

sanea

na kvalitné sociálne služby

osvetový sociálny občasník
nepredajné 1/2026

**MAREK
KOCHANSKÝ**
HUDBA LOJZA
DOTERAZ LIEČI

MEMORANDUM
SPÁJAME SILY
PRE STABILIZÁCIU
PERSONÁLU

 **HĽADÁME
DOBRE SRDCIA 2026**

**AKO VRÁTIŤ SLOVENSKÉ
OPATROVATEĽKY DOMOV?**

ROZHODUJE KAPACITA O KVALITE?



Asociácia poskytovateľov
sociálnych služieb v SR

PRÍLOHA
ASOCIÁCIE
POSKYTOVATEĽOV
SOCIÁLNYCH
SLUŽIEB V SR

Strany 17 – 38

ZLATÝ ŠTANDARD ARIELU

NA ODSTRAŇOVANIE ŠKVRŇ A DEZINFEKCIU

- Najlepší prací prostriedok od Ariel Professional
- Odstraňuje aj tie najodolnejšie škvrny jedným praním (napr. čaj, káva, krv, prach, kožný maz, mastné škvrny od jedla, make-up) vďaka kombinácii povrchovo aktívnych látok, enzýmov a polymérov
- Dezinfikuje tým, že ničí 99,99 % obalených aj neobalených vírusov a baktérií
- Odstraňuje zápach a zanecháva tkaniny so sviežou vôňou Arielu
- Funguje aj v náročných podmienkach, ako sú nízke teploty (od 20 °C) a krátke cykly
- Pre bielu a farebnú bielizeň - obsahuje optimalizované zloženie, ktoré udrží látky dlho biele a žiarivo farebné



**Ničí 99,99 %
obalených aj neobalených
vírusov a baktérií***

(MRSA, E-Coli, Staphylococcus Aureus,
Vaccinia a iné)

*V súlade s európskymi normami EN16616, EN1276, EN1650 a EN14476+A2.
Pred použitím si vždy prečítajte údaje na obale a informácie o prípravku.

**Professional
support™**

Oficiálny partner P&G PRO pre SR/ČR
info@profsupport.sk | +421 907 663 461
www.profsupport.sk



sanca

Šanca • osvetový sociálny občasník

Vydáva občianske združenie
NÁRUČ Senior & Junior v spolupráci
s Asociáciou poskytovateľov sociálnych
služieb v SR

ŠÉFREDAKTORKA

Mgr. Anna Ghannamová

EDITOR

Mgr. Mária Miková

REDAKTORI

Mgr. Eva Gantnerová

Mgr. Eva Sládková

Mgr. Mária Miková

Ing. Ivan Bošňák

JAZYKOVÁ ÚPRAVA

Mgr. Mária Miková

ART DIRECTION

Ing. Vladimír Ďurikovič

LAYOUT

Tomáš Mihalovič

OBÁLKA FOTO

iStock

INZERCIA

haraslinova@apssvsr.sk

TLAČ

Alfaprint

EVIDENCIA

EV 2936/09

REDAKČNÁ RADA

Mgr. Anna Ghannamová

Doc. MUDr. Božena Bušová, CSC., MPH

Mgr. Mária Miková

Ing. Ivan Bošňák

Nevyžiadané rukopisy a obrazový
materiál nevraciam. Za obsah inzercie
zodpovedajú inzerenti. Autorské práva
vyhradené.

o. z. NÁRUČ Senior & Junior,
Fedákova 5
841 02 Bratislava
IČO: 30 856 515
e-mail: naruczachrany@naruczachrany.sk
tel: 0903 903 298

Dátum vydania: III/2026, 18. ročník

Vychádza s finančnou podporou
Ministerstva práce, sociálnych vecí
a rodiny SR



EDITORIAL



Spájame hlas sektora

Konferencie, webináre, či iné vzde-
lávacie aktivity, ktoré robí Asociácia
poskytovateľov sociálnych služieb
pre poskytovateľov – nielen pre čle-
nov – je len malá časť z jej činnosti.
Je však dôležitá. Nielen preto, lebo
výmena skúseností, nové poznatky
a stretávanie ľudí z praxe sú pre rozvoj
sociálnych služieb užitočné a osobné
stretnutia nás obohacujú a posilňujú.
Ale aj preto, lebo príjem z konferencií
– a to najmä od komerčných partnerov
a firiem, ktorí na nich vystavujú – umož-
ňuje asociácii robiť jej najpodstatnejšiu
úlohu: advokáciu. Teda zastupovanie
spoločných záujmov poskytovateľov
sociálnych služieb voči štátu, samo-
správe a ďalším inštitúciám, ktoré
rozhodujú o pravidlách fungovania
nášho sektora.

