořeněn, zbaven řádu a pořádku“ – monolog Dítěte na samotě v Sudetech), ale záleží také na ředitelkách, jak jsou schopné vést své kolegy a čelit všem vnějším i vnitřním problémům, jak moc rozumí pedagogice. V mateřské škole musíte dát něco navíc. Lásku k dítěti...nejen k vlastnímu :-).

Covidový příběh z jižních Čech – když nejsou kuchařky

Tímto příběhem bychom rádi tvůrcům politik ukázali, že ředitelka MŠ jako statutární zástupce nemá fakticky žádnou pravomoc samostatně řešit krizové situace nezbytné pro zajištění provozu v MŠ. Nemá oprávnění část rozpočtu na mzdy vyčerpat na Dohody o provedení práce. Systém nejen že vůbec nepočítá s tím, že by nastala mimořádná personální situace. Zřizovatelé ve více než 65 % případů nejsou vstřícní k řešení nečekaných událostí. Ředitelky MŠ mohou složitými schvalovacími mechanismy pouze na počátku rozpočtového období požádat o oddělení části mzdových prostředků na dohody o provedení práce, aby měly rezervu na zástupy.

Pokud však tyto rezervy předem neodhadnou (věštění z koule), tak zpět tyto jednou oddělené prostředky již po půlce září nemohou vrátit do původního „balíku“ mezd, ale ani nemohou dodatečně žádat navýšení oddělené částky na OON. Těžko říci, zda jen proto, že si tím úřady usnadňují situaci, nebo proto, že to skutečně procesně nejde. A navíc, i kdyby to nakrásně šlo, v této krizové situaci potřebuje ředitelka kuchaře na zástup na DPP nyní, ne za měsíc, až úřady případné přesuny schválí, to už bude v mateřské škole úplně jiná situace. Provoz mateřských škol tak v tichosti běží a situace vzniklé v důsledku chybějícího personálu jsou řešeny na úkor přesčasů a přetížení zdravých zaměstnanců.



My jsme se ve školce ocitli v nesnázích kvůli kuchyni. Máme dvě kuchařky (úvazky 1,0 a 0,87) plus vedoucí kuchyně 0,4. Od 9. října nejsou obě kuchařky v práci. Jedna na OČR, dítě v karanténě, posléze uzavřená ZŠ, má 3 děti. Druhá kuchařka si zablokovala záda. Pár dnů vařila paní vedoucí ŠJ, která si přeorganizovala vše ve své druhé práci (kterou má proto, že jí nemůžeme nabídnout plný úvazek), během toho všeho jsem sháněla zástup.

Pracovníci z uzavřených restaurací chtěli zaměstnat pouze na dohodu o provedení práce a na to já nemám peníze. Zřizovatel nechce o doplacení mezd ani slyšet. Na pracovní smlouvu nechtěli kuchaři v žádném případě přistoupit, aby svému zaměstnavateli nekomplikovali covidové dotace (nedokázala jsem najít kompetentní osobu, která by mi vysvětlila, co je na tom pravdy). Takže další kolo s obvoláváním základních škol, které buď vaří méně, nebo vůbec. A pozor v našem městě je velký problém sehnat kuchaře.

Buď jsou kuchařky nemocné, v OČR, nebo jsou raději doma za 100 % platu. Mezitím onemocněla jedna pracovnice (ze dvou) z úklidu, je covid pozitivní. Jedna paní učitelka (čeká na testy). Takže personální oslabení, do toho

částečná rekonstrukce v jedné části budovy školky, neustálé hlídání dostatečné dezinfekce všech povrchů a podlah.

Neukáznění rodiče, kteří nejsou schopni dodržet nastavené provozní podmínky (například příchod do 8:30 hodin, pak dezinfikujeme společné prostory), udržování rozestupů, v malé šatně přítomnost pouze dvou rodin atd.) Jásala jsem při vyhlášení vládního nařízení, které platí od 22. 10. 2020 od 6 hodin, ohledně omezení volného pohybu s výjimkou cest do práce, k lékaři na nákup. Hurá konečně se omezí sociální kontakty v prostorách školky. Očekávala jsem, že maminky na MD a RD pochopí, že cesta s dítětem do školky není cestou do práce, k lékaři a na nákup.

Omyl, raději si budou stěžovat na radnici, že po nich chci dodržování omezeného volného pohybu, ačkoli mám tristní personální podmínky a vyčerpané zaměstnance, co zastupují. Stres z těchto dnů se šíří všude, dokážu pochopit hodně věcí, ale v nouzovém stavu bych předpokládala, že pojedeme opravdu jen pro pracující rodiče.

Tím spíše, když rodiče vidí, že nemám plný stav zaměstnanců, a ještě neustále čekám, jak komu z těch, co čekají na test, vyjdou pozitivní. Také moc nechápu, když jsme státní školka, proč se vlastně platí školné? Naše radnice mi nedovolí použít školné na nic jiného než na zaplacení energií. Se školným je dost administrativy – účetně a pak při vydávání potvrzení o výši vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte ve školce za rok tzv. daňová sleva.

Čili máme jen samé povinnosti, zodpovědnost, ale nemáme tomu odpovídající pravomoci. Přece kdybychom měli jako ředitelé právo čerpat z položky mzdy také DPP, když jde zjevně o náhradu za nemocného zaměstnance, tak to přece každá kontrola pochopí. Kde se máme dovolat spravedlnosti? Nám ředitelkám přesčasy nikdo neproplácí.

Covidový příběh ze severní Moravy – děti jako superpřenašeči, i ředitelka má rodiče

14

Dalším příběhem chceme ukázat, že snaha ředitelky MŠ bojovat za to, aby měly pravomoc omezit provoz, nebo pravomoc nařídit menší kolektiv, vyžaduje-li to hygienicko-epidemiologická situace, není založena na tom, že by si chtěly ředitelky usnadnit práci. Samy mají mnohdy doma složitou životní situaci, ve které jim nikdo nepomůže. Zřizovatel většinou vyžaduje, aby byla MŠ otevřená v plném provozu pro všechny děti bez rozdílu. Často se tak děje na úkor zaměstnanců MŠ. A tak zatímco rozhodnutí neomezit provoz obhajují zřizovatelé s odůvodněním, že by šlo o diskriminaci rodičů na mateřské dovolené, kteří si potřebují od staršího sourozence „odpočinout“, aby se věnovali v klidu jen mladšímu dítěti, dějí se tato rozhodnutí s diskriminačním efektem zaměstnanců MŠ. Není tedy od věci, když místní i sněmovní politici změní úhel pohledu na tentýž problém.



Děti mám velké, v tom problém není. Ale společně se sestrou se staráme o maminku po mozkové příhodě, je to náročné, časově, fyzicky i energeticky. Aby toho nebylo málo, moje sestra musí ode dneška do karantény a čeká na test na covid, takže od mamky volno mít nemůžu.

Jsem velice vyčerpaná, polovinu personálu mám v karanténě, takže musím ještě zastupovat, protože jsem na začátku špatně odhadla peníze na DPP. Požádala jsem si na DPP na zástupy o málo peněz, nenapadlo mne, že bude tak velká nemocnost. To samé s ONIV kde mi chybí hodně peněz. Zažádala jsem si na kraji, snad se polovině listopadu dozvim, zda mi vyhověli. Už teď ale vím, že i když mi to schválí, bude to málo. Nenapadlo mne, že ta pandemie na podzim udeří víc, než na jaře.

Navíc máme hodně neukázněné rodiče. Ministerský materiál sice říká, že „Škola nemá povinnost aktivně zjišťovat u jednotlivých dětí příznaky infekčního onemocnění (jako je např. zvýšená teplota, horečka, kašel, rýma, dušnost, bolest v krku, bolest hlavy, bolesti svalů a kloubů, průjem, ztráta chuti a čichu apod.), ale je vhodné těmto příznakům věnovat zvýšenou míru pozornosti a při jejich zjištění (objevení) je nutné postupovat tak, že pokud má dítě příznaky, které jsou patrné již při příchodu dítěte do mateřské školy není dítě vpuštěno do budovy školy.“ Realita je taková, že se u vchodu 15 minut dohadujete s rodiči, kteří vám nacpou zjevně nachlazené dítě do třídy, jinak si půjdou stěžovat ke starostovi.

