

METODIKA PROFESIONALIZACE INDIVIDUÁLNÍ PÉČE O DĚTI – MATEŘSKÁ ASISTENTKA

Jana Barvíková

Jana Paloncyová

VÚPSV, v.v.i.

2014

Studie vznikla v rámci projektu
Nové formy denní péče o děti v České republice
CZ.1.04/5.1.01/77.00038

http://www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default

Projekt je financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

Obsah

Úvod	4
Nejednoznačné právní vymezení profese chůvy	4
Proces profesionalizace profese mateřské asistentky – návrh	8
Kvalifikační licence mateřské asistentky	9
Místo poskytování služeb mateřské asistentky - licence k poskytování služeb v její domácnosti.....	14
Profesní komora	19
Registr mateřských asistentek.....	22
Pracovní postavení mateřské asistentky	23
Střediska mateřských asistentek	26
Finanční podpora	27
Literatura	32

Úvod

Jak vyplývá z Metodiky pro chůvy a z Metodiky pro rodiče (Barvíková, J., Paloncyová, J., 2014a, 2014b) i z dalších poznatků získaných v průběhu projektu Nové formy péče o děti v České republice¹, služby individuální péče o děti jsou u nás poskytovány dle různých právních předpisů, v různé kvalitě a většinou za vyšší ceny v porovnání se službami kolektivní péče. Hlavními problémy v této oblasti služeb péče o děti jsou nejednoznačné právní vymezení profese chůvy, relativně rozšířený černý trh, absence kontroly kvality služeb, žádná finanční podpora státu, absence registru zahrnující všechny typy služeb péče včetně služeb chův tak, aby nabídka byla pro rodiče jako klienty přehledná a každá rodina mohla pro své dítě najít takovou službu, která jí vyhovuje. Z tohoto důvodu předkládáme návrh, jakým směrem by se měla individuální péče v České republice ubírat tak, aby byly minimalizovány, nebo dokonce odstraněny výše zmíněné nedostatky. Hlavním mottem dalšího vývoje by měla být profesionalizace individuální péče ve smyslu odborné způsobilosti chův na jedné straně, na druhé straně by mělo být pamatováno na jejich práva a povinnosti z hlediska pracovního práva. V našich návrzích jsme se proto nechali inspirovat vymezením profese, práv a povinností mateřské asistentky² ve Francii.

Nejednoznačné právní vymezení profese chůvy

Podmínky poskytování služeb chůvy v České republice nejsou upraveny speciálním zákonem, to bohužel vede k tomu, že jejich právní úprava je velmi nepřehledná (více zákonů a zpravidla v rámci jejich obecných ustanovení) a nejednoznačná a její stávající nastavení neodpovídá reálným potřebám rodin ani chův. Služby chův lze v rámci současných právních předpisů poskytovat několika možnými způsoby: na základě živnostenského zákona, na základě obecně právních předpisů, na neformální bázi bezúplatně³. Požadavky na odbornost a dodržování hygienické vyhlášky jsou však zahrnuty pouze u vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Kontrola kvality výkonu služeb není požadována u žádného z nich.



Dle stávajících právních předpisů v České republice je nejjednodušší, odebrá-li rodič od chůvy služby poskytované na základě příslušného živnostenského oprávnění na péči o děti. Další pro všechny strany legální možností je, pokud rodič využívá služeb chůvy, která je zaměstnána agenturou, v tom případě je uzavřen smluvní vztah mezi agenturou a rodičem a mezi agenturou a chůvou. Možnost, že by rodič jako fyzická osoba zaměstnal chůvu na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti v České republice na rozdíl od řady jiných zemí není využívána, neboť je pro rodiče velmi složité být zaměstnavatelem se všemi povinnostmi, které se na tuto pozici dle současné legislativy váží. Současné možnosti najímání chůvy z hlediska pracovněprávních vztahů mezi rodičem a chůvou schematizuje následující tabulka.

¹ http://www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default

² Mateřská asistentka pečuje o děti, jež jsou jí svěřeny jejich rodiči nebo jinými zákonnými zástupci přímo nebo prostřednictvím oprávněného zprostředkovatele (agentury apod.).

³ Paloncyová, J. a kol. 2013b; Barvíková, J., Paloncyová, J. 2014a, 2014b

Rodič Chůva	Fyzická osoba bez podnikatelského oprávnění	Podnikatel
Fyzická osoba (bez živnostenského oprávnění)	Rodič by se mohl stát zaměstnavatelem chůvy (bez živnostenského oprávnění), nicméně u nás tato forma pracovněprávního vztahu v praxi prakticky není využívána, neboť pravidla, která stanoví česká legislativa, jsou pro fyzické osoby v roli zaměstnavatele příliš komplikovaná (registrace u zdravotní pojišťovny, na České správě sociálního zabezpečení, na finančním úřadě, vedení evidenčních listů, zajištění školení bezpečnosti práce apod.) a náklady na chůvu by pak pro rodiče byly enormně vysoké.	Rodič s podnikatelským oprávněním se může stát zaměstnavatelem chůvy , nicméně osobní náklady na chůvu nemůže zahrnout do nákladů pro daňové účely. Z tohoto důvodu tato forma není využívána. (V praxi je zákon často obcházen tak, že osoba pečující o dítě je zaměstnána na pozici uklízečky, sekretářky apod.) Aby rodič-podnikatel mohl zaměstnat chůvu a osobní náklady zaměstnance za ni mohl zahrnout do nákladů pro daňové účely, musel by sám podnikat v oblasti služeb péče o děti a disponovat příslušným živnostenským oprávněním.
	Jednorázová výpomoc rodičům při péči o malé děti je možná v rámci příležitostné výdělečné činnosti. Nesmí naplňovat znaky podnikání, nesmí jít o opakovanou, soustavnou činnost. Pokud si osoba příležitostnými výdělky vydělá v roce 2014 méně než 30 tisíc Kč, jsou tyto příjmy osvobozeny od daně.	-
Živnostnice (živnost na péči o děti⁴)	Rodič odebírá služby poskytované chůvou na základě příslušného živnostenského oprávnění. Chůva své služby může poskytovat jako hlavní/vedlejší činnost. Ze svého výdělku odvádí daně a povinné odvody na pojistné. Rodič a chůva uzavírají tzv. nepojmenovanou smlouvu dle občanského zákoníku v ústní/písemné formě.	Rodič odebírá služby poskytované chůvou na základě příslušného živnostenského oprávnění. Chůva své služby může poskytovat jako hlavní/vedlejší činnost. Ze svého výdělku odvádí daně a povinné odvody na pojistné. Rodič a chůva uzavírají tzv. nepojmenovanou smlouvu dle občanského zákoníku v ústní/písemné formě. Výdaje na chůvu rodič nemůže zahrnout mezi daňově uznatelné náklady.

Porušování zákona

Nemá-li chůva živnostenské oprávnění a rozsah poskytovaných služeb přesahuje rámec příležitostné výdělečné činnosti, dopouští se neoprávněného podnikání. Podle § 61 odst. 3 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, se fyzická osoba dopustí přestupku (správní delikt) mj. tím, že provozuje činnost, která je

a) živností volnou, aniž by pro tuto živnost měla živnostenské oprávnění (lze uložit pokutu až do 500 000 Kč)

b) předmětem živnosti řemeslné nebo vázané, aniž by pro tuto živnost měla živnostenské oprávnění (lze uložit pokutu až do 750 000 Kč).

Byť v současné době kontrola trhu individuálních služeb péče o děti není prioritou státních kontrolních úřadů, dle § 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, lze fyzické osobě za umožnění

⁴ V závislosti na věku dítěte (dětí) a charakteru péče jde o živnost vázanou „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, nebo o živnost volnou, obor činnosti č. 79, „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“.

výkonu nelegální práce uložit pokutu až do výše 5 mil. Kč a za vykonávání nelegální práce pokutu až do výše 100 000 Kč (§ 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V případě, že úřad práce zjistí, že chůva navíc během výkonu práce na černo pobírala podporu v nezaměstnanosti nebo jiné dávky (např. dávky hmotné nouze), musí je vrátit.

Jde-li o neoprávněné podnikání, přestupku se dopouští a sankcionována je pouze osoba, která neoprávněně podniká, nikoliv osoba, která její služby odebírá.

Jde-li o výkon nelegální práce, přestupku se dopouští a sankcionována je jak osoba, která vykonává nelegální práci, tak osoba, která výkon nelegální práce umožňuje. Sankce pro osobu, která výkon nelegální práce umožňuje, je vyšší.

Má-li agentura živnostenské oprávnění v oblasti služeb péče o děti, může mít chůvy zaměstnané v pracovněprávním poměru, tj. zaměstnané na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo činnosti. Pokud pro ni chůvy pracují na základě svého živnostenského oprávnění, je třeba se vyvarovat tzv. švarcsystému, tj. případu, kdy osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé (osoby samostatně výdělečně činné).

Pozitivně je třeba nahlížet na nedávné opatření, na základě něhož je od roku 2012 definována **profese chůvy v Národní soustavě povolání (NSP)**, v rámci odborného směru „Služby provozní a osobní“ jsou do tohoto povolání zařazeny tyto dvě typové pozice:

- Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky
- Chůva pro dětské koutky

Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky pečuje o dítě nebo děti v soukromé domácnosti podle pokynů rodičů, kterým je za svou práci zodpovědná.

Chůva pro dětské koutky samostatně a krátkodobě pečuje o děti ve speciálním oddělení zřizovatele dětského koutku. Jejím hlavním úkolem je zajištění vhodné hry pro děti různých věkových kategorií a dbát na bezpečnost dětí.

Národní soustavu povolání doplňuje **Národní soustava kvalifikací**. Jedná se o průběžně budovaný, státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic, a tím zvýšit šance na lepší pracovní uplatnění. Pro každou profesi jsou autorizujícím orgánem (zpravidla příslušným ministerstvem) určeny tzv. autorizované osoby (fyzické nebo právnické osoby), jimž bylo přiznáno právo organizovat a provádět zkoušky z příslušné profesní kvalifikace a vydávat o tom zákonem stanovená osvědčení.

Kvalifikační standard Národní soustavy kvalifikací **Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky** (kód. 69-017-M)⁵ je v platnosti od 2. 11. 2012, jeho autorizujícím orgánem je MPSV. Obsahuje tyto odborné způsobilosti:

- dodržování zásad bezpečnosti a prevence úrazů,
- poskytování první pomoci dítěti/dětem,
- péče o běžně nemocné dítě v domácím ošetřování,
- vedení dítěte k hygienickým návykům,
- uplatňování zásad správného životního stylu podle věku dítěte,
- uplatňování metod a forem pedagogické práce s ohledem na věk dítěte/děti,
- řešení nepříznivých výchovných situací z pedagogicko-psychologického hlediska,
- uplatňování znalostí o vývojových etapách a socializaci dítěte v praxi,
- dodržování etických principů při práci chůvy a vedení dítěte k morálním hodnotám,
- orientace v pracovněprávních vztazích uplatnitelných v profesním životě chůvy,

⁵ <http://www.narodni-kvalifikace.cz/detailKvalifikacnihoStandardu.aspx?id=568> (8. 2. 2013)

- provozní a hygienická pravidla při práci s dětmi v zařízení či domácnosti dítěte.

Zkouška se koná do 3 měsíců od doručení přihlášky ke zkoušce autorizované osobě. Uchazeč musí autorizované osobě lékařským potvrzením doložit svoji zdravotní způsobilost, která se u této kvalifikace vztahuje výhradně na případné logopedické vady⁶, nikoliv na celkový zdravotní stav. Uchazeč s logopedickou vadou by vůbec neměl být ke zkoušce připuštěn.⁷

Pro každou odbornou způsobilost jsou stanovena kritéria, která jsou v průběhu zkoušky ověřována. Pro úspěšné složení zkoušky je třeba splnit všechna předepsaná kritéria. Jsou tři způsoby jejich ověřování: 1. ústní ověření, 2. písemné ověření a 3. praktické předvedení se slovním vysvětlením. Pro každé kritérium je stanoven jeden konkrétní způsob ověřování. Pokud je písemné ověřování realizováno formou testu, za úspěšné složení testu se považuje 80 % správně zodpovězených otázek s tím, že také pro každé jednotlivé kritérium musí být zodpovězeno alespoň 80 % otázek.