Advokácia sa neodohráva na pódiu
konferencie ani pred kamerou webi-
nára, či v snahe riešiť ego jednotlivca.
Koná sa pri čítaní návrhov zákonov
(často pod nočnou lampou), na pra-
covných rokovaníach s ministerstvom,
v diskusiách so samosprávami,
v odborných argumentoch, ktoré
majú presvedčiť politikov, že reali-
ta v sociálnych službách je iná, než
si často predstavujú. Je to pomalá
a často neviditeľná práca. Ale práve
tam sa rozhoduje o tom, či budú so-
ciálne služby na Slovensku fungovať
lepšie – alebo horšie. A tu sa dostá-
vame k meritu vecí, ktoré je pre náš
sektor kľúčové: k jednote.

Sektor sociálnych služieb nebude
nikdy silný, ak bude rozdrobený a keď
dovolí iným, dokonca komerčným
subjektom, aby hovorili v jeho mene.
Nepodporujeme to a nedávajme im
alibi na obrovské čerpanie eurofondov.
Veď tie potrebujeme viac ako oni.
Môžu nám zobrať persóny, naše kon-
taky aj naše databázy, ale nemali by
nám zobrať zdravý rozum. Ak chceme,
aby sociálne služby mali silný hlas,
musíme naše témy komunikovať sami.
Na našich odborných fórach, alebo

na fórach logicky s nami prepojených
profesionálnych organizácií, ktoré za ľudí
nášho sektora nesú skutočnú zodpo-
vednosť.

**Odpoveďou našej asociácie
na takéto konanie je pozitívna
iniciatíva: spájanie strešných orga-
nizácií. Spájame sa s Komorou opa-
trovateľiek Slovenska, Slovenskou
komorou sestier a pôrodných asisten-
tiiek, Asociáciou odborných pracovní-
kov v sociálnych službách a s Odbo-
rovým zväzom zdravotníctva a sociál-
nych služieb, aby sme spoločne začali
presadzovať zjednotené požiadavky na
rezorty a politické reprezentácie jedno-
hlasným MEMORANDOM so 7-mimi
požiadavkami v snahe zastabilizovať
personál v pomáhajúcich profesiách
(viac na str. 14 – 15).**

A ideme ďalej. Na jeseň pre vás
prípravujeme **medzinárodné fórum
„Pracovná sila v dlhodobej starostli-
vosti – európske výzvy a riešenia“
(LTC WORKFORCE) 10. a 11. 11. 2026
opäť v Tatrách.** Čakajú vás naozaj
konkrétne a fungujúce inšpirácie zo
7-mich krajín Európy pre stabilizá-
ciu zamestnancov nielen v štáte, ale
aj u poskytovateľa, a to nielen pre
dlhodobú starostlivosť, ale pre všetky
sociálne služby.

Nuž a 7-mička do tretice: **Začnite
nám posilať príbehy skvelých
zamestnancov sociálnych služieb
do 7-meho ročníka Národnej ceny
starostlivosti DOBRÉ SRDCE 2026.**

**Spojme hlas sektora, skúsenosti
Európy a dobré srdcia v ňom.**

Anna Ghannamová,
predsedníčka APSS v SR

KAPACITY versus KVALITA

DEBATA O OBMEDZENÍ KAPACÍT ZARIADENÍ SOCIÁLNYCH SLUŽIEB (ZSS) NA SLOVENSKU SA V OSTATNÝCH MESAČOCH ZJEDNODUŠILA NA SLOGAN: „MENŠIE ZARIADENIA = VYŠŠIA KVALITA.“ JE TO VŠAK TVRDENIE, KTORÉ OBSTOJÍ PRED VEDECKÝMI DŮKAZMI, MEDZINÁRODNÝM PRÁVOM A EURÓPSKÝMI POLITIKAMI?!

A PSS v SR svoje argumenty za zrušenie obmedzenia kapacity 40 miest opakovane predložila ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V rámci pripomienkovania reformy financovania aj vo verejnej diskusii. Naše argumenty sa zhodovali s námietkami ZMOS, RÚZ, AZZ SR, Asociácii nemocníc Slovenska, ale aj Združením bratislavských seniorov a otvoreným listom naše stanovisko podporil tiež Jiří Horecký, prezident Európskej siete starnutia. Tá združuje 1 300 poskytovateľov z 28 európskych štátov, z ktorých ani jeden – okrem Slovenska – nemá zákonné obmedzenie kapacít v zariadeniach sociálnych služieb.