Vy pak trnete hrůzou, co z toho bude. Zůstane u rýmy a kašle? I to stačí mnohdy k tomu, aby dítě nakazilo personál. A já to pak přinesu domů na mou nemocnou matku a budu si do smrti vyčítat, pokud ji při jejím onemocnění dorazí obyčejná chřipka, nebo nedej bože covid.

Covidový příběh ze severních Čech – práce v mateřské školce není bezkontaktní

Další z výzkumných příběhů vykresluje, že podstata práce kromě vzdělávání spočívá i v úzkém kontaktu pedagoga s dětmi a že je téměř nemožné nenakazit se od dítěte.



Současná epidemiologická situace se nevyvíjí vůbec dobře, ze všech stran se na nás valí doporučení, jak se chránit vůči covidu. Sedíme doma, snažíme se co nejvíce omezit veškeré kontakty, vysvětlujeme dětem, proč mají uzavřené školy.

Pak přijde pondělí, nastoupíme do práce, přivítáme se s dětmi. Během první hodiny nového pracovního dne stihneme utřít minimálně tři unudlané nosíky, jeden zadek. Převlékneme se. Musíme si vyměnit oslintané tričko od dvouletého dítěte, které jsme měli chvíli před tím v náručí.

Během dne zjistíme, že Vašík s Aničkou mají rýmu i kašel, zavoláme maminkám, které ne zrovna nadšené si pro děti dorazí se slovy, že doma mělo dítě jen trošku rýmu... O dětech s podpůrnými opatřeními vyšších stupňů nemluvě, s některými je bohužel mnohdy komplikovaná domluva v oblasti hygieny.

Vítáme vás v běžné mateřské školce, kde jedinou ochranou zaměstnanců je neustálé dezinfikování povrchů, virucidní mýdlo, voda, dezinfekce a na osobu 10 respirátorů, které jsme obdrželi od vlády.

Dětem myjeme ručičky, dokrmujeme je, oblékáme, pomáháme s vysazováním na záchodky atp., mnohdy nám kýchají a kašlou přímo do obličejů. Pokud vyjde nějaké nové opatření, potkáme se zpravidla s větou: „*Opatření se netýkají mateřských škol.*“

Velká část zaměstnanců mateřských škol je tvořena ženami z rizikové skupiny, ano právě těmi lidmi, které máme vlastní zodpovědností chránit. Jsou to babičky, které hlídají děti maminek na mateřské či rodičovské dovolené, rodičů, vykonávajících práci z domova a co pak mnohdy nejhůře, rodičů, kteří jsou v karanténě. Vlastní vnoučata naše paní učitelky nevidají, aby je nevystavily riziku nákazy. Doma žijí s manželi, kteří vzhledem k věku mnohdy trpí závažnými onemocněními.

Mateřská škola je vzdělávací institucí, nikoli již hlídací službou. Na druhou stranu nemůžeme rodičům nic vytýkat, mají na to plné právo a situace jim nezakazuje do školky děti přivést. Paní učitelky jsou vždy profesionálky a respektují to, velice si jich za to všech vážím.

POLICY BRIEF

Druhou skupinou zaměstnanců mateřských škol jsou maminky, které mají samy děti na uzavřených prvních stupních a aby zajistily chod školky, mnohdy jejich prvostupňové děti hlídají starší sourozenci. Ve chvíli, kdy maminky dorazí domů, přichází na řadu plnění distančního vzdělávání a povinnosti doma.

Dle drobného průzkumu mezi ředitelkami a řediteli mateřských škol bylo zjištěno, že je v současné chvíli uzavřeno minimálně 70 mateřských škol z důvodu nákazy či karantény. To je již důvod pro zvážení uzavření mateřských škol, popřípadě omezení pro pracující rodiče. V krizové situaci není na místě myslet na diskriminaci ostatních rodičů a jejich dětí. V nouzovém stavu je nutné myslet i na zaměstnance mateřských škol.

Mateřské školy patří do vzdělávací soustavy, v čem jsou jiné, než školy vyšších stupňů? Vzdělávat distančně zvládnou také, už si tím na jaře většina z nich prošla a poradila, to bylo mimochodem také období, kdy mateřinky vláda nechala na holičkách a zastali se jich jen zřizovatelé. My, ředitelky a ředitelé mateřských škol, nepodceňujeme ani pandemii, ani zdraví našich zaměstnanců.

Velice často slyšíme, že dělat učitelku není povolání, ale poslání. Pamatuji si, že nám jednou na semináři lektor řekl, že učitelky ve školách jsou jedny z nejhodnějších a nejlaskavějších lidí vůbec. To je náš největší problém, díky kterému naši situaci nebere veřejnost vážně, neumíme se prosadit, navzdory tomu, že mnohdy řešíme neřešitelné, na to už si učitelky, ředitelé i ředitelky zvykli, ale že nás vláda hodí přes palubu...

Pevně věřím v nápravu a opatření, která zajistí proveditelné podmínky provozu mateřských škol a zároveň podpoří ochranu zdraví zaměstnanců. Pořád se snažím věřit, že to množství dopisů a příspěvků z různých sociálních sítí, které Vám kolegyně zasílají, budou mít svůj smysl a není to jen promrhaný čas

Příloha 1

Rozmanitost problémů, nemocí a karantén zaměstnanců

V zásadě existují dvě možnosti, jak řešit karanténu zaměstnanců. Manuál MŠMT⁴ uvádí: (1) „Pokud bude nařízena karanténa zaměstnanci školy, je možné, aby po domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (je-li to organizačně a provozně možné) vykonával práci z jiného místa po dobu, kdy bude v karanténě (např. distanční výuka, příprava podkladů k výuce apod.); v tomto případě zaměstnanci přísluší plat (nebo mzda).“ (2) „Pokud k dohodě nedojde, není povinností zaměstnance po dobu karantény práci vykonávat, protože v daném období je z pohledu právních předpisů v obdobné situaci jako v případě nemoci (hmotné zabezpečení zaměstnance: za prvních 14 kalendářních dní náhrada mzdy/platu ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku zaměstnance, od 15. kalendářního dne nemocenská). Pro ostatní pracovní právní souvislosti platí ustanovení zákoníku práce.“

Naše šetření ukázalo, že v praxi nejde o to, zda se zaměstnavatel (ředitel/ředitel mateřské školy) dohodne se zaměstnancem, ale jak k celé situaci přistoupí lékař, nebo Krajská hygienická stanice. To má však v praxi zásadní vliv na rozpočet mateřské školy.

Situace v mateřských školách je stejně rozmanitá, jako je rozmanitý život a nelze je brát všechny jedním metrem. To proto, že jde o nejmenší organizace v segmentu školství. V malém kolektivu, onemocní-li jeden zaměstnanec, je to mnohde 50 % pedagogických pracovníků a citelný zásah do schopnosti zabezpečit provoz i finanční zásah do šuplíku na nemocenské dávky (čerpání ONIV).

Také velmi záleží na osobní situaci zaměstnanců. Mnozí mají doma nemocné rodiče a obávají se zavlčení nákazy do domácnosti, jiné ženy mají doma malé děti, které musí samy zvládat distanční výuku a zápasí s technikou. Pokud ředitelky MŠ volají po pravomoci omezit provoz, je tomu tak z toho důvodu, že i jejich zaměstnanci mají právo postarat se alespoň částečně o svoje vlastní děti nebo rodiče.

V tak krizové situaci, jako je tato by proto měli tvůrci politik vzít v potaz, že vyžadují-li to hygienicko-epidemiologické i personální okolnosti v MŠ, neměli by místní politici trvat na tom, že MŠ zůstane otevřená za každou cenu, když v řadě případů polovina z těch dětí, které dochází do MŠ, jsou děti matek, které jsou doma s mladším sourozencem.