Analogicky je uzákoněn kvalifikační standard pozice **Chůva pro dětské koutky** (kód: 69-018-M). Zkouška je méně náročná a způsobilost uchazeče v jednotlivých oblastech je ověřována výhradně ústně či praktickým předvedením se slovním vysvětlením. Obsahuje tyto odborné způsobilosti:

- dodržování zásad bezpečnosti a prevence úrazů,
- poskytování první pomoci dítěti/dětem,
- uplatňování metod a forem pedagogické práce s ohledem na věk dítěte/děti,
- řešení situací v dětském kolektivu z pedagogicko-psychologického hlediska,
- uplatňování znalostí o vývojových etapách dítěte v praxi,
- dodržování základních principů při práci chůvy pro dětské koutky.

Na začátku roku 2014 bylo registrováno 14 autorizovaných osob, které provádějí zkoušky profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky, a 10 autorizovaných osob pro zkoušky profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro dětské koutky. Úspěšní zájemci, kteří složí kvalifikační zkoušky, získávají zákonem schválená osvědčení. Zkouška je zpoplatněna.



⁶ http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-550-Chuva_pro_deti_do_zahajeni_povinne_skolni_dochazky

⁷ Stanovisko RNDr. Zuzany Dvořákové, PhD., Národní ústav pro vzdělávání, ze dne 30. 4. 2014 a 7. 5. 2014

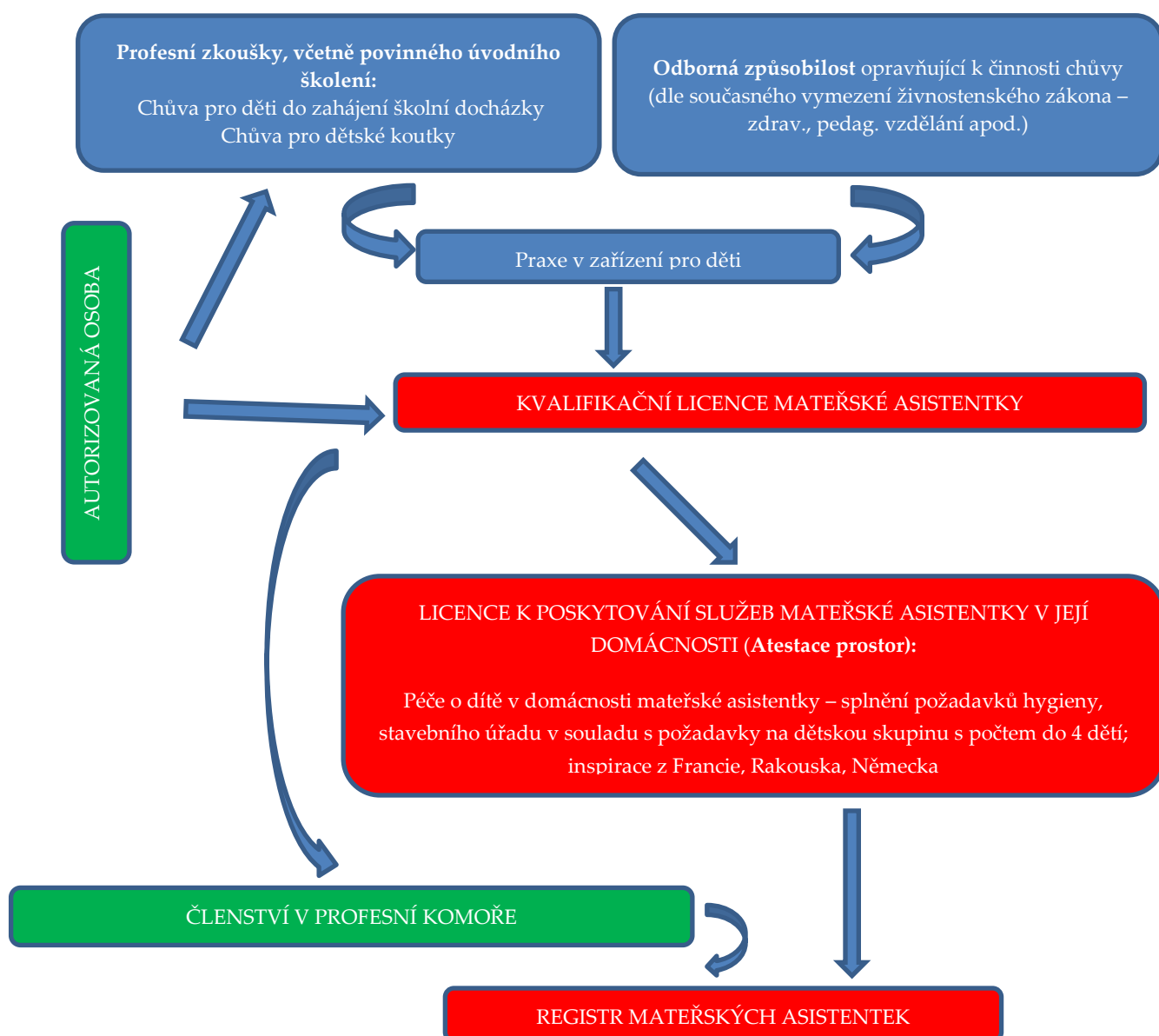
Proces profesionalizace profese mateřské asistentky – návrh

Termín „mateřská asistentka“ byl převzat z francouzského vzoru, a to zejména pro jeho možnou genderovou neutrálnost (mateřská asistentka / mateřský asistent, pro zjednodušení však v textu uvádíme termín pouze v ženském rodě), druhým důvodem bylo odlišit současné podmínky poskytování služeb chův od předkládaného návrhu.

Cílem profesionalizace této profese by mělo být vytvoření jednotného přístupu k udělování licencí pro její výkon, evidence poskytovatelů těchto služeb, důraz na jejich vzdělání, kvalifikaci a kontrola kvality. Tato profese by ideálně, např. po vzoru Francie, měla být vydefinována zvláštním předpisem. Jeho návrh obsahuje příloha 1.

Za možné východisko lze považovat současný princip udělování osvědčení o složení kvalifikační zkoušky dle pravidel Národní soustavy kvalifikací. Tato osvědčení o odborné způsobilosti udělují tzv. autorizované osoby, které v případě oblasti služeb chův autorizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalším krokem směřujícím k evidenci osob poskytujících služby individuální péče na základě definovaných kritérií je založení profesní komory, která by kromě registrace měla úlohu kontrolní a vzdělávací. Schematicky návrh popisuje obrázek 1.

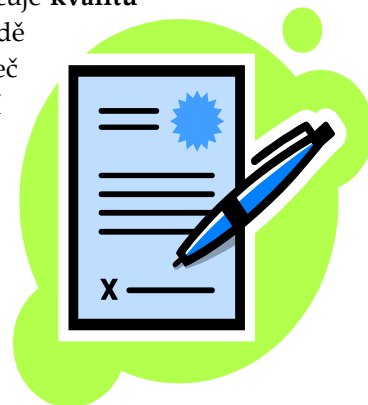
Obrázek 1 Proces profesionalizace profese mateřské asistentky - návrh



Kvalifikační licence mateřské asistentky

Nezbytnou podmínkou systematizace služeb individuální péče je jednotný princip posuzování odborné způsobilosti pro výkon profese mateřské asistentky.

Udělení osvědčení autorizovanými osobami je možné považovat za první krok, který přispívá k přesnějšímu vymezení služeb individuální péče. Složení zkoušky zaručuje **kvalitu absolventa**. Dle dotázaných expertů z praxe by bylo vhodné v případě zkoušek pro kvalifikaci chův stanovit jako podmínku pro to, aby uchazeč byl připuštěn ke zkoušce, povinnost absolvovat povinné minimální **školení**, zahrnující oblast pedagogiky, vývojové psychologie, první pomoci, právního minima vážícího se k profesi mateřské asistentky apod. Výjimku by bylo možné udělat v případech, kdy má uchazečka o licenci takovou odbornou způsobilost, která ji přímo, tj. bez složení zkoušky, opravňuje k získání vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. Jedná se o odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky záchranáře nebo všeobecného sanitáře podle zvláštního právního předpisu⁸ nebo odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách podle zvláštního právního předpisu⁹ nebo odbornou kvalifikaci k výkonu povolání učitele mateřské školy podle zvláštního právního předpisu¹⁰. V takových případech by bylo možné teoretické školení nastavit jako dobrovolné, případně stanovit jako povinné absolvování pouze jeho části se zaměřením na znalost profese, úlohy a odpovědností mateřské asistentky (specifika individuální péče v domácnosti a vytváření profesionálního vztahu s rodiči; hlavní právní, zákonné a smluvní předpisy a pravidla týkající se profese; porozumění a přijetí role podpory, kontroly a dohledu profesní komory/autorizované osoby atd.).



Teoretické školení by mělo být v rozsahu minimálně 100 hodin. Jeho cílem by mělo být zlepšit znalosti mateřských asistentek zejména v následujících oblastech:

1. potřeby a faktory rozvoje dítěte;
2. běžné potíže a nemoci dítěte;
3. všeobecné fungování lidského těla a jeho životních orgánů;
4. výživa a stravování;
5. kvalita života v domácnosti a předcházení domácím úrazům;
6. právní a institucionální rámec dítěte a rodiny, zejména v oblasti poskytování individuální péče o dítě.

Odborné školení by mělo mateřským asistentkám umožnit, společně s jejich osobními a profesními zkušenostmi, zejména z oblasti péče o dítě, rozvinout následující schopnosti:

1. identifikovat potřeby dětí;
2. zařídit a zabezpečit prostory pro život dětí;
3. zajistit péči tělesné hygieny a pohodlí dětí;

⁸ zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů

⁹ zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

4. přispívat k rozvoji a socializaci dětí;
5. vykonávat činnosti vhodné pro děti;
6. utvářet profesní vztahy;
7. přizpůsobovat se nepředvídaným situacím.

Odborné školení by měly zajišťovat autorizované osoby v součinnosti s profesní komorou, školení by bylo hrazeno v rámci poplatků za zkoušku, které hradí uchazeč o získání kvalifikační licence.

Ve Francii a dalších zemích mají i mateřské asistentky nárok na další vzdělávání. Pro vyšší profesionalizaci povolání mateřské asistentky v českém prostředí je nutné uvažovat podobným směrem. Celoživotním vzděláváním by měla procházet pravidelně v určitých intervalech každá mateřská asistentka během výkonu svého povolání. Celoživotním vzděláváním mateřských asistentek se rozumí průběžné obnovování, ale i zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti mateřských asistentek. Celoživotní vzdělávání mateřských asistentek může mít různé formy - krátkodobé či dlouhodobé kurzy, stáže, semináře, workshopy, konference aj. s akreditací u Komory (viz dále).

Nezbytnou součástí procesu získání kvalifikační licence by kromě výše uvedeného teoretického školení měla být **praxe**, a to bez ohledu na původní vzdělání, v rozsahu 20 hodin v zařízení služeb péče o děti pod dohledem kvalifikovaných osob, které by úzce spolupracovaly s autorizovanými osobami a profesní komorou. Výhodou pro spolupracující zařízení by byla možnost získat alespoň dočasně pomocný personál. Tato praxe by mohla být v souladu i s uvažovaným zavedením pozice „asistent pedagoga“ v předškolních zařízeních (projekt ZZ Praha 4). Zařízení by tak měla možnost ověřit si, do jaké míry by další pečující osoba pomohla zvýšit kvalitu péče o děti. Nezbytností je profesní průprava „školitelů“ z různých zařízení tak, aby mohli posoudit dle stanovených kritérií vhodnost kandidáta pro udělení licence.

Těmito dvěma způsoby by bylo možné získat kvalifikační licenci mateřské asistentky. Podmínky pozastavení a odebrání kvalifikační licence by byly vydefinovány zákonem o profesi mateřské asistentky. Kvalifikační licence by byla udělována na 5 let (stejně jako licence k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti, viz kapitola Místo poskytování služeb). Před uplynutím této doby by bylo nutné ji obnovit. Pro obnovení kvalifikační licence by bylo třeba prokázat účast na 3 seminářích organizovaných přímo profesní komorou mateřských asistentek nebo jinou organizací, která od profesní komory získala pro svůj seminář její akreditaci.¹¹ Mateřská asistentka, která poskytuje své služby ve své domácnosti, by musela prokázat, že tyto prostory stále splňují požadavky dle zvláštní vyhlášky (obnovení licence k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti, bližší kapitola Místo poskytování služeb).