Fakty proti dohadom

V tomto texte sa však venujeme argumentom tých organizácií, ktoré sú za zachovanie obmedzenia kapacít v zákone 448/2008 Z.z. o sociálnych službách, a to napriek tomu, že Slovensko je jedinou krajinou Európy s obmedzenou zákonnou kapacitou. Pozreli sme sa preto na zdroje, na ktoré sa odvolávali a na ich základe tvrdili, že: „Nižšie kapacity prinášajú lepšie výsledky v oblasti kvality starostlivosti a kvality života,“ o čom vraj majú svedčiť:

A. Vedecké dôkazy

B. Európske politiky

C. Slovenské analytické podklady

O čom teda svedčia vedecké dôkazy?

V prvom rade sa zástancovia zachovania obmedzenia kapacít v ZSS odvolávajú na metaštúdiu Baldwina a spoluautorov¹ z roku 2017 a tvrdia: táto metaštúdia dokázala, že „menšie

zariadenia majú menej nedostatkov a sťažností, pričom veľkosť sťažností rastie s veľkosťou služby“ a že „veľkosť zariadenia súvisí s kvalitou, pričom menšie zariadenia vykazovali lepšie výsledky kvality starostlivosti.“ Pritom, táto metaštúdia nebola výskumom, ale iba systematickým prehľadom 28 publikovaných štúdií z rokov 1995 až 2016. Štúdie pochádzali zo Spojeného kráľovstva, USA, Kanady a Austrálie (kde prevládajú súkromní komerční poskytovatelia sociálnych služieb so slabou reguláciou a kontrolou kvality zo strany štátu a municipalít, teda miest, obcí alebo samospráv). Vo všetkých štúdiách boli sledované zariadenia rôznych kapacít od 20 do 200 klientov. Tak čo tieto štúdie tvrdili? Nebudeme parafrázovať závery štúdie. Ponúkame priame citácie:

„Hoci niektoré štúdie naznačili, že menšie zariadenia môžu vykazovať vyššiu spokojnosť obyvateľov, dôkazová základňa je obmedzená a nekonzistentná. Samotná veľkosť zariadenia nie je spoľahlivým prediktorom kvality.“

„Zatiaľ čo štrukturálne charakteristiky, ako sú veľkosť a forma vlastníctva, boli skúmané vo viacerých štúdiách, väčšina dôkazov naznačuje, že organizačná kultúra, vedenie, zručnosti personálu a dostupnosť zdrojov sú silnejšími prediktormi kvality starostlivosti než samotná veľkosť zariadenia.“



ČO NAOZAJ HOVORIA VEDECKÉ DŮKAZY, DOHOVOR OSN A DOKUMENTY EÚ?

Hoci ide o jednu z najcitovanejších prác v oblasti kvality dlhodobej starostlivosti, samotní autori upozorňujú, že skúmané štúdie boli metodicky aj kontextovo veľmi rozmanité – používali rôzne definície „menších“ a „väčších“ zariadení a odlišné spôsoby merania kvality (napr. spokojnosť klientov, výskyt incidentov, hodnotenia inšpekcií). Preto Baldwin a kolektív (2017) zdôrazňujú, že výsledky nie je možné generalizovať a že prepojenie medzi veľkosťou zariadenia a kvalitou starostlivosti je slabé, nekonzistentné a závislé od množstva iných faktorov. Autori odporúčajú, aby politika v oblasti sociálnych služieb vychádzala skôr z podpory kvalifikovaného personálu, efektívneho vedenia a pozitívnej organizačnej kultúry, než z mechanického obmedzovania kapacity zariadení. Zástancovia uchovania obmedzenia kapacít sa odvolávajú aj na ďalšiu prácu: Rodríguez-Martínez

a kolektív z roku 2023² a tvrdia, že „spája charakteristiky zariadení – vrátane veľkosti – s kvalitou“. Naozaj? Rodríguez-Martínez a kolektív prehľadali 1 216 vedeckých článkov a po aplikácii výberových kritérií sa venovali 37 štúdiám, prevažne z USA, Kanady, Austrálie a z malej časti aj Európy.

Zisťovali 3 typy faktorov:

a) Kontextové

- Veľkosť (teda kapacitu)
- Lokalitu
- Vlastníctvo (od neziskového, ziskového poskytovateľa)

b) Procesné

- Riadenie
- Personálne obsadenie
- Vzdelávanie
- Pracovnú klímu

c) Výsledkové

- Spokojnosť klientov
- Zdravotné výsledky
- Počet pádov, infekcií
- Opustených pracovných miest

A aký bol teda ich záver k veľkosti zariadenia? Tu sú presné citácie z originálu:

„Veľkosť zariadenia bola jednou z najčastejšie skúmaných premenných, avšak smer aj intenzita jej vzťahu s ukazovateľmi kvality boli naprieč štúdiami nekonzistentné.“