Provoz mateřských škol v době COVID-19

„V manuálu MŠMT bylo, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, tak může zaměstnanec pracovat na home office. Chci to takto mým zaměstnancům dát, ale v karanténě nemáme třídu s předškoláky, takže nevím, zda zaměstnanci mohou připravovat distanční výuku atd. Zřizovatel tvrdí, že je musím poslat na nemocenskou, ale to mi budou ještě více chybět peníze v ONIV. Zaměstnanci nemají žádné příznaky, uvítali by práci z domova a bylo by to lepší i pro školku, kdyby výukové materiály a pomůcky postupně vznikaly. Navíc některé výukové pomůcky mohou přece vyrábět i nepedagogičtí pracovníci pod vedením učitelek. Jenže nikdo Vám k tomu nic neřekne.“

⁴ PROVOZ ŠKOL A ŠKOLSKÝCH ZAŘÍZENÍ VE ŠKOLNÍM ROCE 2020/2021 VZHLEDEM KE COVID-19: DÁLE TAKÉ „MANUÁL“ [on-line]. Praha, zpracováno ke stavu ke dni 24. srpna 2020: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Starosta tvrdí, že je musím poslat všechny na neschopenku. Kdo mi pak dorovná ONIV, když už je pozdě na to žádat o navýšení?“

„U nás nyní není nikdo nemocný, první vlna u dospělých už proběhla. Kuchařka už byla pozitivní a Krajská hygienická stanice nám řekla, že máme dělat jako by nic, pokud nikdo jiný není s příznaky.“

„Nejde jen o pokles zaměstnanců, jde také o zmenšení kolektivu dětí jako součást hygienických opatření, s ohledem na bezpečí pro učitelky, když poklesne počet dětí, jsou schopny některé učitelky např. zastoupit chybějící provozní, která je v neschopnosti. Nejsou ale jasná hygienicko-epidemiologická pravidla pro slučování tříd a míchání dětí z původních kolektivů při poklesu docházky.“

„Home office sice zaměstnancům dát můžeme (jsou za to rádi), ale je to na dohodě s lékařem. Nedávno jsme to tu řešili také. Jenže některý lékař automaticky píše neschopenku a s nikým se nebaví a jiný doktor dovolí práci z domova, protože chápe, že karanténa je jen izolace, ale člověk je schopen, a především ochoten pracovat z domova. Je to pak nespravedlivé, že jeden můj zaměstnanec má 60 % platu a nic nesmí dělat (ač by opravdu chtěl) a ještě mi odčerpává ONIV, kde mám už teď velký deficit a jiný zaměstnanec má plný plat, dělá prospěšné věci pro přípravu distanční výuky, a ještě mi šetří ONIV.“

„U nás je nyní jedna zaměstnankyně pozitivní. Před dvěma týdny 9 pozitivních, byla uzavřena MŠ. Přišli jsme o část školkovného i o příjmy z doplňkové činnosti, a ještě mi chybí v ONIV a aby toho nebylo málo tak nám starosta tvrdí, že ONIV jsou určené hlavně na učebnice pro předškoláky a nemoci si mám uhlídat. Wtf.“

„Základky to mají jednoduché, jsou zkrátka zavřené celé. Já nekonečně dlouho čekám, až se někdo z rodičů vyjádří, zda nechal dítě doma kvůli pozitivnímu covid testu a trnu hrůzou, jestli se někdo od někoho nenakazil a kdo zase půjde do karantény. Zřejmě dají jednu naši třídu (kde bylo pozitivní dítě) do karantény, tedy logicky pedagogy také. Karanténa je od dne prvních příznaků na 10 dnů, pokud se stihnete otestovat. Pokud nebude volný termín na testování, bude karanténa 14 dní. Včera jsem řešila s hygienou. Hygiena by nás měla kontaktovat a i třídy prý případně uzavírá hygiena, ne my, jako ředitelky. Čekání je nekonečné. Informuji rodiče, dávám jim podepisovat papíry, že byli seznámeni se situací, nevím, zda to mám psát do knihy úrazů, prostě ministerská metodika nepočítá s tím, jaká je reálná praxe v mateřských školách a čekají, že si jako statutár poradíme sami. V ONIV mi teď chybí 20 tis. Kč.“

„U nás dva zaměstnanci jsou nyní na OČR, dva zaměstnanci jsou v karanténě – na neschopence, takže odčerpávají ONIV. Na obci mi řekli, že si to mám naplánovat, jak kdo bude nemocný, že mám být lídr a umět to odhadnout. Prosím vás, copak v dnešní situaci, kdy nikdo neodhadne vývoj pandemie, mám já odhadnout, jak budu mít nemocné zaměstnance?“

„Štve mě, že rodiče nemají povinnost oznamovat mateřské škole, že mají test pozitivní. Prostě se musí všichni naši zaměstnanci sledovat, pokud bude podezření, tak na testy. Měly by se sjednotit podmínky KHS a doporučení postupu pro mateřské školy. U nás rodiče odhlašují děti na 14 dní, říkají rýma, ale kdoví. Nikdy předtím se takto s rýmou neodhlašovali. Jak se dozvím, jestli je někdo pozitivní? Nyní mi v ONIV chybí 10 tisíc korun. Kolik bude chybět do konce roku, nedokážu odhadnout“

„U nás to bylo rychlé. Máme promptní hygienu. Pozitivní dítě bylo ve školce naposledy v pondělí a v pátek večer nám už volala Krajská hygienická stanice. Od té chvíle karanténa celé třídy. Nikdo mi ale neporadí, jak mám naložit s karanténou zaměstnanců. Někteří dostali neschopenku, někdo má home-office. Ted' mi chybí v ONIV 12 tisíc korun. Nemám věšteckou kouli, abych odhadla, kolik lidí mi do konce roku onemocní a na jak dlouho. Zažádáno o doplnění ONIV mám, tak uvidím, jak to zvládnu vyúčtovat k 31. 12. 2020.“

POLICY BRIEF

„My máme dvě učitelky v karanténě, z toho je jedna pozitivní u jedné čekáme na dnešní skóre, tři zaměstnanci jsou v pracovní neschopnosti. Každá absence je v malých kolektivech problém. Pokud bude nepřítomno 30 % pedagogů nebo 30 % nepedagogů. Zkrátka chybí lidé na zástupy. Chybí peníze v ONIV. Těžko se zajišťuje provoz. Nikdo to neřeší.“

„Podívejte se, chybějící učitel je vždy problém, jelikož nejsou zástupy. Na jednotřídce je problém i každé běžné školení, protože pak je paní učitelka nebo ředitelka u dětí celý den... Velký problém je, pokud chybí jeden učitel v každé třídě, tedy 50 % zaměstnanců, zvládnout s obtížemi se dá chybějících přibližně 25 % zaměstnanců. To ale politikům nedochází a nedají nám pravomoc omezit provoz s příslibem, že nám nezkrátí peníze. Jedeme na doraz, jsme unavené, vyčerpané stejně jako zdravotníci. Uklízečka je nemocná, dezinfikujeme každou pastelku po pracovní době. Nikoho to nezajímá, nikdo to neřeší!!!“

„Správný postup je prý takový, že dokud by tomu konkrétnímu dítěti nevyšel pozitivní test, normálně dochází do školky, přitom se to může roznést po jiných třídách. Já jsem se tedy s rodiči nakonec domluvila, ale opravdu nelze jim zakázat vodit usopené a zjevně nachlazené děti. Hygiena tvrdí, že můžeme pouze rodiče požádat, aby nachlazené děti nechávali doma. Měly bychom mít jako ředitelky více pravomocí. Fakt že můžou děti jako superpřenašeči nakazit zaměstnance, které tu mám v ohrožené skupině je velká. Už teď mi chybí 11 tisíc korun v ONIV na nemocenské.“

„Máme u nás ve školce tři třídy na dvou pracovištích. Jedno (větší) pracoviště je celé zavřené z důvodu karantény. Nedokážu odhadnout, kolik peněz budu na ONIV potřebovat. U někoho ještě testy probíhají, čeká se na výsledky.“