Kvalifikační licence by měla uvádět počet dětí (nejvýše 4), o které se mateřská asistentka může starat současně, stejně jako jejich věk a časový harmonogram, po který jim může být poskytována péče (pravidelně, příležitostně apod.).

O kvalifikační licenci mateřské asistentky by byla povinna žádat i každá osoba poskytující individuální péči o děti na základě živnostenského oprávnění „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“. V důsledku nastavení podmínek pro získání kvalifikační licence mateřské asistentky by tato vázaná živnost měla být rozšířena na péči o děti do začátku školní docházky. Na mateřské asistentky provozující živnost by se stejně jako na ostatní vztahovala povinnost členství v Komoře a povinnost získat licenci k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti, vykonává-li své služby u sebe doma. Tyto požadavky jsou v souladu s potřebou profesionalizace individuálních

¹¹ Další variantou v přístupu k celoživotnímu vzdělávání mateřských asistentek je inspirace kreditním systémem v rámci celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a prodloužení licence podmínit získáním určitého počtu kreditů od data udělení licence / posledního obnovení před 5 lety.

služeb péče o děti z hlediska odborné způsobilosti pečujících osob a nastavení systému kontroly kvality jimi poskytovaných služeb.

Kritéria pro získání kvalifikační licence

Kritéria pro získání kvalifikační licence by měla vycházet ze současného nastavení Kvalifikačního standardu Národní soustavy kvalifikací Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (kód. 69-017-M)¹², který je v platnosti od 2. 11. 2012 a jehož autorizujícím orgánem je MPSV. Obsahuje tyto odborné způsobilosti:

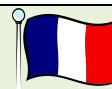
- dodržování zásad bezpečnosti a prevence úrazů,
- poskytování první pomoci dítěti/dětem,
- péče o běžně nemocné dítě v domácím ošetřování,
- vedení dítěte k hygienickým návykům,
- uplatňování zásad správného životního stylu podle věku dítěte,
- uplatňování metod a forem pedagogické práce s ohledem na věk dítěte/děti,
- řešení nepříznivých výchovných situací z pedagogicko-psychologického hlediska,
- uplatňování znalostí o vývojových etapách a socializaci dítěte v praxi,
- dodržování etických principů při práci chůvy a vedení dítěte k morálním hodnotám,
- orientace v pracovněprávních vztazích uplatnitelných v profesním životě chůvy,
- provozní a hygienická pravidla při práci s dětmi v zařízení či domácnosti dítěte.

Tyto oblasti by měly reflektovat aktuální požadavky na profesi chůvy.

Částečně je možné se inspirovat i ve **Francii**, konkrétně Dekretem č. 2012-364 ze dne 15. března 2012, který se týká referenčního rámce stanovujícího kritéria pro udělování licence mateřských asistentek. Mateřská asistentka je ve Francii definována jako samostatná profese v rámci zákona o sociální pomoci a rodině. Mateřská asistentka je pečující osoba, která pro poskytování služeb péče o děti musí získat licenci. Tu uděluje tzv. Úřad na ochranu matky a dítěte, který je součástí departementálního (krajského) úřadu. Licence opravňuje mateřskou asistentku pečovat ve své domácnosti o nejvýše 4 děti, jejichž věk je rovněž upřesněn¹³.

¹² <http://www.narodni-kvalifikace.cz/detailKvalifikacnihoStandardu.aspx?id=568> (8. 2. 2013)

¹³ Podrobnější informace o mateřské asistentce viz Palonciová, J. a kol. 2013b. Podobně přiložený francouzský zákon (příloha 3)



INSPIRACE FRANCIÍ

Referenční rámec stanovující kritéria pro udělování licence mateřských asistentek předsedou generální rady I. – doporučení týkající se schopností a dovedností mateřské asistentky (upraveno dle možností inspirace pro české prostředí)

Postup zahrnuje alespoň jedno osobní setkání a jednu či více návštěv v místě bydliště nebo v centru mateřských asistentek¹⁴, v závislosti na způsobu výkonu profese. Návštěvy v místě bydliště uchazeče musí zohledňovat jeho soukromý život a potřebnou ochranu dětí, kterým bude poskytovat péči.

Doporučení a případná omezení stanovená úřadem pro ochranu matky a dítěte musí být úměrná svému účelu, který spočívá v zajištění zdraví, bezpečnosti a rozvoje dětí v péči mateřské asistentky s ohledem na jejich počet a věk.

Kritéria licence stanovená v oddílu 1 jsou společná pro výkon profese v domácnosti i v centru mateřských asistentek, s výjimkou níže uvedených ustanovení, která se uplatňují výlučně na výkon profese v centru mateřských asistentek:

Oddíl 1 — Pododdíl 4, odstavce 5 a 6;

Oddíl 1

Schopnosti a dovednosti pro výkon profese mateřské asistentky

Pododdíl 1 Zdraví svěřeného dítěte

Je třeba zohlednit:

1. schopnost uplatňovat pravidla týkající se bezpečnosti svěřeného dítěte, zejména pravidla pro spaní zabraňující vzniku syndromu náhlého úmrtí kojence;
2. schopnost uplatňovat pokyny týkající se podávání léků;
3. schopnost uplatňovat pravidla týkající se hygieny, zejména v oblasti stravování, a dodržovat stravovací omezení daná rodiči;
4. možné důsledky pro zdraví dítěte způsobené případným rizikovým chováním, k němuž patří kouření osob žijících v domácnosti a přítomných v době poskytování péče;
5. vědomí požadavků a nároků spojených s péčí o dítě se zdravotním omezením nebo trpící chronickým onemocněním.

Pododdíl 2 Ústní znalost francouzského jazyka a schopnosti komunikace a dialogu

Je třeba zohlednit:

1. ústní znalost francouzského jazyka povinnou pro účast na školení a vybudování vztahů s dítětem, jeho rodiči, úřadem pro ochranu matky a dítěte a dalšími odbornými pracovníky;
2. schopnost komunikace a dialogu nezbytnou pro vytvoření dobrých vztahů s dítětem, jeho rodiči a úřadem pro ochranu matky a dítěte;
3. schopnost naslouchat a pozorovací schopnost;
4. schopnost poskytovat informace rodičům a vyměňovat si s nimi informace týkající dítěte a zejména průběhu poskytování péče;
5. schopnost odhalit u dítěte znepokojující situaci a informovat o ní úřad pro ochranu matky a dítěte.

¹⁴ V centru mohou působit maximálně 4 mateřské asistentky, celkem je tedy péče v těchto centrech poskytována maximálně 16 dětem. Mateřská asistentka je stejně jako ve standardním případě zaměstnancem konkrétní rodiny/rodin, ale péče o děti je fakticky vykonávána v centru, nikoli v její domácnosti (z důvodu např. nevyhovujících bytových podmínek, časových možností, specifických potřeb dětí apod.).

Pododdíl 3 Schopnosti a osobní předpoklady pro péči o děti v podmínkách zajišťujících jejich fyzický a duševní rozvoj a výchovné dovednosti

Je třeba zohlednit:

1. schopnost vnímat a zohledňovat potřeby každého dítěte podle jeho věku a vlastního rytmu a zajistit tak jeho fyzický, duševní a citový rozvoj a schopnost používat odpovídající prostředky, zejména co se týká stravování, spánku, hraní, získávání psychomotorických, duševních a sociálních dovedností.
2. schopnost nastavit soudržný výchovný rámec umožňující postupné získávání samostatnosti, uznávající vyšší zájem dítěte a očekávání a výchovné zásady rodičů, podporující zachování schopnosti dítěte rozlišovat mezi fungováním a vztahy v rodinném životě a v náhradní péči.

Pododdíl 4 Připravenost a schopnost přizpůsobit se změnám situací

Je třeba zohlednit:

1. schopnost přizpůsobit poskytování péče o dítě případným rodinným omezením;
2. schopnost zachovávat potřebnou péči o svěřené dítě s ohledem na domácí práce a další osobní činnosti;
3. schopnost uspořádat každodenní chod rodiny, zejména doprovod vlastních dětí mimo domov;
4. schopnost přizpůsobit se naléhavé nebo nepředvídané situaci a učinit odpovídající opatření;
5. v případě výkonu profese v centru mateřských asistentek schopnost týmové práce, uplatňována zejména při projektech společné péče, a schopnost případně vykonávat svou činnost v rámci pověření poskytovat péči náhradou za jinou mateřskou asistentku;
6. v případě kumulace výkonu profese v centru mateřských asistentek a v domácnosti slučitelnost obou způsobů výkonu profese a případně schopnost mateřské asistentky přizpůsobit podmínky poskytování péče tak, aby zaručovaly zdraví, bezpečnost a rozvoj svěřených dětí.

Pododdíl 5 Znalost profese, úlohy a odpovědnosti mateřské asistentky

Je třeba zohlednit:

1. schopnost posoudit své povinnosti vůči dítěti, jeho rodičům a úřadu pro ochranu matky a dítěte na základě přínosu předchozích informačních setkání a povinného školení;
2. schopnost dodržovat profesionální diskrétnost a uplatňovat ji vůči třetím osobám v rámci své profesní činnosti;
3. znalost nebo schopnost osvojit si v rámci povinných informačních setkání a povinného školení hlavní právní, zákonné a smluvní předpisy a pravidla týkající se profese;
4. porozumění a přijetí role podpory, kontroly a dohledu úřadu pro ochranu matky a dítěte.

Místo poskytování služeb mateřské asistentky - licence k poskytování služeb v její domácnosti

V České republice poskytuje chůva v současné době většinou své služby v domácnosti rodiny. Tím jsou na jedné straně maximálně vytěženy výhody individuální péče, tj. např. pobyt dítěte ve svém vlastním prostředí, a to např. i v případě nemoci dítěte, nulové časové ztráty s odvodem a vyzvedáváním dítěte. Dle výzkumu Péče 2013 VÚPSV, v.v.i. však matky připouštěly, byť v praxi jsou tyto případy spíše ojedinělé, že by chůva mohla pečovat o svěřené děti ve své v domácnosti (třetina matek), tuto možnost striktně odmítala pouze každá čtvrtá dotázaná matka. Relativně dobře přijímaný byl i model, kdy by chůva docházela se svěřenými dětmi do neutrálních prostor, např. mateřského centra, domu dětí a mládeže. V případě, že by dítě za chůvou někam docházelo, docházka / dojížďka by neměla být dle názoru většiny matek delší než 30 minut (průměr 20 minut). Za jednu z výhod péče o dítě v domácnosti chůvy je možné považovat to, že může být poskytována více dětem a sníží se tak finanční náklady rodiny.



Z uvedeného vyplývá, že by bylo nutné ošetřit právními předpisy i tyto situace. Mateřské asistentky, které by poskytovaly své služby ve své domácnosti, by musely splnit nároky na prostory. Žádoucí však je, aby tyto nároky nebyly přejímány z hygienické vyhlášky č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. Za základ je možné vzít např. upravené hygienické požadavky na prostory a provoz pro dětskou skupinu nejvýše 12 dětí a dále je přizpůsobit maximálnímu počtu a věku dětí, které může mít mateřská asistentka současně v péči. Dle zkušeností např. z Francie může mateřská asistentka současně pečovat maximálně o 4 děti, dle konkrétních podmínek její domácnosti je dále v licenci stanoven věk dětí, případně i denní režim (celodenní, polodenní).

Po získání kvalifikační licence a zároveň potvrzení o vhodnosti prostor pro péči o děti by tak mateřská asistentka získala **licenci k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti (atestaci prostor)**.



HYGIENICKÉ POŽADAVKY NA PROSTORY A PROVOZ PRO DĚTSKOU SKUPINU NEJVÝŠE 12 DĚTÍ

dle návrhu zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Pracovní návrh

VYHLÁŠKA

Ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne2014

o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 26 zákona č. .../2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů:

§ 1

Venkovní prostory

Poskytovatel zajistí pro dětskou skupinu do 12 dětí nezastavěnou plochu pozemku určenou pro pobyt a hry dětí nebo možnost pobytu a her dětí venku na dostupném veřejném hřišti nebo v přírodě.