„Hoci niektoré štúdie zaznamenali horšie výsledky vo väčších zariadeniach, iné nezistili žiadne významné rozdiely, alebo dokonca lepšie výsledky vo väčších organizáciách s prímerným personálnym zabezpečením a zdrojmi. Samotná veľkosť zariadenia neurčuje kvalitu.“

„Charakteristiky zariadenia, ako sú forma vlastníctva, personálne pomery, vedenie a organizačná kultúra, sa javia ako relevantnejšie pre zlepšovanie kvality, než štrukturálne faktory, ako sú veľkosť či poloha.“

Rodríguez-Martínez a kolektív teda nenašli dôkaz, že veľkosť zariadenia by mala jednoznačný alebo priamy vplyv na kvalitu poskytovanej starostlivosti. V záveroch práce píšú, že smer aj intenzita vzťahu medzi kapacitou a kvalitou sú naprieč výskumami nekonzistentné. A tvrdia, že na kvalitu majú väčší vplyv personálne ukazovatele, spôsob vedenia, organizačná štruktúra a dostupnosť zdrojov. Teda to, čo tvrdí aj APSS v SR.

Obhajcovia udržania obmedzenia kapacít 40 v ZSS v SR sa odvolávajú aj na recenzovanú akademickú štúdiu autorov Speck & Meier,³ publikovanú v časopise International Journal of Geriatric Psychiatry (Wiley). Ide o prehľad 32 empirických štúdií z Európy a Severnej Ameriky,

kde sa skúmal vplyv malých foriem zariadení na kvalitu života klientov. Nedovoľujeme si z nej parafrázovať. Tu sú priame citácie:

„Väčšina štúdií uvádzala pozitívne účinky malých foriem bývania na sociálnu participáciu, pocit príslušnosti a správanie obyvateľov.“

„Menšie formy bývania môžu zlepšiť pohodu prostredníctvom väčšej autonómie a individualizovaných rutín, najmä pri obyvateľoch so stredne pokročilou demenciou. Napriek tomu sú dôkazy zmiešané a kvalita štúdií je nerovnomerná; potrebný je ďalší komparatívny výskum s väčšími zariadeniami.“

„Súčasný výskum neumožňuje všeobecné závery o vplyve celkovej veľkosti zariadenia na kvalitu starostlivosti; pozitívne efekty sa vzťahujú len na malé špecializované jednotky pre ľudí s demenciou.“

Speck & Meier (2023) zistili, že malé formy bývania pre ľudí s demenciou môžu zlepšiť ich subjektívnu pohodu, sociálne vzťahy a správanie. Autori však zdôrazňujú, že tieto zistenia sú špecifické len pre špeciálne dementiologické jednotky a neumožňujú všeobecné závery o kvalite v závislosti od veľkosti zariadenia ako celku. V štúdiu sa nikde netvrdí, že väčšie zariadenia sú menej kvalitné, ani že veľkosť predstavuje negatívny faktor kvality. Autori sami uvádzajú, že: „Súčasný výskum neumožňuje zovšeobecnené závery o celkovej veľkosti zariadenia a kvalite starostlivosti.“ Ďalšou vedeckou prácou, ktorá má podľa zástancov udržania obmedzenia kapacít ZSS v SR byť dôkazom k relevancii tohto obmedzenia, má byť prehľadová štúdia (nie kvantitatívna analýza), v ktorej kolektív autorov skúmal 96 štúdií z Európy, Severnej Ameriky a Austrálie. Ich cieľom nebolo porovnávať malé a veľké zariadenia ako také, ale zhodnotiť, aké kvalitatívne faktory malé domové modely prinášajú. Výsledok? Tu sú priame citáty:

Autori konštatujú, že malé domové jednotky: zlepšujú pocit domova, dôveru a bezpečnosť, umožňujú väčšiu flexibilitu a individuálny prístup, podporujú vzťahy a autonómiu klientov, môžu mať pozitívny vplyv na spokojnosť personálu. Ale zároveň otvorene uvádzajú, že kvalita súvisela s personálnou stabilitou, domáckym usporiadaním prostredia a že ich výskum nepotvrdil jednoznačný vzťah medzi kapacitou zariadenia a úrovňou kvality.

„Skúmané malé domové modely vykazujú priaznivé výsledky z hľadiska pohody a vzťahov, ale nie je možné z týchto zistení vyvodiť všeobecný záver o vplyve veľkosti zariadenia na kvalitu. Zaznamenané pozitívne efekty sú väčšinou spojené s personálnou stabilitou, partnerstvom v starostlivosti a domácim usporiadaním prostredia.“

„Modely malej domovej starostlivosti môžu podporovať kvalitu života obyvateľov, ale dôležité je rozlišovať medzi účinkom samotnej veľkosti a účinkom organizačnej kultúry a procesov. Výskum nepotvrdzuje jednoznačný vzťah medzi celkovou kapacitou zariadenia a úrovňou kvality.“



Čo na to Dohovor OSN?