„Měli jsme dva různé pozitivní rodiče. Za naše město to má na starosti jedna doktorka. Počítala dva až tři dny zpátky, zda-li byly či nebyly děti pohromadě a výskyt nakonec nebyl vyhodnocen jako rodinné ohnisko. Dostala jsem jen doporučení pro školkou utírat dále kliky, dezinfikovat atd.“

„Já to mám u nás tak půl na půl. Někdo je na neschopence, někdo je na home office anebo překážkách v práci. Vůbec nevím, jak vyřeším chybějící peníze na ONIV, už v květnu jsme měli vyčerpáno. Teď mám zažádáno, ale do konce roku mi bude v ONIVkách chybět minimálně 30 tisíc korun.“

„U nás 4 z 5 zaměstnanců museli jít do karantény, navíc i kuchařka.“

„ONIV by teoreticky nemusely mít školy letos tolik vyčerpané, protože byly MŠ uzavřené na jaře, a pak bylo zrušeno spousta seminářů kvůli covidu. Ale je to asi individuální. I my máme ONIV přečerpané, protože máme hodně zaměstnanců, tak i více čerpáme. V tuto chvíli mi chybí 7 000 Kč.“

„U nás je teď personální situace kritická. Mám dvě třídy a každá chybějící kolegyně vč. provozních zaměstnanců chybí, když onemocní. Chybí-li dvě paní učitelky a není možný zástup na DPP, už bychom omezení provozu opravdu uvítali. Jsme unavení.“

„Prostředky na ONIV by chyběly, pokud by zřizovatel nedoplácel. V takovém případě by to nešlo ukočírovat, neumím si představit, že by takto mohla školka fungovat. Z kraje například určí, že má být určitý počet učitelů, provozních zaměstnanců,... ale tím by se nepokryl provoz (z kraje např. určí 1,6 člověka a zřizovateli je třeba vysvětlit, že jsou potřeba 2). Automaticky se počítá s tím, že doplácí ještě obec i rodiče. Je na řediteli, aby obci vysvětlil, kolik je třeba přispět a proč. Díky dotaci od zřizovatele ONIV nechybí. Zavření školky se ONIV netýká, naopak se ušetří za karantény a nemocenské.“

„U nás si ONIV šetříme tak, že si zatím si kolegyně raději vybírají dovolenou. V karanténě jsme byly minulý měsíc tři, někteří doktoři ale nechtějí přistoupit na dovolenou ani home office, ačkoli si myslím, že to k jejich kompetencím úplně nenáleží. Je v tom zmatek.“

POLICY BRIEF

„Dnes jsme všechny zdravé, ale kdo ví, co bude zítra.“

„Toto je dnešní stav, zatím učitelky zvládají bez OČR, pokud bude tento pandemický stav trvat, po podzimních prázdninách bude situace horší, nejméně o dvě učitelky, dále dvě provozní.“

„Když chybí v naší 5ti třídě MŠ pedagogičtí pracovníci, dá se situace částečně řešit spojováním, službami na tzv. „střed“, ovšem když chybí nepedagogičtí pracovníci na úklid a v kuchyni, je situace skoro neřešitelná. U nás v této době uklízí i paní učitelky, které jsou i tak dost přetížené. Zastoupit uklízečku, na kterou jsou v této době kladeny obzvlášť vysoké nároky na zvýšenou hygienu, je tedy oříšek.“

„Mám jednoho zaměstnance po operaci. Od pondělí jeden zaměstnanec na OČR.“

„Snažím se se zaměstnanci domluvit. Zatím nikdo nechýbí, ale zítra už může být situace jiná. Nedá se nic naplánovat.“

„Pokud někomu dalšímu vyjde výsledek testu pozitivní, padnou do karantény i zbývající čtyři osoby. Pak asi zavřeme školku. ONIV chybí už nyní, jak mám odhadnout, kolik mi bude chybět do konce roku?“

„MŠ aktuálně celá v karanténě, bude se teprve znovu otvírat. Máme ztráty na školkovném, na doplňkové činnosti a provalili jsme kvůli malému počtu dětí. Karanténa mi odčerpala všechny ONIV, takže teď jsme v mínusu, a to podzim teprve začal. Požádat na kraj už prý nemůžu, že jsem si to měla v září lépe odhadnout. A to jako jak? Jsem Sibyla?“

„U nás jeden pozitivní pedagog, děti i personál byl posláni do karantény“

„Postupně chybí zaměstnanci od 15. září, stále se točme dokola – karanténa, nemoc. Logicky mi chybí peníze na ONIV čím dál tím víc. Netuším, kdy se z toho vymotáme. Aby toho nebylo málo, rodiče nám vrací nedoléčené děti. Děti jsou přenašeči nemocí, takže si to tady předáváme jako štafetu. Hygienu to ale nezajímá.“

„Vadí mi, že nelze doplnit ONIV během roku z kupičky peněz na platy – pokud mám hodně neschopenek, musím je doplácet z provozu a pak stejně dávám z kupičky na platy odměny... postrádá to logiku.“

„Pokud spadneme do karantény, nebudou nám stačit ani provozní peníze. Již tak máme rozpočet našponovaný. Je těžké cokoliv předpokládat, když v této situaci nikdo neví, co bude zítra.“

„Šetříme celý rok, minimální osobní příplatky, odměny necháváme na konec kalendářního roku.“

„Máme vysokou nemocnost pedagogů za první vlnu pandemie v 1. Q 2020. U nás je to věčný „boj“ s rodiči v případě zjevně nachlazených dětí a návrat nedoléčených dětí zpět do MŠ souvisí s přenosem nákazy především na pedagogy. Děti jako superpřenašeči nám zvyšují nemocnost pedagogů. Nemohu nyní odhadovat, kolik peněz mi bude k 31. 12. 2020 v ONIV chybět. Situace se vyvíjí každý den. Kolik lidí bude nemocných a v karanténě neodhadnu na příští týden, natož do konce roku!“

„Jsme jednotřídka: pokud chybí učitelka s celým úvazkem déle jak týden, nebo pokud chybí školnice/výdej stravy – obě práce nám dělá jedna pracovnice – je ohrožen provoz. Nikoho to nezajímá.“

„Letos více nemocných, nelze uhradit vzdělávání. Starosta říkal, že primárně jsou ONIV určeny na pomůcky a školení. A to, že jsou zaměstnanci nemocní, ho nezajímá, mám si prý poradit a o peníze na nemoci požádat kraj.“

„Prosím, ať už se konečně někdo zabývá tím, že jsme také matky od dětí. A máme děti na distanční výuce, samy doma. A že jsme také jen smrtelní lidé a můžeme být také nemocní. Nemáme ani v době pandemie pravomoc omezit docházku zjevně nachlazeným dětem, které nás jako přenašeči mohou nakazit. Personál je věčně nemocný jen proto, že se nakazí od dětí. A koho to zajímá?“

POLICY BRIEF

„Tři naše učitelky jsou matky prvostupňových dětí, se kterými se učí odpoledne po práci. Supermanky! Proč nikdo nechápe, že když chceme omezit provoz, že je to také proto, že samy jsme matky a naše děti se doma potýkají s on-line výukou zcela samy, zatímco my hlídáme děti matkám na rodičovské dovolené? Jediný odvážný hejtman v ČR je Martin Hanousek z Královéhradeckého kraje, který požádal rodiče, aby kdo mohou, nechali děti doma. Kdyby byl takový i náš hejtman, ulevilo by se našemu provozu.“

„Dvě z mých zaměstnankyň by měly nárok na OČR, ale v zájmu fungování MŠ jsou stále v práci. Hlídaní dětí řeší složitě v rámci rodiny. Jedna paní učitelka místo OČR čerpá dovolenou. Pytlíkujeme provoz i rozpočet, jak se dá.“