§ 2

Místnost pro denní pobyt a odpočinek

(1) Pro účely poskytování služby péče o dítě v dětské skupině je pro dětskou skupinu do 12 dětí vyčleněna samostatná místnost určená k dennímu pobytu a odpočinku dětí, která prostorovými podmínkami, včetně vybavení nábytkem, pomůckami a hračkami, odpovídá věku, potřebám a počtu dětí (dále jen „denní místnost“). Pokud je počet dětí v dětské skupině vyšší než 4 děti, plocha denní místnosti činí nejméně 3m² na jedno dítě.

(2) Pro zajištění odpočinku dětí je denní místnost vybavena lehátko, dětskými postýlkami nebo vysokými matracemi, které poskytují pevnou oporu zad a jejichž počet odpovídá počtu dětí v dětské skupině. Prostor pro ukládání lehátek a lůžkovin musí umožňovat jejich řádné provětrání a oddělené uložení lůžkovin pro každé dítě. Každé dítě musí mít k dispozici vlastní označené lůžkoviny. Výměna lůžkovin se provádí nejméně jednou za 3 týdny, v případě potřeby ihned.

(3) Součástí vybavení denní místnosti je lékárnička k ošetření drobných poranění.

Šatna

Za účelem odložení oblečení musí být

a) vyčleněn prostor pro odkládání oděvů vybavený šatním nábytkem, pokud jde o provoz dětské skupiny nejvýše 4 dětí,

b) zřízena místnost, která slouží jako šatna, navazuje na vstupní prostor a je vybavena dětským šatním nábytkem, pokud jde o provoz dětské skupiny od 5 do 12 dětí.

§ 4

Hygienická zařízení

(1) Poskytovatel musí zajistit pro potřeby dětské skupiny odpovídající hygienické zařízení sestávající z

a) 1 WC mísy, 1 umyvadla, 1 sprchy a v případě péče o děti mladší 3 let odpovídajícího počtu dětských nočníků, přebalovacího stolu a krytého nášlapného odpadkového koše s vložkou na jedno použití, pokud jde o dětskou skupinu nejvýše 4 dětí,

b) 1 dětské WC mísy, nebo 2 dětských WC mís, pokud je v dětské skupině více než 6 dětí, 1 umyvadla, nebo 2 umyvadel, pokud je v dětské skupině více než 6 dětí, 1 dětské vaničky se sprchou nebo 1 sprchového boxu, v případě péče o děti mladší 3 let odpovídajícího počtu dětských nočníků, přebalovacího stolu a krytého nášlapného odpadkového koše s vložkou na jedno použití, pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí.

(2) Umyvadlo a sprcha musí být napojeny na přívod tekoucí pitné studené a teplé vody a musí být opatřeny pouze jedním výtokem vody napojeným na centrální mísicí baterii umístěnou mimo dosah dětí. Pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí, musí být umyvadlo umístěno ve výšce 50 cm nad podlahou a výtokový ventil ve výšce 60 cm nad podlahou; v případě péče o děti mladší 3 let nesmí výška horní hrany umyvadla překročit 43 cm nad podlahou.

(3) Hygienické zařízení musí být vybaveno toaletním papírem a mýdlem v dávkovači a musí být zajištěna možnost osušení rukou ručníky na jedno použití nebo má každé dítě vlastní ručník umístěný tak, aby se vzájemně ručníky nedotýkaly. Výměna ručníků se provádí jednou za týden, v případě potřeby ihned.

(4) Pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí, musí být hygienické zařízení pro pečující osoby odděleno od hygienického zařízení určeného pro děti a sestává z 1 WC mísy a 1 umyvadla napojeného na tekoucí pitnou studenou a teplou vodu. Hygienické zařízení musí být vybaveno toaletním papírem, mýdlem v dávkovači a krytým nášlapným odpadkovým košem s vložkou na jedno použití, a musí být zajištěna možnost osušení rukou ručníky na jedno použití nebo osoušečem rukou.

(5) Pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí, musí poskytovatel zajistit prostor vybavený výlevkou s přívodem tekoucí pitné studené a teplé vody včetně odtoku vody a prostor pro ukládání úklidových prostředků a pomůcek, který není přístupný pro děti.

§ 5

Úklid a nakládání s prádlem

(1) Pokud jde o dětskou skupinu nejvýše 4 dětí, musí být ve všech prostorách, v nichž je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině, zajištěn odpovídající denní úklid.

(2) Pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí, provádí se ve všech prostorách, v nichž je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině, úklid:

- a) denně setřením všech podlah a povrchů na vlhko, u kobereců vyčištěním vysavačem,
- b) denně vynášením odpadků,
- c) denně za použití čisticích prostředků s dezinfekčním účinkem umytím umyvadel, WC mís a dětských nočníků,
- d) nejméně jednou týdně omytím a dezinfikováním omyvatelných částí stěn hygienického zařízení,
- e) nejméně dvakrát ročně umytím oken včetně rámu, svítidel a světelných zdrojů,
- f) nejméně dvakrát ročně celkovým úklidem všech prostor a předmětů; rozsah a frekvenci úklidu upraví poskytovatel ve vnitřních pravidlech,
- g) malováním nejméně jedenkrát za 3 roky nebo v případě potřeby i častěji.

(3) Čisté a použité ručníky a lůžkoviny se skladují odděleně. Pokud jde o dětskou skupinu od 5 do 12 dětí, skladují se čisté ručníky a lůžkoviny v čistých uzavíratelných skříních nebo na policích v obalech. Použité ručníky a lůžkoviny se skladují ve vyčleněném prostoru, mimo pobytové prostory dětí, v obalech, které musí být vhodné k praní nebo omyvatelné a dezinfikovatelné nebo na jedno použití a musí zabraňovat kontaminaci okolí nečistotami.

§ 6

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. září 2014.



**Referenční rámec stanovující kritéria pro udělování licence mateřských asistentek předsedou generální rady
II. – doporučení týkající se prostředí, kde je péče poskytována
(upraveno dle možností inspirace pro české prostředí)**

Oddíl 2 Materiální podmínky pro zajištění péče a bezpečnosti

Místo poskytování péče a jeho okolí a dostupnost musí, s ohledem případně na přiznanou nebo oprávněnou podporu státu, zaručit zdraví, bezpečnost a rozvoj svěřených dětí vzhledem k jejich počtu a věku.

Pododdíl 1 Velikost, stav místa poskytování péče, jeho vybavení, uspořádání a bezpečnost

I. — Je třeba zohlednit:

1. soulad místa poskytování péče se základními hygienickými předpisy a pravidly pro pohodlí: místo musí být čisté, světlé, větrané, zdravotně nezávadné a vytápěné;
2. existenci dostatečného prostoru pro spánek, jídlo, převlékání a hraní svěřeného dítěte či dětí.

II. — V oblasti bezpečnosti je třeba dbát zvláštní obezřetnosti, co se týká:

1. schopnosti předcházet domácím úrazům a rizikům pro bezpečnost dítěte (umístění věcí, zejména pro údržbu domácnosti a léků a případně nebezpečných věcí, mimo dohled a dosah svěřeného dítěte) a předem provést nezbytné úpravy nebo přijmout úpravy předepsané úřadem pro ochranu matky a dítěte;
2. spaní dítěte v posteli uzpůsobené jeho věku, potřebám péče o dítě, stejně jako hraček, které musí odpovídat standardním požadavkům na bezpečnost a musí být udržované a v případě potřeby vyměněny;
3. účinné ochrany prostor, ve kterých pobývá svěřené dítě, a zařízení a vybavení, která mohou být pro dítě nebezpečná, zejména schodiště, okna, balkóny, krby, elektrická či plynová zařízení;
4. prevence intoxikace kyslíčným uhelnatým potvrzené osvědčeními o každoroční údržbě pevných topných těles nebo těles pro ohřev teplé vody;

Pododdíl 2 Používání komunikačních prostředků pro řešení naléhavých situací

Je třeba zajistit:

1. komunikační prostředky (telefon) umožňující neprodleně přivolat záchranné složky, rodiče a úřad pro ochranu matky a dítěte;
2. viditelné a snadno dostupné vyvěšení kontaktů na bezpečnostní složky, rodiče a úřad pro ochranu matky a dítěte.

Pododdíl 3 Prostedí místa poskytování péče, bezpečnost jeho okolí a jeho dostupnost

Je třeba zohlednit:

1. rizika vzniku nebezpečí pro dítě spojená zejména s blízkostí silnice, studny či vodní plochy v místě poskytování péče a opatření provedená pro jejich zajištění;
2. existenci standardizovaného bezpečnostního zařízení povinného a atestovaného na základě technické poznámky výrobce nebo pracovníka provádějícího instalaci s cílem předcházet rizikům utonutí v neohrazených bazénech, jejichž nádrž je zcela či částečně zabudovaná do země;
3. rizika spojená s používáním bazénů nezabudovaných do země.

Pododdíl 4 Přítomnost zvířat v místech poskytování péče

Vyhodnocení převážně podmínek poskytování péče zaručujících bezpečnost dítěte, které nesmí nikdy zůstat se zvířetem samo, musí zohlednit:

1. schopnost mateřské asistentky porozumět rizikům, kterým je dítě vystaveno, a opatřením pro uspořádání bezpečného soužití nebo izolaci zvířete či zvířat na vzdáleném místě v době poskytování péče o dítě;
2. opatření pro zajištění účinného informování rodičů v případě chovu zvířat nebo jejich příchodu do domácnosti, přítomných v době poskytování péče;
3. přítomnost případně nebezpečných zvířat, zejména psů první a druhé kategorie, v místě poskytování péče nebo v jeho bezprostřední blízkosti.

Pododdíl 5 Přeprava

Je třeba zohlednit:

1. způsoby organizování a zajištění bezpečnosti odchodů z místa poskytování péče s ohledem na věk a počet svěřených dětí a povinnost získat písemný souhlas rodičů pro jejich přepravování;
2. znalost a uplatňování platných bezpečnostních předpisů pro přepravu dětí v osobním vozidle a používání homologovaných autosedaček uzpůsobených věku a hmotnosti dítěte;
3. povinnost mít potvrzení o pojištění vozidla, které se vztahuje na svěřené děti během jejich přepravy, včetně případu, kdy mateřská asistentka dané vozidlo neřídí.

Ve Francii může mateřská asistentka poskytovat své služby i v tzv. centrech mateřských asistentek (viz poznámka pod čarou výše, podobně také zákon o mateřské asistentce v příloze). Kromě toho může být zaměstnána i v tzv. zařízeních rodinného typu. Rodinná zařízení - jesle jsou zřízeny jako prostory, kde se sdružují mateřské asistentky, které poskytují péči maximálně 4 dětem mladším 4 let v jejich vlastní domácnosti. Celková kapacita tohoto typu jeslí může být až 150 míst. Rodinné jesle slouží jako místo setkávání mateřských asistentek a dětí, jednou nebo dvakrát týdně tak tato setkání přispívají k socializaci a celkovému rozvoji dětí. Jedná se tak o určitý mezistupeň mezi nerodinnou individuální a kolektivní péčí. Zřízení tohoto typu jeslí povoluje předseda Rady na úrovni departementu na základě doporučení Úřadu na ochranu matky a dítěte (PMI). Zřizovatelem může být obec, sdružení obcí, departement, centrum sociálních služeb, nezisková organizace, podnik apod. Tento typ zařízení je oproti např. klasickým jeslím s pravidelným režimem možné zřídit v relativně kratší době, a to s nižšími náklady. Z tohoto důvodu jsou zákonně upravena i určitá specifika v případě, že je mateřská asistentka zaměstnána právnickou osobou (veřejnou nebo soukromou) - viz příložený francouzský zákon v příloze 3.

Profesní komora

Součástí opatření vedoucích k větší transparentnosti systému služeb péče o děti je nezbytnost vytvořit registr těchto služeb tak, aby byla pro klienty, tj. rodiče malých dětí, ale i např. obce, nabídka kompletní a srozumitelná, tj. mělo by být zřejmé, v jakém právním režimu a v jaké kvalitě jsou služby poskytovány.