Ako sa ku kvalite podmienenej kapacitou stavia Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím? Najčastejšie sa v súvislosti so sociálnymi službami a bývaním, hovorí v Článkoch 19 a 28 Dohovoru: Čl. 19 Dohovoru – Nezávislý spôsob života a zaradenie do spoločnosti/Štáty uznávajú rovnaké právo všetkých osôb so zdravotným postihnutím žiť v spoločnosti a zaručujú:

- Že majú možnosť slobodnej voľby miesta pobytu a kde a s kým budú žiť
- Nebudú povinné žiť v osobitných zariadeniach.

Štát zabezpečí prístup k sociálnym službám v komunite, ktoré umožnia plnohodnotné zapojenie sa do spoločnosti. Čl. 28 Dohovoru – primeraná životná úroveň a sociálna ochrana zas hovorí, že osoby so zdravotným postihnutím majú právo na primeranú životnú úroveň a na zlepšovanie životných podmienok. Štáty sú zaviazané zabezpečiť opateru a služby v súlade s ľudskou dôstojnosťou. Výbory OSN a EÚ orgány (General Comment No. 5 Výboru CRPD, 2017) vysvetľujú ČL. 19 takto:

- Cieľom je zaručiť slobodu voľby a nezávislé živobytie (nie predpisovanie konkrétneho modelu malých či veľkých ZSS)
- Deinštitucionalizáciu vysvetľujú ako „odstránenie vynúteného pobytu

a izolácie – segregácie“ (nie automatické rušenie väčších zariadení, ak v nich ľudia žijú dobrovoľne a sú im tam zabezpečené ľudské práva, alebo zakazovanie vzniku nových väčších.)

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím ani jeho výklad teda neustanovujú žiadne obmedzenia počtu prijímateľov v zariadeniach. Čl.19 hovorí o práve zvoliť si spôsob a miesto života a o potrebe umožniť ľuďom plnohodnotnú účasť na živote spoločnosti, nie o veľkosti inštitúcií. Nie, neexistuje žiadna pasáž, ktorá by tvrdila, že väčšie zariadenia porušujú ľudské práva. Podstatné je, aby bol zachovaný dobrovoľný pobyt, ľudská dôstojnosť a prístup k službám v spoločnosti.

Ako sa k téme stavajú politiky EÚ?

Tie sa v oblasti sociálnych služieb opierajú o Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Na ňom stavia EÚ všetky politiky v téme „deinštitucionalizácia = prechod od segregovanej ústavnej starostlivosti k službám v komunite“.

A. Spoločné usmernenia EÚ pre prechod od ústavnej ku komunitnej starostlivosti (2012)

- dokument, ktorý EÚ inštitúcie používajú ako referenciu pre projekty z fondov EÚ;

- odporúča rozvoj komunitných, rodinných a individuálnych foriem bývania (ALE: neprikazuje malé a nezakazuje veľké),
- hovorí o postupnom nahradzovaní starých ústavov, (ALE: nie o zatváraní veľkých či zákaze vzniku veľkých). Dokument výslovne uvádza, citujeme:

„Deinštitucionalizácia neznamena len zatváranie inštitúcií, ale transformáciu systému tak, aby služby rešpektovali práva, výber a povedomie ľudí.“ (kap. 1.2, str. 15)

B. Európsky pilier sociálnych práv (2017) Citujeme Čl. 17:

„Každý má právo na dlhodobú starostlivosť v dostatočnej kvalite a za dostupnú cenu.“

C. Smernice Európskej komisie pre využívanie Európskych štrukturálnych a investičných fondov (2021 – 2027)

Komisia odporúča členským štátom, aby pri projektoch EÚ podporovali:

- rozvoj komunitných a inkluzívnych služieb,
- deinštitucionalizačnú transformáciu tam, kde je segregácia alebo nátlak
- fondy sa nesmú použiť len v prípade, že by projekt: „udržiaval alebo rozširoval segregované ústavne zariadenia“.

(Nie každé väčšie zariadenie je segregované – to by musela EÚ zavrieť všetky väčšie zariadenia vo všetkých európskych krajinách!)

D. Správa Európskej agentúry pre základné práva (FRA, 2018) uvádza najpodstatnejšiu citáciu: k deinštitucionalizácii:

„Deinštitucionalizácia je proces zabezpečenia práva ľudí žiť v spoločnosti – nie synonymum pre zatváranie veľkých inštitúcií.“

Takže v žiadnom, opakujeme, v žiadnom oficiálnom dokumente Európskej únie sa nenachádza ustanovenie, ktoré by zakazovalo alebo neodporúčalo stredné či veľké zariadenia sociálnych služieb.