„Nechci už odhadovat a závazně dodržovat. Žádám sloučení kolonek! Ať máme na mzdy jeden balík peněz a nemusím poslouchat, že neumím hospodařit, když nevyjdu s ONIV kvůli nemocem!“

„Bylo přínosné, aby učitelé byli přednostně přijímáni na testy COVID-19. Čekání na test je dlouhé, mezi tím se může nakazit celý kolektiv, neboť instrukce hygieny zní: čekat, jak vyjdou testy, pak jednat.“

„Pokud někomu dalšímu vyjde výsledek testu pozitivní, padnou do karantény i zbývající čtyři osoby.“

„Zaměstnanců s prvostupňovými dětmi je více, ale nechtějí OČR. Některé jsou samoživitelky, jiné mají hypotéku. Při už tak nízké mzdě by to pro ně byl pád do dluhů. Školka navíc potřebuje pomůcky i vytvářet podklady na distanční výuku.“

„Jelikož jsme jednotřídka, tak každý zaměstnanec vždy citelně chybí. Při této situaci, pokud chybí jeden provozní a dvě učitelky je to extrémní zátěž na ty, co v kolektivu zbyli. Při této situaci nejsme schopni starat se o děti, a ještě pomáhat s provozem (úklid nebo vaření). Pak už to není v lidských silách. Tři z nás máme děti do 15 let. Nelze to ustát. Jsme také mámy, Peníze na výpomoc na DPP nemám, na obci mi je nedají, ať si poradím. Ale kde vzít, když nemám? Přišli jsme o školkovné, to je velká část co mi chybí na energie, mám výpadek z doplňkové činnosti. Nemůžu sehnat kuchařku, nikdo nechce pracovní poměr, chtějí jen DPP a tu nemám. Koho to zajímá?“

„Jsme určená škola pro ZZ IZS, jedno pracoviště musí být v provozu – minimálně tři třídy.“

Příloha 2

Při jak velkém poklesu personálu omezit provoz MŠ?

Pokud jde o nezbytné zabezpečení provozu v případě, jestliže onemocní zaměstnanci, je situace pro ředitelů mateřských škol jako statutárních zástupců značně omezená z hlediska pravomocí. V případech, kdy je část personálu doma z důvodu ošetřování člena rodiny (OČR), na nemocenské či v karanténě, musí ředitelka zajistit bezpečný provoz. Na druhou stranu nemůže děti svěřit do péče komukoliv. Má však jako statutární zástupce značně omezené pravomoci, pokud jde o omezení provozu. Uvedený problém ilustruje následující výpověď respondentky: „Naše MŠ nemůže jet v omezeném provozu – nemám jako statutár pravomoc omezit provoz, ale matky na mateřské dovolené (MD) prostě zneužívají odkládání dětí bez ohledu na zaměstnance a obtížně realizovaný provoz. Mám strach zaměstnat studentky 3. ročníku SPgŠ, kterým bylo sotva 18 let a mají plně hlídat 24 dětí, které neznají a ve ztížených epidemiologických podmínkách. Mám strach zaměstnat narychlo někoho cizího do kuchyně... Ale prostě nemám lidi a nemám právo omezit provoz.“

Podle stanoviska Ministerstva školství „Škola nemůže stanovit pravidla, že nepřijme děti rodičů, kteří jsou na home office, berou ošetřovné, jsou na mateřské/rodičovské dovolené, patří do rizikové skupiny atd.“⁵ Jak však z našeho šetření vyplývá, toto ustanovení nezohledňuje personální stav v řadě mateřských škol, kde mají zaměstnance v karanténě, nebo nemocné. Ptali jsme se respondentek na názor, při jakém stavu personálu by měl mít ředitel/ředitelka mateřské školy pravomoc omezit provozní dobu, nebo počty dětí ve třídách.

„Když klesne stav personálu MŠ na 50 %, měla by být dočasně MŠ otevřena jen pro potřebné, tj. děti matek, rodičů, kteří pracují, OSVČ, ne však MD, RD. Tím spíše, když nemáme peníze na DPP na zástupy.“

„MŠMT by mělo povolit omezení provozu tak, že jej zvládnou pokrýt pracovníci, tzn. při počtu dvě učitelky provoz polodenní, jsme dvoutřídky. (Suplujeme za covid pozitivní učitelku již 7 týdnů) a zvládali jsme, ale nyní ubývají další pracovníci i síly a optimismus. Bylo by dobré, aby se tím začalo MŠMT vážně zabývat.“

„Nařízení MŠMT, že nemůžeme omezit provoz (zřizovatel postupuje jen podle toho, co MŠMT povolí nebo zakáže) nepočítá s tím, co se ve školkách děje. Jsme dvě učitelky + 6 hod/ týden překrývání, již 2 x jsme byla sama a je to vyčerpávající, peníze na nadúvazkové hodiny nejsou. Nikoho to nezajímá, jsme stejně unavené, jako zdravotníci.“

„I dvě chybějící učitelky jsou problémem, protože děti nechceme slučovat, takže bych na dobu, když klesne počet personálu o 30 %, dala pravomoc omezit provozní dobu a počet dětí ve třídě.“

„U nás nastává problém i při nepřítomnosti jedné učitelky. Jsme jednotřídky, děti ve věku 3–7let. Omezení provozu z personálních důvodů bych uvítala. Omezila bych provoz, když chybí 20 % pedagogických pracovníků a 20 % nepedagogických pracovníků.“

„Jsme určená škola pro ZZ IZS, jedno pracoviště musí být v provozu – minimálně tři třídy. Uvítala bych, kdybych měla aspoň peníze na DPP na zástupy, a hlavně do kuchyně.“

„Při nemoci či karanténě tři zaměstnanců můžu zavřít. Jsme jednotřídní MŠ. Omezení provozu mi nepomůže.“

„V jednotřídce snížení velikosti kolektivu nepomůže. U nás, když poklesne počet zaměstnanců o jednoho člověka, vzniká potřeba zajistit 5,5 hodiny PPČ. Když chybí polovina personálu, měl by být omezen provoz mateřských škol.“

⁵ <https://www.msmt.cz/faq-nejcastejsi-dotazy-k-aktualnim-opatrenim-ke-koronaviru>

POLICY BRIEF

„Omezila bych provoz při poklesu 30 % zaměstnanců za předpokladu, že děti spojíme. Omezila bych také provoz, jakmile onemocní kuchařka, školnice/výdejce stravy nebo učitelka se 100% úvazkem.“

„Mám 3 pracoviště, je to komplikované, jakmile onemocnění nebo jde na OČR provozní, neseženu náhradu, nikdo nechce jít na zástup. Bojí se nemoci. Jinak bych dala právo ředitelům škol snížit počet dětí ve třídách o děti, jejichž rodiče jsou na MD/RD a to při počtu dvou chybějících učitelek na pracovišti.“

Příloha 3

Personální rámec: pracovní kapacity v předškolním vzdělávání

V kontextu různých žádostí o navyšování chybějících prostředků v ONIV je nezbytné doplnit, že ředitelky mateřských škol mají mnohde fakticky jen polovinu pracovní doby na řízení školy, tedy na nezbytné administrativní povinnosti statutárního zástupce organizace. Program Antivirus ONIV MŠ nezbytně musí zohlednit nedostatečné personální kapacity v mateřských školách.

V podstatě platí, čím menší mateřská škola tím horší podmínky pro sladování práce a rodiny z pohledu časové kapacity alokované na administrativu řízení mateřské školy.

Mateřské školy mají nejmenší organizační strukturu ve školství, obecně jsou na ně kladeny největší požadavky a tlaky z vnějšího okolí, ze všech stupňů vzdělávání. Do výkonu práce jim zasahují rodiče a prarodiče dětí, protože si myslí, že tomu přece také rozumí, vždyť si děti v mateřské škole jen hrají.

V těchto dnech však vzhledem k situaci zažívají stejně velký nápor vytížení, stejně jako zdravotníci.