Jak bylo uvedeno výše, mateřské asistentky by měly své kvalifikační předpoklady prokázat na základě získání kvalifikační licence. Proces udělování těchto licencí může být dobrým základem pro vstup do registru, neboť základní podmínka, tj. stanovené minimum kvalifikačních předpokladů, je tímto způsobem splněna.

V některých profesích (např. lékaři, právníci) existují tzv. profesní komory. Analogicky je možné vytvořit podobné profesní uskupení mateřských asistentek, které od autorizovaných osob získaly licenci.

PROFESNÍ SDRUŽENÍ / KOMORA



Profesní sdružení je nezávislé, zpravidla neziskové, sdružení (organizace) příslušníků - fyzických anebo právnických osob - nějaké profese, která má za cíl sledovat a zastupovat společné profesní, kulturní a ekonomické zájmy dané profese a které není odborovou organizací (někdy se však profesní sdružení chápe jako odborová organizace, případně stejná organizace působí v obou funkcích, což je třeba případ LOK-ČSL). Pro profesní sdružení se někdy používá označení **komora**.

Profesní sdružení/komory se obvykle zakládají za účelem:

- podpory zájmů členů dané profese,
- poskytování výměny informací mezi členy,
- vydávání periodika ve vztahu k příslušnému oboru.

U některých profesí je povinné členství v určeném sdružení – danou činnost (například funkci lékaře, farmaceuta, advokáta, exekutora apod.) nemůže vykonávat nikdo, kdo není členem daného sdružení nebo případně uznaného obdobného sdružení působícího v zahraničí. V takových případech je profesní sdružení buď založeno přímo zákonem, nebo zákon existenci sdružení předpokládá. Zákonem může být založeno i profesní sdružení bez povinného členství - to se týká například Hospodářské komory ČR nebo Agrární komory ČR.

Zdroj: http://cs.wikipedia.org/wiki/Profesn%C3%AD_sdr%C5%BEen%C3%AD (6. 4. 2014)

OCHRANA A PROSAZOVÁNÍ PROFESNÍCH ZÁJMŮ ČLENŮ KOMORY



Vytváření podmínek pro růst odborné kvalifikace a profesionální úrovně jejich členů, např.:

- odborné periodikum,
- výhradní přístup na informační web /intranet a do dalších zdrojů informací pro výkon profese,
- vzdělávací semináře,
- odborné a právní poradenství,
- možnost vzájemné komunikace a výměny zkušeností mezi členy,
- zastřešování společných aktivit,
- nabídka pracovních příležitostí.

Ochrana a podpora profese, profesních a ekonomických zájmů členů a zájmů klientů:

- dohled nad výkonem profese (disciplinární řízení, ukládání sankcí v případě zjištění závažného pochybení – peněžité pokuty, vyloučení člena z komory, popřípadě pozastavení/odejmutí oprávnění k výkonu činnosti),
- iniciování legislativních změn,
- připomínkování návrhů právních norem souvisejících s oborem působnosti.

Pozici komor a jejich úspěšnost v plnění těchto funkcí oslabuje:

- je-li členství v komoře nepovinné,
- systém více vedle sebe existujících profesních sdružení pro jednu profesi, neboť může docházet k vzájemným rozporům a konfliktům v prosazování jejich zájmů navenek,
- riziko, že při povinném členství oficiální vystupování komory navenek a prosazování určitých zájmů nebo cílů nebude v souladu se zájmy jednotlivých členů (povinné členství obnáší, že komora sdružuje různé poskytovatele služeb co do jejich odborného zaměření, právní subjektivity, rozsahu činnosti, velikosti subjektu apod.) (Šefl 2010).

Zajištění dohledu nad výkonem profese

	stát	profesní komora	
	- prostřednictvím orgánu státní správy	- s povinným členstvím	- s nepovinným členstvím
Nevýhody	<ul style="list-style-type: none"> - náklady spojené s celým dohledem a řízením při zjištění pochybení poskytovatele nese stát - nároky na personální zajištění ve smyslu odbornosti osob zajišťujících dohled (předpokládána hlubší odborná znalost o dané profesi) 	<ul style="list-style-type: none"> - povinné členství nemusí být výhodné a přijatelné pro všechny potenciální členy → většina profesních komor nemá povinné členství 	<ul style="list-style-type: none"> - nutno řešit finanční náklady s celým dohledem a řízením při zjištění pochybení poskytovatele – členské příspěvky od nižší členské základny pravděpodobně neumožní samofinancování - náročné řešení odejmutí oprávnění k výkonu činnosti - nižší záruka ochrany zájmů a práv klienta - slabší postavení komory v rámci profese a vůči státu
Výhody	<ul style="list-style-type: none"> - snadné řešení odejmutí oprávnění k výkonu činnosti - vyšší záruka ochrany zájmů a práv klienta 	<ul style="list-style-type: none"> - personální zajištění ve smyslu odbornosti osob zajišťujících dohled - samofinancování z členských příspěvků → finanční nezávislost na veřejných rozpočtech - snadné řešení odejmutí oprávnění k výkonu činnosti - vyšší záruka ochrany zájmů a práv klienta - silné postavení komory v rámci profese a vůči státu 	<ul style="list-style-type: none"> - personální zajištění ve smyslu odbornosti osob zajišťujících dohled

Zdroj: Šefl (2010)

Vzhledem k vysoké společenské odpovědnosti mateřských asistentek - péče o malé děti by členství v komoře mělo být povinné. Tím by byla zaručena **úplná evidence**, na druhé straně by bylo možné nastavit **systém kontroly**, postup nápravy v případě nedostatků a pravidla pro odejmutí licence. Z uvedeného plyne, že by autorizované osoby měly s profesní komorou úzce spolupracovat, případně být i jejím členem, nebo členy výborů (např. pro kontrolu kvality služeb). Obsah zkoušky pro získání kvalifikační licence a rozsah a obsah dalšího **vzdělávání** by tak byly aktualizovány v součinnosti obou

institucí - autorizovaných osob a profesní komory. Kontrolu kvality a profesní poradenství by na základě jednotných pravidel prováděli regionální koordinátoři komory.

Určitým vzorem pro profesní komoru mateřských asistentek může být již existující Asociace pečovatelek při Klubu K2, o.p.s. **Asociace pečovatelek o děti**¹⁵ (dále jen Asociace) je profesní organizace sdružující pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti - profesionální a kvalifikované pečovatelky o děti, lektorky mateřských a rodinných center a zřizovatelky prorodinných služeb. Asociace vznikla v návaznosti na projekt Klubu K2, o.p.s. - Alternativní péče o děti. Svým členkám zabezpečuje profesní růst formou pravidelných vzdělávacích seminářů, prohlubování znalostí, výměnu zkušeností a rozvíjení dovedností. Zastřešuje společné aktivity a poskytuje odborné zázemí včetně právního poradenství v oboru. Nabízí pracovní příležitosti pro své členy.



O členství v Asociaci se může ucházet fyzická osoba, která má odbornou způsobilost k výkonu živnosti "péče o dítě do tří let v denním režimu". Členský příspěvek je roční poplatek ve výši 2 000 Kč pro první rok členství, pro každý další rok 1 500 Kč.

Zájemkyně o využití nabídky pracovních příležitostí musí absolvovat 12 hodin praxe ve zvoleném zařízení Klubu K2, o.p.s. pod dohledem psychologa a pedagoga, psychologické testy, předložit výpis z rejstříku trestů, potvrzení o absolvování kurzu první pomoci a potvrzení o zdravotní způsobilosti pro výkon činnosti. Tyto podmínky neplatí pro absolventky akreditovaného kurzu „Pracovník v sociálních službách se zaměřením na péči o děti“ v Klubu K2, o.p.s.

Členství v Asociaci přináší možnost vzájemné komunikace a výměny zkušeností v rámci stejné profesní skupiny, profesní růst prostřednictvím pravidelných vzdělávacích aktivit, informace o legislativních změnách souvisejících s výkonem činnosti, přístup k odborným informacím a doporučením publikovaným na intranetu Asociace, vstup do sekce právní podpory (seznam povinností a dokumentů souvisejících s výkonem činnosti, vzory smluvních dokumentů, doporučení k pojištění, právní poradna), vstup do databáze pracovních příležitostí, možnost získat reference pro klienty, možnost aktivně se podílet na činnosti Asociace.

¹⁵ Uvedené informace o Asociaci pečovatelek o děti byly převzaty z jejích webových stránek. (<http://www.klubk2.cz/index.php/asociace-pecovatelek>, 13.3.2013)

Registr mateřských asistentek

Jedním z úkolů, které by profesní komora měla plnit, je vést **registr mateřských asistentek - členů**.

Jeho obsahem by měly být např.

- kontaktní údaje,
- v případě mateřských asistentek, které se starají o děti ve své domácnosti, maximální počet dětí a jejich věkové kategorie,
- aktualizované údaje, např. informace, zda chůva své služby stále nabízí (např. změna profese, dlouhodobá nemoc, vlastní mateřská dovolená), absolvovaná školení v rámci dalšího vzdělávání, eventuelní specializace - např. péče o autistické děti,
- časové dispozice - celodenní, polodenní, příležitostné hlídání,
- reference od klientů,
- zprávy z kontrol uskutečněných profesní komorou.

Tyto seznamy by byly k dispozici široké veřejnosti, tj. rodinám, které hledají pro děti individuální hlídání, ale i obcím či krajským úřadům, které by tak registrovaly nabídku všech typů služeb péče o děti. Tím by měly obce a kraje, potažmo stát (např. MPSV, Úřad práce prostřednictvím krajských poboček, MŠMT, Úřad vlády - Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, případně uvažovat o zřízení Ministerstva pro rodinu) údaje o kapacitách i kvalitě služeb péče o předškolní děti (Kuchařová, Psychlová 2014b).



Pracovní postavení mateřské asistentky

Mateřská asistentka pečuje o děti, které jí jsou svěřeny jejich rodiči nebo jinými zákonnými zástupci přímo nebo prostřednictvím oprávněného zprostředkovatele (agentury apod.).

Profese mateřské asistentky je na pracovním trhu považována za rizikovou: Zkušenosti z Francie ukazují, že je velmi silně závislá na poptávce rodičů, ale také výrazně časově omezena tím, jak se dítě postupně osamostatňuje a nepotřebuje stálou péči, služby mateřské asistentky nejsou většinou využívány celodenně a její výdělky jsou tedy relativně nižší.

Z těchto důvodů doporučujeme, aby i u nás mateřská asistentka své služby poskytovala na základě pracovněprávního vztahu mezi ní jako zaměstnancem a zákonným zástupcem dítěte jako jejím zaměstnavatelem, popřípadě právnickou osobou (např. zařízení kolektivní péče) zaměstnávající mateřské asistentky, a nikoliv na základě živnostenského oprávnění pečující osoby¹⁶. Podobně jako ve Francii by se na ni měly vztahovat obecné předpisy v oblasti pracovního práva a současně vzhledem k prekérnosti profese i specifické výhody pracovního práva a finanční výhody stanovené speciálním zákonem o mateřských asistentkách (viz jeho návrh v příloze 2). Podmínky pro fyzické osoby v roli zaměstnavatele stanovené legislativou ovšem musí být zjednodušeny a musí být účinně nastaven systém podpory pro fyzické osoby v roli zaměstnavatele (informovanost a poradenství), aby tato forma pracovněprávního vztahu mohla být rodiči a chůvami snadněji a častěji využívána, aniž by je nadměrně zatěžovala nebo znevýhodňovala.

Základní povinnosti při přijetí nového zaměstnance u zaměstnavatele – aktuální stav



Se vznikem nového pracovního místa jsou spojeny náklady na uzavírání pracovní smlouvy a celá řada povinností vůči „vnějším“ organizacím, k nimž má zaměstnavatel zejména ohlašovací povinnosti.