Usmernenia a stratégie EÚ hovoria o potrebe rozvíjať komunitné a inkluzívne služby, ktoré umožnia ľuďom žiť v spoločnosti a rozhodovať o svojom živote. Tento cieľ však neznamená stanovenie početných limitov ani administratívny zákaz väčších zariadení! Rozhodujúcim kritériom je zachovanie ľudskej dôstojnosti, výberu a slobody pohybu – nie veľkosť budovy ani počet prijímateľov.

Infekčnosť a väčšie zariadenia

A čo argumenty o väčšej infekčnosti vo väčších zariadeniach? Odporcovia zrušenia obmedzení kapacít tvrdia, že vo veľkých zariadeniach je viac infekčných ochorení a za svedka si berú túto štúdiu: Li Jiehui, Birkhead Guthrie S., Strogatz David. S., Coles Frank B. Impact of Institution Size, Staffing Patterns and Infection Control Practices on Communicable Disease Outbreaks in New York State Nursing Homes. American Journal of Epidemiology, 1996;143(10):1042–1049. Autori štúdie pracovali s veľkosťou zariadenia ako s kontinuálnou premennou (počet lôžok) a výsledok formulovali ako RR = 1,71 na každé zvýšenie o 100 lôžok. (Zdôrazňujeme: štúdia hovorí o zvyšovaní infekcií pri zvýšení kapacity o každých 100 lôžok! V SR máme obmedzenú kapacitu na 40, to neznamená, že chceme kapacitu 400!)

- Skúmané boli zariadenia dlhodobej starostlivosti v jednom americkom štáte.
- Ide o štatistický vzťah, nie o experiment.
- Štúdia nehovorí, že malé zariadenia sú „bezpečné“ – hovorí len to, že riziko je nižšie.

Samotná štúdia uvádza, citujeme:

„Riziko nesúvisí len s počtom lôžok, ale výrazne ho ovplyvňuje organizácia práce (zdieľanie personálu) a možnosť poslať chorého zamestnanca na práceneschopnosť.“

Aj keď štúdia logicky uvádza, že s rastom kapacity rastie pravdepodobnosť epidémie, je to štatistický vzťah, nie pravidlo „u veľkých vždy, u malých nikdy“. Už len to, že v tej istej štúdií vyšli významné aj iné faktory, ukazuje, že kapacita nie je osudovým faktorom. Štúdia sama priznáva (cez to, čo skúmala a čo nie), že jej model

„je neúplný vzhľadom na realitu, kde hrá úlohu aj: „izolácia, priestory a kohortovanie“.

APSS v SR sa však pozrela aj na iné štúdie v súvislosti so šírením infekcie. Ide o práce, ktoré analyzovali pandémiu Covid 19. Čo sme zistili? Brown a kol. (Ontario, 618 zariadení, vyše 78 000 klientov): Skúmali spôsob zavlečenia covidu do zariadenia a riešenie covidu vo vnútri. Zistili, že nie veľkosť zariadenia, ale „zhustenosť“ ubytovania (teda to, koľko ľudí zdieľa izbu a kúpelňu) bola pri infekciách rozhodujúca.

M. Keith Chen, Judith A. Chevalier a Elisa F. Long. /Najprv pracovný dokument (NBER Working Paper) a následne publikovaná verzia v časopise Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS) v januári 2021/. Táto analýza Keitha Chena a kolektívu (Výnimočná analýza pohybu personálu počas pandémie medzi zariadeniami, realizovaná na dátach z cca 50 miliónov anonymizovaných smartfónov a ich „návštevách“ v 15 307 zariadeniach dlhodober starostlivosti (nursing homes) v USA) ukázala, že prepojenia cez personál (ľudia pracujúci vo viacerých zariadeniach alebo s kontaktmi naprieč čistými a špinavými zónami) silno zvýšili počet nakazených prípadov. A to aj po zohľadnení lokality, zloženia klientov, kvality, vlastníctva a dokonca aj počtu lôžok. Po uplatnení kritérií sa identifikovalo 501 503 smartfónov, ktoré vstúpili do aspoň jedného zariadenia, aspoň na 1 hodinu počas 11-týždňového obdobia po zákaze návštev (po 13. marci 2020).

Ani podľa tejto analýzy sa nezvyšovala infekčnosť v závislosti od veľkosti budovy, či jej kapacita. Ale problém bol v organizácii práce, v rotácii a v zdieľaní personálu bez dodržiavania epidemiologických zásad v zmysle: chorý personál mimo prevádzky + neprenášať ľudí medzi „zdravou“ a „chorou“ časťou.

COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges

(T.j. COVID-19 v dlhodober starostlivosti: dopady, politické reakcie a výzvy). Tu ide o pracovný materiál o covide v dlhodober starostlivosti, vypracovaný Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). V materiáli na strane 11 sa hovorí, že problémom zvyšovania infekcie boli presuny personálu

proti pravidlám, zdieľané izby a chýbajúca rezervná kapacita pre izoláciu,

- vyššie personálne zabezpečenie súviselo s nižšou úmrtnosťou,
- zníženie presunov personálu bolo kľúčové,
- problémom boli spoločné priestory, zdieľané izby a nedostatok „rezervnej“ kapacity, ktoré robili izoláciu ťažkou.

Ak zariadenie, ktoré čelí infekcii (Covid, iné respiračné a iné infekčné ochorenia, svrab, MRSA a podobne),

Záverečné zhrnutie:

OTÁZKA	ODPOVEĎ
Preukázali vedecké štúdie platnosť tvrdenia, že: „Nižšie kapacity prinášajú lepšie výsledky v oblasti kvality starostlivosti a kvality života“?	NIE. Práve naopak: všetky viac či menej potvrdili podobnými slovami stanovisko APSS v SR: „Vplyv veľkosti – kapacit zariadenia nemá vplyv na kvalitu starostlivosti. Vplyv má zasadne len spôsob riadenia, kvalita personálu, kvalita prostredia a financie.“
Má EÚ predpis, ktorý zakazuje stredné a veľké zariadenia?	NIE. Taký text v žiadnom dokumente EÚ nie je.
Odporúča EÚ malé služby v komunite?	ÁNO, ako jeden z modelov, ktorý umožňuje väčšiu autonómiu a účasť ľudí, nie ako povinnú formu a normu.
Spája EÚ veľkosť zariadenia s porušovaním ľudských práv?	NIE. EÚ nikde netvrdí, že veľké alebo stredné zariadenia automaticky porušujú ľudské práva.
Má kapacita zariadení automaticky vplyv na šírenie infekcie?	NIE, z hľadiska budovy má na to vplyv skôr „zhustenosť“ bývania (zdieľanie izieb, kúpeľní a spoločných priestorov), ale najmä na vyššiu infekčnosť vplyva nedodržiavanie protinfekčných opatrení personálom, málo izolačných priestorov a zlé kohortovanie klientov.
Čo je centrálnym cieľom EÚ?	Zabezpečiť právo na voľbu, nezávislosť a účinnú účasť v spoločnosti – bez ohľadu na model zariadenia!
Čo by malo byť cieľom SR?	Zabezpečiť občanovi s odkázanosťou právo na voľbu druhu služby a kapacitu zariadenia podľa jeho preferencií. Dbáť o kvalitu služby a dodržiavanie ľudských práv a o to, aby boli služby dostupné a trvalo udržateľné, k čomu je nutné prihliadať aj na finančné a personálne kapacity v sektore.

Na základe vyššie uvedených faktov, žiada APSS v SR kompetentných o zrušenie obmedzenia kapacit v ZSS na Slovensku. Vyzýva všetky organizácie, ktoré sú za zachovanie obmedzenia kapacit, aby prestali manipulovať dôkazy vedeckých štúdií a verejnosť, pretože v rámci krajín EÚ sú v zákonom zachovaní obmedzenia kapacit osamotení. Všetky argumenty: z vedeckých štúdií, z dokumentov EÚ z ekonomickej praxe všetkých ostatných krajín EÚ dávajú za pravdu argumentom Asociácie poskytovateľov sociálnych služieb, že kapacita zariadenia NESÚVISÍ s kvalitou zariadenia. Dokonca pri väčších kapacitách šetríme finančne a personálne zdroje a v konečnom dôsledku – po dorovnaní miezd personálu z ušetrených zdrojov vie byť služba pre prijímateľa v zariadení s väčšou kapacitou nižšia, ako pri malej kapacite. Tak čo je teda v prospech občana? Stávať malé drahé zariadenia? Vráťme sa aj v sociálnych službách k zdravému rozumu a robme zákony, ktoré sú realizovateľné.