Běžný statutární zástupce organizace má plnou pracovní dobu na řízení firmy, k tomu specializovaný personál, na který může delegovat administrativu. Ředitelka mateřské školy má dvě dimenze pracovní doby: výukovou povinnost, tedy přímou práci u dětí a zbývající čas věnovaný řízení mateřské školy. Na administrativní agendu však chybí personál.

Ředitelky jsou také mámy

24

„Jsme jednotřídní, na OČR potřebuji já jako ředitelka a matka dvou dětí, z důvodu provozu nemůžu, nemám na vybranou, a nedovedu si představit, že někdo z nás odpadne s nákazou...“

„Jsme jednotřídky – specifická situace: Od 11. 5. 2020 mám na nemocenské učitelku s úvazkem 1. Od září jsem přijala učitelku na zástup. Před 14 dny onemocněla. Jako ředitelka sloužím téměř 14 dní celé dny (10 hodin), vypomáhá mi učitelka s úvazkem 11,5 přímé práce týdně. Více sloužit nemůže. Nikoho to nezajímá. Provoz musí být zajištěn, přesčas mi nikdo neproplatí. Na DPP peníze nemám.“

Kolik zbývá řediteli/ředitelce MŠ na administrativu

Graf ze vstupní analýzy ukazuje, že v pracovních podmínkách ředitelů škol panují prokazatelně nerovnosti. Zatímco ředitelce nejmenší mateřské školy (která má 1–2 třídy) zbývá na řízení školy (tedy organizační ekonomické a právní úkony), pouze 14,2 hodin týdně, ředitelce mateřské školy s 11 a více třídami po přímé výuce u dětí a přípravě na výuku⁶ zbývá na řízení 32,3 hodin týdně. Z grafu je tedy patrné, že existují značné rozdíly v časové kapacitě

⁶ Příklady nepřímé pedagogické činnosti (NPČ) učitele v MŠ (neuzavřený výčet): příprava na přímou pedagogickou činnost, např. příprava pomůcek, materiálu, apod. příprava výchovně vzdělávacích akcí (výlety, kulturní akce, školy v přírodě), účast na poradách, spolupráce se zákonnými zástupci dětí, spolupráce s pedagogy ZŠ (příprava na vstup do 1. ročníku, reflexe na vstup dětí, které již do 1. třídy nastoupily), spolupráce s ostatními pedagogy školy a s ostatními MŠ ve sdílení praxe, spolupráce s pediatrem, studium a účast na dalším vzdělávání, vedení dokumentace třídy (třídní kniha, plánování PPČ, vedení diagnostiky dětí, tvorba plánů pedagogické podpory, individuálních vzdělávacích plánů, hodnocení pedagogického procesu), veřejné akce prezentující školu a příprava na tyto akce (vystoupení, dny otevřených dveří). Zdroj: MŠMT.

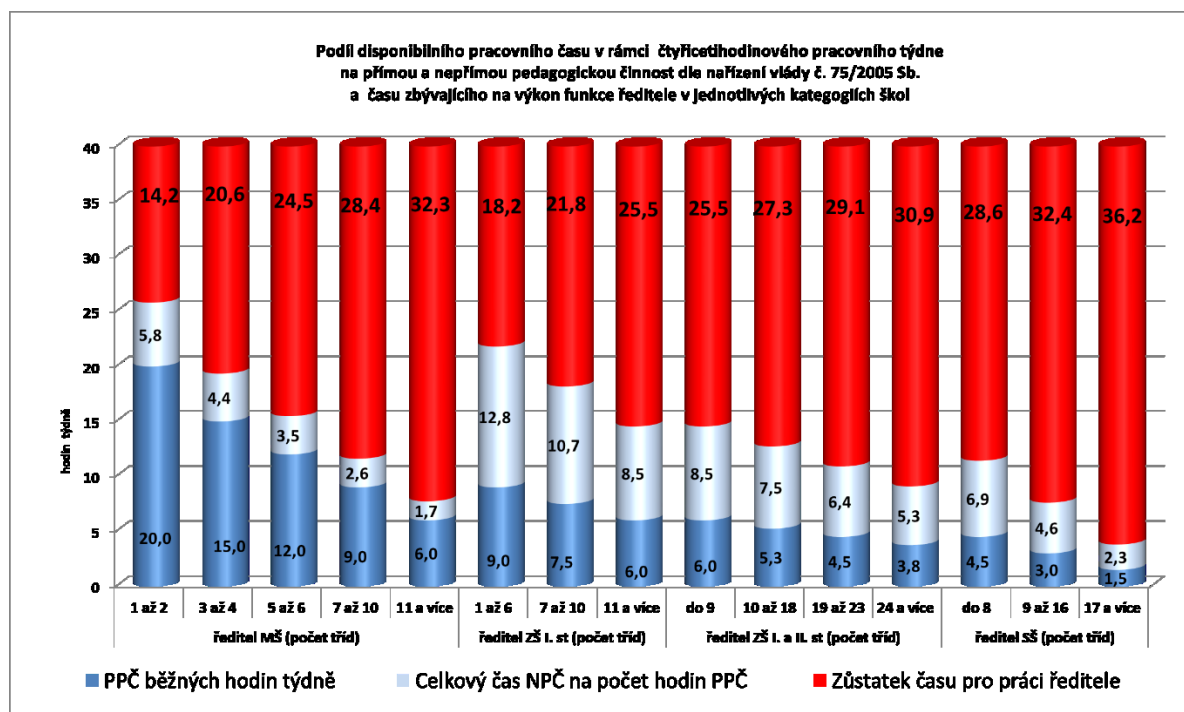
POLICY BRIEF

ředitele školy, kterou věnuje výuce a managementu školy. Rozdíly panují nejen mezi stupni vzdělávání: mateřské, versus základní školy, ale také uvnitř stupně: tedy rozdíly mezi samotnými mateřskými školami.

V zásadě platí, že čím menší mateřská škola, tím více hodin přímé povinné výuky (tedy práce s dětmi ve třídě). Zde pro úplnost uvádíme, že výuková hodina v mateřské škole zahrnuje 60 minut, zatímco výuková hodina na základní škole zahrnuje 45 minut. Čili porovnání mateřských a základních škol částečně zkresleno o čas na přestávku 15 minut, o kterou má ředitel základní školy méně přímé práce u žáků, na rozdíl od ředitele/ředitelky MŠ.

Již pouhým okem je z grafu zřejmé, že na administrativní, právní a ekonomickou agendu řízení mateřské školy ředitelce zbývá v průměru pouze poloviční pracovní úvazek z běžné pracovní doby⁷. V grafu však není ve vstupní analýze uvedeno suplování ředitelkami v případě, kdy učitelky onemocní.

Obrázek: Podíl disponibilního času v rámci pracovního týdne



Zdroj dat: Šetření pracovních podmínek ředitelek MŠ, ISEA

⁷ Pracovní dobu a dobu odpočinku upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 78 a násl. Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců podle zákoníku práce činí 40 hodin týdně.

Nízký počet hodin na administrativu v MŠ

Toto nastavení pochází z doby, kdy byly školy jen „franšízy“ státu.⁸ V dobách, kdy existovaly školské úřady, byla ředitelka MŠ spíše pedagogickým manažerem. Když po roce 2000 v rámci reformy státní správy nabyly mateřinky právní subjektivitu, o právní a ekonomický servis, který jim školské úřady poskytovaly, ze dne na den přišly. Avšak jejich výuková povinnost, organizační struktura, tedy především personální kapacita k řadě právních, ekonomických a správních úkonů zůstala stejně omezená, jako v době, kdy školám veškerý právní a ekonomický servis poskytovaly školské úřady.

Administrativa v MŠ, která nesouvisí s posláním

Mateřské školy na zákonem uložené činnosti (inkluzí) žádají o ad hoc dotace (šablony), což přináší administrativní zátěž. Navíc vyřizují agendu, která nesouvisí s jejich posláním, a to vše při zachování velikosti učícího úvazku, který byl nastaven v dobách, kdy veškerý ekonomický a právní chod školy zabezpečovaly školské úřady a ředitel školy byl jen „pedagogickým manažerem“.