Základní povinnosti každého zaměstnavatele při vzniku nového pracovního poměru zaměstnance lze shrnout v následujících bodech:

- nahlásit zaměstnance u zdravotní pojišťovny ve lhůtě do 8 dnů od vzniku pracovního poměru;
- nahlásit zaměstnance místně příslušné správě sociálního zabezpečení, taktéž ve lhůtě do 8 dnů od vzniku pracovního poměru;
- splnit registrační povinnost plátce daně u místně příslušného finančního úřadu – zde je lhůta stanovena na 15 dnů od vzniku povinnosti srážet daň, respektive zálohu na daň;
- každý zaměstnavatel je povinen přihlásit se k zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání;
- zaměstnavatel je dále povinen ohlásit obsazení volného pracovního místa Úřadu práce, a to do 10 dnů od této skutečnosti.

Se vznikem pracovního poměru je dále na straně zaměstnavatele nutno provést například následující úkony:

- před vyhotovením pracovní smlouvy shromáždit příslušné osobní doklady budoucího zaměstnance (potvrzení o zaměstnání - zápočtový list, osobní dotazník, souhlas s předáním osobních údajů, výpis z trestního rejstříku, prohlášení o příslušnosti ke zdravotní pojišťovně, potvrzení o zdravotní způsobilosti /vstupní lékařská prohlídka/ vykonávat danou činnost, doklady o ukončeném vzdělání a další doklady nutné k výkonu funkce - např. výpis z trestního rejstříku, řidičský průkaz apod.);
- vyhotovit pracovní smlouvu, mzdový nebo platový výměr, založit osobní spis zaměstnance;

¹⁶ V souladu s potřebou profesionalizace individuálních služeb péče o děti by se však na fyzické osoby, které osobně poskytují individuální péči o děti na základě živnostenského oprávnění (Péče o děti do tří let věku v denním režimu) měly vztahovat vybrané povinnosti mateřských asistentek jako např. povinnost získat kvalifikační licenci mateřské asistentky, povinnost členství v Komoře a povinnost získat licenci k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti, vykonává-li své služby ve vlastní domácnosti (podrobněji v dalších kapitolách).

- obeznámit zaměstnance se mzdovými a pracovními podmínkami (pracovní řád atd.) a provést školení o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci;
- získat písemný souhlas zaměstnance s předáním osobních údajů ke zpracování v souvislosti se zaměstnáním a jejich uchováním.

Povinnosti na straně zaměstnance při vstupu do nového zaměstnání

Zaměstnanec při vzniku pracovního poměru musí zaměstnavateli poskytnout dostatečnou součinnost, aby pracovní poměr mohl vzniknout. Mezi nejzákladnější povinnosti zaměstnance obvykle patří:

- předložení zápočtového listu (doklad o předchozích zaměstnáních);
- podpis prohlášení vyjadřující souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů pro úkony související se zaměstnáním, jejich uchováním a zpracováním;
- součinnost při zpracování formulářů pro zdravotní pojišťovnu a správu sociálního zabezpečení (například poskytnout průkaz zdravotní pojišťovny zaměstnance);
- poskytnutí dokladů nutných pro vznik pracovního poměru - například výpis z rejstříku trestů, doklad o zdravotní způsobilosti (vstupní lékařská prohlídka), občanský průkaz, doklady o ukončeném vzdělání, doba praxe, řídicí oprávnění požadované skupiny atd.;
- v případě bezhotovostní výplaty odměny za práci předání čísla bankovního účtu, na který bude mzda vyplácena;
- pro účely uplatňování slev při výpočtu zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podpis tzv. „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků“, doložení podkladů pro uplatňování odčitatelných položek (kopie rodných listů, studium dítěte potvrzení od školy) a daňového zvýhodnění;
- v případě žádosti o daňové zvýhodnění na vyživované dítě doložení, že tato sleva není vyplácena druhému z rodičů dítěte.

V současné době jsou služby chův v České republice poskytovány legálně nejčastěji na základě živnostenského oprávnění. Pro hlídání dětí starších 3 let však, jak již bylo uvedeno výše, není stanoven žádný požadavek na odbornou způsobilost. Živnostenské oprávnění je navíc udělováno dle stejných pravidel poskytovatelům individuální i kolektivní péče, ačkoli se oba typy péče obsahově značně liší. Zkušenosti chův poskytujících služby individuální péče o děti na základě živnostenského oprávnění dokládají, že výkonem živnosti je pro individuálního poskytovatele služeb péče o děti za stávajících podmínek¹⁷ obtížné se vůbec uživit, zisku může dosáhnout pouze podnikatel provozující agenturu, nikoliv chůva. V návrhu poukazujeme i na potřebu určitého finančního zvýhodnění (např. v oblasti zdravotního, nemocenského a důchodového pojištění) pro poskytovatele individuální péče, které by bylo pravděpodobně lépe uplatnitelné v případě zaměstnaneckého poměru. Podpora vybrané skupiny živnostníků by v tomto případě mohla být v rozporu se zásadami volného trhu. Pracovněprávní postavení poskytovatelů individuální péče je nicméně podnět pro dlouhodobější diskusi mezi právníky, ekonomy a experty na péči o děti. Další možnou variantou je koexistence chův poskytujících služby na základě živnostenského oprávnění¹⁸ a mateřských asistentek poskytujících služby na základě zvláštního zákona. V tomto návrhu vycházíme ze zahraničních zkušeností včetně Francie či Rakouska a domníváme se, že by mateřské asistentky měly mít v případech, kdy se jejich péče stane běžnou, nepřiležitostnou službou, na trhu práce minimálně stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Hlavní podmínkou je však zjednodušení výše uvedených povinností zaměstnavatelů-rodičů jako fyzických osob. Prvním krokem, který by pomohl k vytvoření legálního vztahu mezi mateřskou asistentkou a rodičem při dlouhodobé, pravidelné péči o děti, by mohlo být vytvoření jednoduché metodiky pro rodiče, zpracované např. ve spolupráci s MPSV či Úřadem práce.

¹⁷ Nulová podpora státu, která by cenově zpřístupnila tento segment služeb běžným rodinám, a rozšířený černý trh

¹⁸ V souladu s potřebou profesionalizace individuálních služeb péče o děti (z hlediska odborné způsobilosti pečujících osob a nastavení systému kontroly kvality jimi poskytovaných služeb) by však bylo vhodné, aby se na fyzické osoby, které osobně poskytují individuální péči o děti na základě živnostenského oprávnění (Péče o děti do tří let), vztahovaly vybrané povinnosti mateřských asistentek jako např. povinnost získat kvalifikační licenci mateřské asistentky, povinnost členství v Komoře a povinnost získat licenci k poskytování služeb kvalifikované mateřské asistentky v její domácnosti, vykonává-li své služby ve vlastní domácnosti.

Pracovní smlouva mateřské asistentky by měla obsahovat:

1. jména smluvních stran;
2. způsobilost zaměstnance pro výkon profese mateřské asistentky - číslo kvalifikační licence;
3. místo výkonu práce (adresa bydliště rodiny/ mateřské asistentky);
4. závazek uzavřít pojištění zaměstnancem nebo právnickou osobou-zaměstnavatelem v rozsahu daném konkrétním případem;
5. datum počátku platnosti smlouvy;
6. délku zkušební doby;
7. typ pracovní smlouvy a v případě smlouvy na dobu určitou délku jejího trvání;
8. míru uplatnění kolektivní smlouvy (*pokud bude např. dle vzoru Francie přijata*);
9. časový harmonogram poskytování péče o svěřené dítě či děti;
10. délku stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě potřeby měsíční pracovní doby a rozvržení pracovní doby do jednotlivých dnů v týdnu nebo do jednotlivých týdnů měsíce;
11. případy a způsoby příležitostné úpravy časového harmonogramu péče, délky týdenní nebo měsíční pracovní doby a rozvržení této pracovní doby;
12. den týdenního odpočinku;
13. odměňování a způsob jeho výpočtu;
14. položky týkající se dodatečných nákladů a náhrady za služby spojené s údržbou, stejně jako dodání jídla a proplacení stravy;
15. způsob stanovování čerpání dovolené;
16. délku výpovědní lhůty v případě ukončení pracovní smlouvy jednou ze smluvních stran.

Povinnou přílohou pracovní smlouvy by měla být **smlouva o poskytování péče**. Ta by měla obsahovat zejména pravidla adaptačního období dítěte, způsob komunikace a předávání informací mezi rodiči dítěte a mateřskou asistentkou, informace týkající se denního režimu dítěte, např. spánku, stravy, aktivit k jeho rozvoji i odpočinku, pobytu venku, hygienických návyků a pravidel apod. Mateřská asistentka a zákonní zástupci by se rovněž měli dohodnout na tom, kdo bude poskytovat stravu. Je-li součástí poskytované péče o děti i příprava stravy, podle současné legislativy se na ni vztahují hygienické požadavky na stravovací služby podle vyhlášky č. 173/2004 Sb. Tyto podmínky je v domácím prostředí obtížné naplnit, z toho důvodu je v současné době chůvám doporučováno smluvně zajistit, aby rodiče dodávali stravu pro své děti, případně zajistit dodávání stravy např. z mateřské školy. Tato vazba nemá v domácím prostředí opodstatnění, jako taková je bariérou rozvoje služeb individuální péče, proto by měla být zrušena.

Ve smlouvě o poskytování péče by měly být uvedeny údaje o zdravotním stavu dítěte, případně jeho specifické potřeby. Nedílnou součástí by měl být i popis opatření v případě nemoci či úrazu dítěte v době, kdy je svěřeno do péče mateřské asistentce. Smlouva o poskytování péče by měla rovněž obsahovat stanovisko zákonných rodičů k přepravě dítěte během doby, kdy je svěřeno do péče mateřské asistentce.

Mzda mateřské asistentky placená rodičem jako zaměstnavatelem by podléhala dani z příjmu dle platného znění zákona o daních z příjmu. Pro účely zdravotního pojištění by mateřská asistentka mohla být považována za státního pojištěnce. V oblasti důchodového a nemocenského pojištění by mohla být výše celkových odvodů proplácena státem až do stanoveného maxima. Tato opatření by byla součástí finanční podpory těchto služeb státem (viz níže).

Střediska mateřských asistentek

Po vzoru Francie by obce či kraje mohly v rámci politiky předškolní péče zřizovat nebo jinak podporovat střediska mateřských asistentek (finančně, prostorově apod.). Tato střediska by mohla být např. součástí již existujících Family Pointů. Jejich hlavním úkolem by mělo být poskytování poradenství a nestranných informací o tomto typu péče (nabídka služeb, kritéria pro výběr mateřské asistentky vhodné právě pro danou rodinu, právní aspekty apod.), a to jak rodičům, tak mateřským asistentkám. Zároveň by to mohl být další subjekt, který by mateřským asistentkám poskytoval profesionální supervizi a možnosti sdílet své zkušenosti a problémy s ostatními kolegyněmi. Střediska mateřských asistentek by se rovněž mohla podílet na koncepci vzdělávání mateřských asistentek.

Střediska mateřských asistentek ve Francii



Střediska mateřských asistentek („*Relais des assistantes maternelles*“ - RAM) jsou zakládána od roku 1989. Jedná se o informační centra jak pro rodiny, tak pro mateřské asistentky nebo osoby mající zájem licenci mateřské asistentky teprve získat. Přibližně tři čtvrtiny těchto středisek (2008: 245 tisíc) jsou spravovány obcemi nebo sdruženími obcí, ostatní spravují Pokladny rodinných dávek CAF, soukromé organizace nebo departementy (Tabarot 2008). Přibližně dvě třetiny z nich jsou přidruženy k jinému typu služby či zařízení (kombinované zařízení péče o děti, centrum sociálních služeb apod.). Středisko bývá k dispozici pro 150 až 200 mateřských asistentek. Jakmile mateřská asistentka obdrží licenci, středisko ji zkontaktuje, to, zda využije jeho služeb, je jejím svobodným rozhodnutím, není to povinné¹⁹. Mateřské asistentky mají možnost prostřednictvím středisek konzultovat se spolupracujícími odborníky (pedagogové, psychologové, lékaři, dětské sestry, sociální pracovníci, ekonomové, právníci) problémy týkající se své profese, a tím střediska přispívají ke zkvalitnění jejich služeb péče o děti. Pracovníci středisek pomáhají rodičům i mateřským asistentkám s náležitostmi pracovní smlouvy, informují je o jejich právech a povinnostech. Ve sporech mezi nimi mohou zaujímat roli mediátora.