Největší slabinou systému jsou opakované nekonceptní novelizace školských předpisů, které mnohdy působí téměř jako „na zkoušku a uvidíme, jak se osvědčí“, nebo jsou formulovány nejednoznačně. Proto jsou následně zpřesňovány dodatečnými výklady či další novelou, což vyžaduje kapacitní čas ředitelek na školení a „zjišťování právních výkladů“. Navíc, financování „zákonem uložených povinností“ se děje prostřednictvím dotací EU (inkluzí) a není jednoznačně zajištěna návaznost financování. Přes to, že mateřské školy nabyly právní subjektivitu, administrativní agenda, která mateřským školám přibyla v posledních dvou letech, která se netýká jejich poslání, ale je vázána výhradně na změny zákonů na straně zřizovatele narostla. Tyto změny nastaly, aniž by byly mateřským školám umožněny výjimky ze zákona (např. Zákon o zveřejňování smluv⁹, Zákon o svobodném přístupu k informacím¹⁰, nebo MŠ jako lokální administrátor Czech Pointu¹¹, veřejné zakázky vázané na dodržení pravidel zřizovatele¹² atd.). Veškerá tato navýšená administrativní agenda nesouvisející s posláním MŠ a navíc nová

26

⁸ Velmi zjednodušeně (ale názorně) řečeno, v režimu „franšízingu“ mateřské školy fungovaly od roku 1991 do konce roku 2000. Tehdy na okresech fungovala tzv. detašovaná střediska ústřední správy školství. Tenkrát právně-ekonomické řízení škol realizovaly školské úřady a školy byly jen jako „franšízy“ vykonavatelé vzdělávání. Ředitel školy se soustředil na pedagogické procesy. Bylo tím i vyřešeno řízení lidí (pedagogických pracovníků, i všech dalších nepedagogických, jako je školník, uklízečka, kuchařky, hospodářka). Školské úřady nebo jimi zřízené organizace nezřídka zajišťovaly i dodávky učebnic a učebních pomůcek a řešily ekonomický chod škol i školních jídelen. Ředitel školy dostával od školského úřadu přesné pokyny, jak správně postupovat. Ředitel se tak tehdy mohl soustředit především na to, co kdo a jak bude učit. Školy byly díky „franšízovému“ stylu řízení kvalitou poskytovaného vzdělávání téměř k nerozeznání, bylo jedno, zda jsou na venkově, či ve městě. Především byla jasně definovaná ZODPOVĚDNOST a školské úřady měly přesný přehled o nákladech i té nejmenší mateřské školy na konci republiky. Školské úřady, které jasně řídily kompetence a zodpovědnosti však byly zrušeny. Šlo na jednu stranu o moderní evropský trend posilování autonomie škol, na druhou stranu v Čechách ve stylu chytré horákyně tyto legislativní změny proběhly „evidence less“. Výsledkem je, že školy tak „ze dne na den“ přišly o právní i ekonomický servis, který jim školské úřady poskytovaly, nabyly právní subjektivitu, avšak jejich organizační struktura, tedy i personální kapacita k řadě právních, ekonomických a správních úkonů zůstala stejně omezená jako v době, kdy školám právní a ekonomický servis poskytovaly školské úřady.

⁹ Zákon č. 340/2015 Sb. Zákon o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv).

¹⁰ Zákon č. 106/1999 Sb. Zákon o svobodném přístupu k informacím.

¹¹ Zápisem do registru orgánů veřejné moci (dále jen OVM) se školy (MŠ, ZŠ a školská zařízení) staly od 1. 7. 2017 OVM na základě zákona č. 111/2009 Sb. O základních registrech, ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto titulu mají povinnost: Zřízení účtu lokálního administrátora Czech Pointu. Zřízení přístupu do JIP (jednotný identitní prostor), KAAS (katalog autentizačních a autorizačních služeb). Zřízení přístupu do AIS RPP (agendový informační systém registru práv a povinností). Zřízení přístupu do Czech Pointu. Zdroj: <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/informatika/novinky-pro-zs-ms-a-skolska-zarizeni-od-1-7-2017.aspx>

¹² Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek.

POLICY BRIEF

zákonná úprava GDPR¹³ byla bohužel implementována bez navýšení potřebné personální kapacity na zpracování takové administrativy, nebo alespoň odebrání agendy nesouvisející s posláním MŠ.

Z uvedeného je patrné, že objem takové práce nelze zvládnout v rámci běžné pracovní doby, ani v rámci zákonného limitu pro přesčasy 150 hodin za rok¹⁴. Vstupní analýza nám tedy ukázala, že stát není dobrý „HR manažer“, neboť prostřednictvím zákonných ustanovení reguluje kapacitu práce ředitelům škol mezi výuku a povinnosti statutárního zástupce. Skrytě tak udržuje nerovné pracovní podmínky pro výkon funkce ředitele škol.

¹³ GDPR (General Data Protection Regulation). Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Obecné nařízení o ochraně osobních údajů, zejména změna ve zpracovávání osobních údajů a ochrana dat.

¹⁴ Srov. § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, přičemž obecnou úpravu práce přesčas definuje § 93 zákoníku práce.

Klíčová slova

COVID-19, Work-life balance, work-life conflict, pracovní podmínky žen, pracovní doba, Policy paper; Evidence less; Evidence-based Policy; Education Policy; Vzdělávací systémy, Předškolní vzdělávání, Mateřská škola.

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost Ochrany zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČŠI	Česká školní inspekce
DPP	Dohoda o provedení práce
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
EU	Evropská unie
IZS	Integrovaný záchranný systém
KÚ	Krajský úřad
KHS	Krajská hygienická stanice
MAP	Projekty MŠMT Místní akční plánování
MAS	Místní akční skupina
MD	Mateřská dovolená
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OČR	Ošetřování člena rodiny
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
OVM	Orgán veřejné moci
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
ONIV	Ostatní neinvestiční náklady
OON	Ostatní osobní náklady
RD	Rodičovská dovolená
ŠJ	Školní jídelna

Autorský kolektiv

PhDr. Simona Weidnerová, MBA, je zakládající členkou a předsedkyní Institutu pro sociální a ekonomické analýzy, z. s. V letech 2004–2005 participovala v projektu Veřejná prospěšnost, při přípravě nového občanského zákoníku. V letech 2006–2010 působila jako poradce ministryň školství, kde odborně garantovala přípravu reformy finanční pomoci studentům. Je spoluautorkou Bílé knihy terciárního vzdělávání (MŠMT 2009) a Věcného záměru zákona o finanční pomoci studentům (MŠMT 2011), spoluautorkou studie Financování vysokých škol jako nástroj budoucí prosperity České republiky (2019), spoluautorkou monografie Nerovnosti ve vzdělávání, od měření k řešení (Slon 2010). Ředitelkou projektu Matematika s chutí (ISEA 2011–2017) a projektu TAČR Maturita efektivní a sociálně spravedlivá (2014–2019). V roce 2017 byla členkou Inovační platformy Vzdělávání na Středočeském inovačním centru, kde také spolupracovala na aktualizaci programu rozvoje územního obvodu Středočeského kraje na období 2018–2024. Je rovněž spoluautorkou obsáhlé studie Smart Česko: Strategický rámec svazu měst a obcí (2019). Mezi její výzkumná témata patří problematika lidského kapitálu, nerovnosti v přístupu ke vzdělání, kompetenčních modelů a nerovností na trhu práce. Na tato témata publikuje odborné statě a spolupracuje na analýzách a projektech s obdobným zaměřením. V rámci popularizace výzkumu je spolupracovnicí redakce časopisu Reflex.

Mgr. Šárka Kocourková, působí jako juniorní výzkumnice ISEA. Absolvovala magisterské studium Veřejné a sociální politiky a bakalářské studium Sociologie a sociální politiky na Institutu sociologických studií, Fakultě sociálních věd, Univerzity Karlovy a roční studium E-business na Windsor Institute v Sydney. V letech 2009–2011 pracovala ve Výzkumném ústavu pedagogickém v Praze jako specialista na problematiku klíčových kompetencí, kde se podílela na organizační i obsahové přípravě setkání zástupců skupiny Evropské komise pro klíčové kompetence a rozvoj kurikula.

Mgr. Blanka Javorová, je zakládající členkou ISEA. Od roku 2002 působí jako projektová manažerka a odborně se spolupodílí na projektech ISEA, např.: Tři pilíře finanční pomoci studentům, Věcného záměru zákona o finanční pomoci studentům, Nerovnosti ve vzdělávání, Matematika s chutí, Maturita efektivní a sociálně spravedlivá, Proměna vzorců genderových nerovností ve vzdělávání a na trhu práce: dynamika, příčiny a důsledky a dalších. V letech 2009–2010 působila jako tajemnice Rady pro reformu vysokoškolského vzdělávání (R2V2) ministra školství při přípravě reformy. V rámci popularizace výzkumu ISEA spolupracuje na výstupech a podílí se na popularizaci výzkumu a jejich šíření v médiích.

PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D., pracuje od roku 2002 jako výzkumná pracovnice ISEA. Působí také na Vysoké škole ekonomické. Je spoluautorkou řady monografií, které se věnují kompetenčním modelům a klíčovým kompetencím lidských zdrojů, např.: Rozvíjení osobnostního potenciálu (2016), Androdidaktické aspekty vzdělávání dospělých (2013), Mentální mapování jako efektivní metoda vzdělávání dospělých. Perspektivy učení a vzdělávání v Evropském kontextu. (2012), Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století. (2011), Kapitoly z dějin vzdělávání od antiky po Komenského. (2009). Jako odborný konzultant se podílela na monografii Moc krásy, opomíjené dimenze lidského kapitálu (Karolinum 2017).

Mgr. Stanislava Klocová, MBA, od roku 2006 pracuje jako výzkumná pracovnice ISEA se specializací psychologa. Působí také jako lektorka a koučka s dlouholetou praxí v oblasti pracovního poradenství a osobního rozvoje. Specializuje se také na kariérní poradenství, zmapování zdrojů, ujasnění očekávání a možností. V ISEA participuje na projektech, které se zabývají nerovnostmi na trhu práce a ve vzdělávání, například Maturita efektivní a sociálně spravedlivá, Tři pilíře finanční pomoci studentům, Proměna vzorců genderových nerovností ve vzdělávání a na trhu práce: dynamika, příčiny a důsledky. A řadě dalších.

Mgr. Petr Roupec, vystudoval Pedagogickou fakultu Masarykovy univerzity Brno (původně Pedagogický institut). Je zakládající člen ISEA, působil jednak jako ředitel základní školy, posléze jako okresní školní inspektor a v letech 1994–1996 jako ústřední školní inspektor ČR. V letech 1996 až 1998 působil jako poradce předsedy školského výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. V letech 1998 až 2000 působil jako náměstek MŠMT, v letech 2006 až 2008 a 2009 až 2010 jako ředitel kabinetu ministra školství, mládeže a tělovýchovy. Je spoluautorem řady strategických dokumentů v této oblasti. Díky práci školního inspektora a náměstka na MŠMT přináší do projektu

ojedinělý vhled do struktur decentralizovaného řízení regionálního školství z několika úhlů pohledu a praktických zkušeností, nejen z pohledu znalosti zákonných a podzákonných předpisů.

Ing. Pavel Zelený, vystudoval obor Ekonomická statistika na Vysoké škole ekonomické v roce 1987. Od roku 1987 do roku 1989 pracovníkem Českého statistického úřadu (oblast práce a mezd), od roku 1989 do 1992 odborný pracovník Ústavu rozvoje vysokých škol (rezortní příspěvková organizace MŠMT) s výzkumným tématem diverzifikace českého vysokoškolského systému, autor a iniciátor projektu Vznik neuniverzitního VŠ sektoru na bázi transformace vybraných středních škol. Od roku 1990 do roku 1994 národním projektovým koordinátorem nizozemsko-českého projektu Tsjechische HBO (Development of Professional Higher Education in the Czech Rep), financovaného nizozemskou vládou a HBO-Raad). Podílel se na projektu Maturita efektivní a sociálně spravedlivá ve funkci vedoucí řešitelského týmu ISEA (2014–2016).

PhDr. Walter Bartoš, Ph.D., MBA, je absolventem tří fakult Masarykovy univerzity. V letech 1998–2013 byl poslancem Parlamentu České republiky a expertem ODS pro oblast školství a vědy. V letech 2002–2010 byl předsedou sněmovního výboru pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu a v letech 2002–2006 stínovým ministrem školství ODS. Je autorem programových dokumentů Modrá šance ve vzdělávání a Modrá šance pro vědu a výzkum, dále pak autorem řady článků na téma vzdělání a jeho financování. V letech 2011–2015 působil jako pedagog na Masarykově univerzitě, kde se zabýval problematikou veřejné správy. V současné době je předsedou Správní rady Veterinární a farmaceutické univerzity Brno.

Mgr. František Tomášek, působí jako externí výzkumník ISEA a současně interní oponent výstupů tohoto projektu. Je zakladatelem Asociace ředitelů ZŠ ČR, člen Rady AŘZŠ. Člen Asociace pedagogické a školní psychologie ČR a SROV. Spoluzakladatel a současně prezident Asociace profesí učitelství ČR. V letech 2009 až 2012 působil ve funkci metodika pro práci se školami Centra podpory inkluzivního vzdělávání v Institutu pedagogicko-psychologického poradenství ČR, nyní jako součást NPI ČR. Od r. 1998 je lektorem pro DVPP, lektorem Akademie moderního vzdělávání (AMV). Od r. 2017 je konzultantem pro ředitele škol zapojených do projektu Strategické plánování a řízení (NPI ČR), členem expertní skupiny, lektor a spoluautor metodických materiálů. Publikuje pro nakladatelství Dr. J. Raabe, v rámci série „Vedení školy“ a přispívá do odborných periodik Učitelské noviny, Učitelské listy pod.

Mgr. Andrea Benešová, působí jako kritická oponentka výstupů tohoto projektu. Je prezidentkou platformy „Ředitelky a ředitelé mateřinek“, která zahrnuje 1,1 tisíc členů. Cílem platformy je vytvořit virtuální networking MŠ. Prostředí, ve kterém se on-line denně setkávají ředitelky a ředitelé mateřských škol z celé ČR, kde sdílí příklady dobré praxe ve všech oblastech předškolního vzdělávání. Snahou platformy je také propojit ředitele a ředitelky mateřských škol za účelem sdílení zkušeností s odlišnými přístupy úřadů, při schvalování regulací mateřským školám; s cílem prosadit sjednocení pravidel v rámci ČR, pro zlepšení pracovních podmínek v MŠ. Vystudovala SPGŠ v Nové Pace, od roku 1986 pracovala jako učitelka mateřské školy. V letech 2004–2010 vystudovala magisterský obor předškolní pedagogika na Karlově univerzitě. Od roku 2013 pracuje jako ředitelka mateřské školy. Je lektorkou dalšího vzdělávání, projektovou manažerkou Centra kolegiální podpory v oblasti předčtenářské gramotnosti, má zkušenosti s prací s dětmi s odlišným mateřským jazykem. Je zkušeným praktikem s 34letou praxí učitelky mateřské školy

O ISEA

Posláním ISEA je advokační působení. Proto je ISEA projektově zaměřená na analyticky a odborně založené porozumění problémům (role „think-tank“), ve stejné míře pak i na účinné působení na veřejnost a klíčové skupiny (role „opinion maker“). Projekty začínají analýzou problému, pokračují odbornou diskusí nad předloženým návrhem řešení a končí mediální prezentací s cílem získat pro řešení veřejnost. Druhá „vrstva“ komunikace je určena exekutivě, státní správě a hlavním vlivovým skupinám. Velký důraz je kladen na „definici problému“ tak, aby se dařilo usměrňovat veřejnou diskusi ke skutečně závažným otázkám na základě evidence-based policy.