Střediska rovněž pořádají semináře pro mateřské asistentky, kde je např. informují o legislativních změnách, nebo pravidelná setkání, kam mohou asistentky se souhlasem rodičů svěřených dětí docházet. Mezi aktivity patří i setkání pro těhotné, které se tak dozví vše potřebné o lékařských prohlídkách, porodu, ale i o možnostech nerodinné péče o jejich děti v blízké lokalitě, neboť střediska se také podílejí na monitorování situace v oblasti služeb denní péče o děti v dané lokalitě, tj. vyhledávají rodiny i mateřské asistentky dle příslušné poptávky (Alberola et al. 2008).

Střediska jsou finančně podporována CAF (MSA pro zemědělce²⁰), pokud je prokázána potřebnost střediska v dané lokalitě.

¹⁹ Vývoj však směřuje k tomu, že v budoucnu bude tato povinnost pro mateřské asistentky zavedena. V současné době jejímu zavedení brání to, že dosud nejsou RAM všem mateřským asistentkám v zemi dostupné.

²⁰ <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/relais-assistantes-maternelles> (5.9.2012)

Finanční podpora

Záznam v registru opřený o prokázání kvalifikačních předpokladů by mimo jiné umožnil cílenou finanční podporu státu, ale i např. finanční podporu individuální péče v těch obcích či krajích, které by to uznaly za vhodné a měly na to dostatek finančních prostředků.

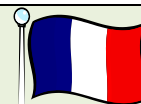
Finanční podpora z veřejných zdrojů by obecně výrazně přispěla k legalizaci služeb poskytovaných dnes mimo oficiální trh a ke zvýšení jejich dostupnosti pro rodiny i s nižším příjmem.

Dle respondentek výzkumu Péče 2013 by stát měl služby individuální péče o děti finančně podporovat (tři čtvrtiny respondentek). Relativně silná by byla podpora těch opatření, která by směřovala přímo k rodinám, které služby chův využívají (55 %). Těmito opatřeními mohou být finanční příspěvky, daňové výhody apod. Každá čtvrtá matka by adresovala finanční podporu státu spíše přímo chůvám (daňové výhody, slevy na pojistných odvodech apod.). Přibližně každá pátá respondentka by oba způsoby finanční podpory kombinovala.



Finanční podpora státu by ve svém důsledku vedla k omezení černého trhu v této oblasti. Svědčí o tom i zkušenost Francie.

INSPIRACE FRANCIÍ



FINANČNÍ PODPORA SLUŽEB MATEŘSKÝCH ASISTENTEK VE FRANCIÍ

V principu existují **tři** způsoby finanční podpory individuální nerodinné péče o děti. Zprvce se jedná o formu daňových výhod snížením zdanitelného příjmu nebo výše daně - tento způsob podpory spadá do kompetencí finančních úřadů, kde rodiny podávají roční daňové přiznání svých příjmů. Zadruhé stát platí sociální pojištění mateřských asistentek. Zatřetí se jedná o dávky, které jsou rodinám využívajícím různé formy nerodinné péče o děti vypláceny přímo.

První formy finanční podpory se datují již do **70. let**. Po roce 1977, kdy byl oficiálně vymezen statut mateřské asistentky, což mimo jiné přispělo ke zvýšení kvality péče, náklady na tuto péči pro rodiny rostly, neboť rodiny měly povinnost odvádět sociální pojištění mateřské asistentky a ona sama musela odvádět daň z příjmu. V roce 1980 byla proto zavedena dávka na služby mateřské asistentky („*la prestation spéciale d'assistante maternelle*“). Tato dávka byla určena pro rodiny využívající služeb mateřské asistentky a proplácela část sociálního pojištění, které za ni jako zaměstnavatelé platily rodiny. Od roku 1988 bylo možné snížit daň z příjmu rodiny o náklady na rodinnou péči (individuální nebo kolektivní) ve výši až 13 000 FF ročně, od roku 1989 ve výši 15 000 FF. Obě opatření byla především motivována snahou omezit černý trh v péči o děti.

Významným mezníkem byl rok **1990**, kdy byla nahrazena původní „dávka na služby mateřské asistentky“ tzv. „pomocí rodině zaměstnávající akreditovanou mateřskou asistentku“ („*l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée* - AFEAMA“). Inovace této dávky spočívala ve finančním pokrytí celého sociálního pojištění mateřské asistentky až do výše odpovídající dekretem stanovenému maximálnímu platu. K významnému zvýšení zájmu o služby akreditovaných mateřských asistentek došlo po roce 1992. Během následujících 4 let se jejich počet zdvojnásobil. Kromě stávajících kompenzací sociálního pojištění mateřských asistentek byla zavedena i dávka pro rodiny, jež ji zaměstnávaly. Od roku 2001 výše dávky vyplácené rodinám jako příspěvek na mzdu mateřské asistentky podléhala výši rodinného zdanitelného příjmu a počtu dětí v rodině. Tím došlo ke zvýšení dostupnosti této formy péče pro rodiny s nízkými příjmy.

Od roku **2004** je vyplácen „doplněk na hlídání dětí“ („*le complément libre choix du mode de garde*“ - CMG). Tento typ pomoci se vztahuje na rodiny s dětmi mladšími 6 let. Rodiče musí být aktivní na trhu práce, tj. mít minimální pracovní příjem, být nezaměstnaní nebo studenti. Výše dávky pokrývající část mzdy mateřské asistentky se odvíjí od příjmu rodiny a věku dětí, je rovněž stanoveno maximum denní hrubé mzdy mateřské asistentky. Rodina však sama platí minimálně 15 % její mzdy. Tyto dávky lze pobírat současně s rodičovským příspěvkem, jedná se např. o případy, kdy rodič pracuje na částečný úvazek a během své pracovní doby využívá služeb mateřské asistentky

a zároveň je na rodičovské dovolené a věnuje se dítěti osobně. Je zřejmé, že musí být splněny podmínky pro nárok u každé z těchto dávek.

Druhým typem finanční pomoci je úhrada **sociálního pojištění** mateřské asistentky státem, rodina pak její sociální pojištění neplatí (na rozdíl od chův bez akreditace).

Třetí formou finanční pomoci jsou **daňové bonusy**. Děti, na které je možné slevy uplatnit, musí být méně než 6 let. Rodiče, kteří chtějí zvýhodnění uplatnit, musí mít dítě v péči a oba pracovat. (více viz Palonciová a kol. 2013b).

V českém prostředí lze ideálně uvažovat o podobné **kombinaci nástrojů finanční podpory služeb** mateřských asistentek. Byl by tím zohledněn fakt, že je možné tuto profesi označit za relativně rizikovou, neboť zaprvé velmi silně závisí na poptávce rodičů v blízké lokalitě, zadruhé je výrazně časově omezena tím, jak se dítě postupně osamostatňuje a nepotřebuje stálou péči, zatřetí služby nejsou většinou využívány celodenně, výdělky jsou tedy relativně nižší.

Na straně mateřské asistentky by v oblasti zdravotního pojištění bylo možné zahrnout např. držitelky kvalifikační licence mezi státní pojištěnce, v oblasti důchodového a nemocenského pojištění by odvoody jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele-rodiče nebo OSVČ mohly být do určitého stanoveného maxima refundovány státem. Daňová povinnost mateřských asistentek by podléhala zákonu o dani z příjmu jako v ostatních profesích, event. je možné po vzoru Francie uvažovat o daňových bonusech.

Na straně rodičů se jako první opatření nabízí možnost odepsat náklady na péči o dítě do určité výše z daní, např. podobně jako je tomu v návrhu zákona o poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině. Další možností je modifikace rodičovského příspěvku na příspěvek na péči o dítě, který by mohl být využit jak rodičem celodenně pečujícím o své dítě, tak na úhradu nerodinné péče. Zde se nabízí k diskusi otázka aktuální hranice věku dítěte pro výplatu do 4 let věku. Jednou variantou je tuto hranici ponechat, případně snížit na 3 roky, neboť dle statistik většina dětí chodí v tomto věku do veřejné mateřské školy, na rozdíl od věku mladšího, kdy jsou děti většinou v péči rodičů, širší rodiny nebo soukromých zařízení. Druhou variantou je tuto hranici zvýšit v případě dětí, které nebyly pro nedostatek kapacit do veřejné mateřské školy přijaty a rodiče tak zvolili jinou, přímo státem nedotovanou formu kolektivního zařízení nebo individuální péči mateřské asistentky, která je z uvedených možností nejdražší.

Současná praxe na trhu služeb chův ukazuje, že je pro jejich legalizaci naprosto nutné, aby podnikatel, který, aby se mohl věnovat své práci, najme chůvu, případně v budoucnu mateřskou asistentku, mohl náklady na tyto služby odepsat z daní. V současné době to není možné, a proto je toto často obcházeno a chůva je zaměstnána např. jako recepční či sekretářka. Aby rodič-podnikatel dnes mohl zaměstnat chůvu a osobní náklady zaměstnance za ni mohl zahrnout do nákladů pro daňové účely, musel by sám podnikat v oblasti služeb péče o děti a disponovat příslušným živnostenským oprávněním.

Role zaměstnavatelů rodičů malých dětí

Podpora péče o děti zaměstnanců může být součástí firemních benefitů. Mezi nejčastěji využívané, i když ne vždy zaměstnavateli nabízené, patří flexibilní formy práce (práce na částečný úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.). Někteří zaměstnavatelé zřizují **firemní mateřské školy**. Provoz takového zařízení je však časově i finančně nákladný. Existují však i firmy, které poskytují v rámci balíčku benefitů **příspěvek na hlídání dětí**. Tento příspěvek má usnadnit a/nebo urychlit návrat zaměstnance do práce.

Jednou z možností, jak takový příspěvek poskytovat, jsou i **poukázky TicketMulti**, prostřednictvím společnosti Edenred CZ. Výše příspěvku je limitována částkou 20 000 Kč/zaměstnance/rok. Pro zaměstnavatele je příspěvek osvobozen od odvodů na sociální a zdravotní pojištění, pro zaměstnance příspěvek nepodléhá dani z příjmu fyzických osob ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Tuto poukázku lze uplatnit mimo jiné i ve vybraných předškolních zařízeních.

Používání poukázek Ticket Multi využívá výhod zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. § 6 odstavec 9:

Od daně z příjmu jsou osvobozeny:

„ ... d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondů kulturních a sociálních potřeb, ze sociálních fondů, ze zisku po zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady nebo sportovní akce"... Poukázka je uznanou formou nepeněžního plnění.

Nabízí se možnost zahrnout do seznamu služeb, kde lze poukázky uplatnit, i služby chův s licencí (mateřských asistentek). Podobný systém funguje ve Francii.

INSPIRACE FRANCÍÍ



Poukázky CESU na financování péče o děti

Od roku 2006 je nerodinnou péči o děti možné alespoň částečně financovat prostřednictvím tzv. předplacených šeků (CESU), jež jsou obdobou českých stravenek (Sodexo apod.). Tímto způsobem je možné proplácet mzdu mateřské asistentky nebo chůvy, ale i poplatky v kolektivních zařízeních péče o děti (jesle apod.). Šek je částečně financovaný zaměstnavatelem rodiče, částečně rodiči.

Státní zaměstnavatel, který vyplácí svým zaměstnancům bonusy ve formě těchto šeků, neplatí z jejich hodnoty odvody sociálního pojištění (zaměstnavatele i zaměstnance), a to do výše 1 830 EUR ročně. U soukromých zaměstnavatelů podléhajících placení daní je možné získat daňový bonus ve výši 25 % výdajů na CESU, s maximem 500 000 EUR ročně.²¹

Platby prostřednictvím CESU mají výhody i pro rodiče využívajícího některou z forem nerodinné péče. Rodič může získat daňové zvýhodnění ve výši až poloviny ročních nákladů zaplacených CESU, s maximem 12 000 EUR (celkem lze tedy odečíst 6 000 EUR). Na každé dítě v domácnosti připadá zvýšení maxima o 1 500 EUR. Pokud oba rodiče pracují (nebo je jeden z nich v evidenci nezaměstnaných po dobu delší než 3 měsíce), jedná se o tzv. daňový bonus vypočtený jako rozdíl mezi výší daně z příjmu a výší daňového zvýhodnění v souvislosti s CESU.²² Pokud pracuje jen jeden z rodičů, pak se jedná pouze o snížení daní - v případě, že je daňové zvýhodnění vyšší než daň z příjmu, není rodině vzniklý přebytek vyplacen (<http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/ces3.jsp>, 15. 1. 2013).

²¹ [http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/le-cout-des-titres-cesum-d-pour-le-financier-\(2329\).cml](http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/le-cout-des-titres-cesum-d-pour-le-financier-(2329).cml) (15.1. 2013)

²² Výše daně byla např. vyčíslena na 800 €, rodina zaplatila prostřednictvím CESU 2 000 €, daňový bonus je tedy vyčíslen na 200 € (800-1000).

System poukázek – návrh

Tento typ poukázek je v České republice bohužel pro předškolní péči zatím relativně málo využíván, zatímco v evropských zemích je v oblasti služeb pro domácnosti již poměrně běžný. Na jedné straně je přínosem pro samotné rodiny, na druhé straně pomáhá vytvořit nová pracovní místa a tím omezit černý trh.

Návrhem, jak v ČR rozšířit využitelnost poukázek, se zabývala Kotíková a Vychová²³. Jejich analýza a následné návrhy vycházejí

ze zkušeností evropských zemí. Poukázka je v jejich pojetí chápána spíše jako nástroj politiky zaměstnanosti, tj. primárním cílem je tvorba pracovních míst a boj s nelegálním zaměstnáváním, nicméně jeho zavedení by mělo význam i pro zvýšení finanční dostupnosti služeb chův. Podpora poptávky po službách pro domácnosti znamená výdaje státu v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. „Tato podpora musí být v takové výši, aby se konečná cena práce pro domácnosti rovnala, nebo byla v ideálním případě nižší, než je cena práce za stejný typ služeb na neoficiálním trhu. Výše podpory služeb pro domácnosti z veřejných zdrojů je v každé zemi jiná a odvíjí se od konkrétního kontextu trhu práce a od očekávání, které daná země má od dopadů této podpory. Příklady propočtů zahraničních studií²⁴ ukazují, že náklady v zahraničí zavedených opatření, zacílených na podporu poptávky po službách pro domácnosti, jsou v celkovém součtu do značné míry kompenzovány pozitivními přínosy.“²⁵



Poukázka je v tomto pojetí dokladem, potvrzením o vykonání jedné hodiny práce. „Jako potvrzení ji domácnost předává pracovníkovi, který vykonává služby v domácnosti, a pracovník ji následně předá svému zaměstnavateli, který mu jí proplácí do mzdy. Jeden doklad/ potvrzení se přitom rovná jedné odpracované hodině.

Jako příklad lze uvést tuto situaci: Domácnost plánuje předvánoční úklid. Prostřednictvím úklidové firmy si objedná úklid, nakoupí si tedy 10 poukázek (dokladů/potvrzení), čímž si fakticky předplatí 10 hodin služeb. Dostaví se k ní 2 pracovníci. Jeden pracovník umyje okna a zabere mu to 4 hodiny. Domácnost mu tedy po vykonání práce předá 4 poukázky (doklady/potvrzení). Druhý pracovník vyčistí koberce a to mu zabere 6 hodin. Domácnost mu tedy předá 6 poukázek. Pracovníci poukázky odnesou zpět do firmy. Firma, tj. jejich zaměstnavatel, jim poukázky proplatí ve mzdě, a to adekvátně k počtu odpracovaných hodin. První pracovník dostane proplaceny 4 hodiny práce a druhý pracovník 6 hodin práce. Pracovníci tedy za práci dostanou mzdu, stejně jako by ji dostal jakýkoli jiný zaměstnanec.

Poukázka/doklad o vykonání práce je přitom klíčový pro fungování celého systému služeb pro domácnosti, resp. pro efektivní využívání dotace, která se k těmto službám musí vázat, aby byla pro domácnost zajištěna cena práce odpovídající ceně práce na neformálním trhu. Poukázka je registrovaný doklad, jehož celý oběh je monitorován. Musí být přesně evidováno, kolik poukázek si koupila která domácnost a za jaké období. Jakmile domácnost předá poukázky pracovníkovi a pracovník firmě (svému zaměstnavateli), je evidováno, kolik poukázek bylo předloženo kterou firmou a ve prospěch kterého pracovníka. Oběh poukázek tvoří uzavřený kruh, který minimalizuje jakékoli zneužití dotací.

²³ Kotíková, J., Vychová, H. 2013. Tato monografie, jejímž zadavatelem je Unie zaměstnavatelských svazů ČR, byla zpracována řešitelským týmem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. v úzké spolupráci s Ing. Jiřím Horeckým, Ph.D., MBA. a Bc. Vítém Jáskem, pracovníky Unie zaměstnavatelských svazů ČR, a s Úřadem práce ČR.

²⁴ Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities. Report for the DG Employment, Social Affairs and Inclusion. Tender No VT/2012/026. Annexes. ORSEU, 2013, 36 s.

²⁵ Kotíková, J., Vychová, H. 2013, s. 59-60.

Výhodou poukázek je také možnost využití vícezdrojového financování, na kterém je zvažovaný nástroj postaven. Poukázky umožňují využít k financování služeb čerpaných domácnostmi více zdrojů. Vedle samotných prostředků domácností a veřejných rozpočtů se může jednat např. o zdroje firem. V některých evropských zemích mohou firmy poskytovat poukázky na služby pro domácnosti svým zaměstnancům jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů. Je to logické, protože poskytnutí takového benefitu zlepšuje sladění práce a rodiny a zaměstnanci jsou pak v práci spokojenější a efektivnější. Stejně tak je možné, aby se na úhradě části ceny poukázky podílely i ostatní subjekty, jako jsou sociální partneři (svazy, komory), dobrovolnické a zájmové organizace. Pokud do tohoto financování vstupují další strany, může být naopak účast státu na výplatě podpory minimální, a přesto nástroj a princip vícezdrojového financování, zapojující zdroje zainteresovaných subjektů, zůstane zachován.²⁶

Fond kulturních a sociálních potřeb

V organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky je dle vyhlášky 114/2002 Sb., aktuální znění č. 434/2013 Sb., vytvářen tzv. **fond kulturních a sociálních potřeb**²⁷. **Fond je tvořen částkou ve výši 1% ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.** Dalšími příjmy fondu jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu, peněžní a jiné dary. Dle § 4-14 dané vyhlášky lze z fondu přispívat na náklady na provoz kulturních zařízení, rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáží a zařízení pro zájmovou činnost organizačních složek státu a příspěvkových organizací a na provoz autobusu, pokud je využíván pro potřeby zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Z fondu lze hradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance a přispívat zaměstnancům na očkování proti chřipce, klíšové encefalitidě a hepatitis A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění. Z fondu lze přispívat i na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv, a to nad povinné vybavení, na jednotné oblečení a na vybavení pro sportovní a zájmovou činnost, které je půjčováno zaměstnancům. Dále lze z fondu poskytovat půjčky na bytové účely, pořídit hmotný majetek, přispívat na stravování, rekreaci a dovolenou, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, poskytovat sociální výpomoci a půjčky, přispívat na výměnné akce, pojistné na soukromé životní pojištění či odborové organizaci. Z fondu lze rovněž pořizovat dary.



Z hlediska oblasti péče o děti se nabízí **úprava § 9 vyhlášky**. Na základě tohoto paragrafu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce, náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací, náklady na vzdělávací kurzy. Hlídaní dětí, ať již v kolektivním zařízení nebo individuální hlídání chůvou, není zatím možné dle současného znění vyhlášky z fondu hradit. Přitom možnosti rodičů malých dětí účastnit se kulturních či sportovních akcí jsou do jisté míry omezené, mimo jiné právě kvůli nutnosti sladit rodinný a profesní život. Nastavení FKSP by tedy mělo umožňovat podobně jako systém zaměstnaneckých benefitů v soukromých subjektech (např. systém caterie) volbu zaměstnance, na jaký typ služeb v různých fázích svého života fond využije. Využití služeb péče o děti, doložené standardními účetními doklady, mezi služby, které mají umožnit zaměstnanci osobní rozvoj, do této kategorie jistě patří.

²⁶ Kotíková, J., Vychová, H. 2013, s. 63-64.

²⁷ <http://www.uplnezneni.cz/vyhlaska/114-2002-sb-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb/>

Literatura

Publikace vycházející z projektu „Nové formy denní péče o děti v České republice“

(všechny ke stažení z webu projektu:

http://www.vupsv.cz/index.php?p=care_for_children&site=default):

Metodiky:

Barvíková, J., Paloncyová J. 2014a. *Péče chův. Metodika pro chůvy*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Barvíková, J., Paloncyová J. 2014b. *Péče chův. Metodika pro rodiče*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Barvíková, J., Paloncyová J. 2014c. *Metodika profesionalizace individuální péče o děti – mateřská asistentka*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Kuchařová, V., Psychlová K., Svobodová, K. 2014. *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR. Metodika pro zřizovatele*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Kuchařová, V., Psychlová K. 2014a. *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR. Metodika pro rodiče*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Kuchařová, V., Psychlová, K. 2014b. *Raná péče a výchova dětí v kolektivních zařízeních. Zhodnocení systému a návrhy změn*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Paloncyová, J., Barvíková J., Kuchařová, V., Psychlová, K. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, v.v.i. (v tisku)

Studie:

Kuchařová, V. 2013. *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti*. Praha: VÚPSV, v.v.i. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_362.pdf

Paloncyová, J., Barvíková J., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A. 2013a. *Rodinné chování a rodinná politika jako východiska pro analýzu systému denní péče o děti*. Praha: VÚPSV, v.v.i. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_360.pdf

Paloncyová, J., Barvíková J., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A. 2013b. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice*. Praha: VÚPSV, v.v.i. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf

Paloncyová, J., Barvíková J., Kuchařová, V., Psychlová, K., 2014. *Nové formy denní péče o děti v české republice*. Praha: VÚPSV, v.v.i. (v tisku)

Další citovaná literatura:

Zákony:

hygienická vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb.

nařízení vlády č. 278/2008 sb., o obsahových náplních jednotlivých živností

zákon č. 455/1991 sb., o živnostenském podnikání

zákon č. 108/2006 sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 563/2004 sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 96/2004 sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce

zákon č. 89/2012 sb., občanský zákoník

Publikace:

Alberola, E. Momic M. 2008a. *Le métier d'assistante maternelle. Études et résultats*, N° 636. DREES. <http://www.drees.sante.gouv.fr/le-metier-d-assistante-maternelle,4325.html>.

Kotíková, J., Vychová, H. 2013. *Služby pro domácnosti: Potencionální nástroj tvorby pracovních míst a boje s neformálním zaměstnáváním*. - 1. vyd. - Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 79 s. ISBN 978-80-7416-143-8

Šeřl, V. 2010. Právní a ekonomické aspekty povinného členství v profesních komorách. In Radovan Dávid, R., Sehnálek, D., Valdhans, J. (eds.) *Dny práva - 2010 - Days of Law*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova Univerzita

Tabarot, M. 2008. *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*. Zpráva předsedovi vlády. Dostupné na

<http://www.social-sante.gouv.fr/famille-et-enfance,727/egalite-professionnelle,1853/rapport-de-michele-tabarot-sur-le,8395.html>;

také La documentation française <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000479/index.shtml>.

Webové odkazy:

Národní soustava kvalifikací www.narodni-kvalifikace.cz/detailKvalifikacnihoStandardu.aspx?id=568

Národní soustava povolání www.katalog.nsp.cz

Profesní komora http://cs.wikipedia.org/wiki/Profesn%C3%AD_sdru%C5%BEen%C3%AD

Klub Klub K2, o.p.s. <http://www.klubk2.cz/index.php/asociace-pecovatele>

Péče o děti, portál CAF <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/relais-assistantes-maternelles>

Vyhláška FKSP <http://www.uplnezneni.cz/vyhlaska/114-2002-sb-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb>

Datový zdroj:

Péče 2013. Denní péče o děti. Výběrové šetření. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., STEM/MARK, a.s. Realizováno v rámci projektu „Nové formy denní péče o děti v České republice“