Zdroje:
 1. Baldwin, R., Chenoweth, L., Williams, K. et al. (2017). Factors associated with quality of care in residential aged care facilities: a systematic review. *Australasian Journal on Ageing*, 36(1), 8–20.
 2. Rodríguez Martínez, M. C., García Sierra, R., Rívoro Jiménez, B., & Montesinos, M. J. (2023). Facility characteristics and quality outcomes in long term care: A systematic review. *BMC Geriatrics*, 23, 602. <https://doi.org/10.1186/s12877-023-04136-2>
 3. Speck, K., & Meier, K. (2023). Innovative small scale living arrangements for people with dementia: A systematic review of effects on quality of life and care outcomes. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 38(5), e5883. <https://doi.org/10.1002/gps.5883>

má dobré personálne pravidlá (napr. žiadne práce, úväzky, zamestnancov vo viacerých zariadeniach súčasne, chorý personál je na PN, má dostatok izolačných miestností a má jasné kohortovanie klientov, šírenie infekcií sa dá výrazne obmedziť. A to aj vo väčších zariadeniach. Čo sme mnohí počas pandémie v SR – aj vo väčších zariadeniach dokázali.

*Mgr. Anna Ghannamová,
predsedníčka APSS v SR*

WEBINÁR | WORKSHOP MANAŽÉR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

A/ MANAŽÉR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB ZÁKLADNÝ MODEL – 2026

Školiteľka: Adela Makovinská

WEBINÁRE ON-LINE

Cena každého webinára – člen: 69 €, nečlen: 89 €

09. 04. Webinár – 1. časť:

Viem, koho riadim? Aký som manažér a viem sa zlepšovať?

12. 05. Webinár – 2. časť:

Ako motivovať podriadených a stmelovať ich do tímu? Komunikácia s podriadenými, riešenie konfliktov v tíme.

11. 06. Webinár – 3. časť:

Riadenie a vedenie ľudí.

14. 09. Webinár – 4. časť:

Deleguj a efektívne kontroluj.

15. 10. Webinár – 5. časť:

Argumentačné a prezentačné zručnosti manažéra v sociálnych službách. Negociačné, argumentačné a prezentačné zručnosti.

24. 11. Webinár – 6. časť:

Firemná kultúra, posilňovanie značky a lojality k nej.

WORKSHOP PREZENČNE

PENATI club, Agátová 33, Bratislava (zopakovanie pre zvyšok absolventov webinárov – február 2027), (maximálne 30 účastníkov)

30. 11. – 1. 12. 2026/Workshop

Cena workshopu – člen: 290 €, nečlen: 390 €

(v cene je coffee break 3x, obed 1x, certifikát a workbook)

(v cene nie je ubytovanie, každý účastník si ho zabezpečí sám)

Finále seriálu manažér sociálnych služieb: v cene zopakovanie hlavných informácií z webinárov, nácviky ku konkrétnym situáciám, certifikát a workbook: praktický manuál manažéra v sociálnych službách.

Workshopu sa môže zúčastniť iba ten, kto absolvoval všetkých 6 webinárov Seriálu manažér v sociálnych službách. Do prvej skupiny sa dostanú tí účastníci, ktorí sa prihlásia ako prví 30-ti v poradí.



Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR



AGENTÚRA
POSKYTOVATEĽOV
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB SR

www.apssvsr.sk

B/ MANAŽÉR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V SR ROZŠÍRENÝ MODEL – 2027

C/ EURÓPSKY MANAŽÉR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB EXCELENTNÝ MODEL – 2028

MAREK KOCHANSKÝ

HUDBA LOJZA DOTERAZ LIEČI

MARIÁN KOCHANSKÝ. SPEVÁK, HUDOBNÍK, LÍDER ZNÁMEJ KAPELY LOJZO, ALE AJ DLHOROČNÝ VEDÚCI NAJVÄČŠIEHO DOMOVA DÔCHODCOV, KTORÝ BOL V BÝVALOM ČESKOSLOVENSKU V BRATISLAVSKEJ DÚBRAVKE. O TOM, AKO SA V TEJTO NEĽAHKEJ ŽIVOTNEJ ÚLOHE CÍTIL, ALE AJ O ĎALŠÍCH JEHO SKÚSENOSTIACH, VLASTNOSTIACH A ZÁŽITKOCH, HOVORÍME S JEHO SYNOM MAREKOM.

...ako to bolo vlastne s jeho riadením domova dôchodcov? Stíhal takúto zodpovednú funkciu napriek tomu, že viedol aj kapelu LOJZO a cestoval s ňom po celej republike?

Stíhal, ale nebolo to ľahké. S LOJZOM koncertovali väčšinou cez víkendy a aj vtedy bol na telefóne. V robote vedeli, kde práve je, aby sa mu v prípade nejakého vážneho dôvodu mohli dovolať. Mobilné telefóny v osemdesiatych rokoch ešte neboli, takže vždy povedal, kde bude a, samozrejme, telefonoval aj on. Po koncertoch, hoci v nedeľu domov prichádzal vyčerpaný, zavčasu rána už stál vychystaný do Dúbravky. Bývali sme v Petržalke, ja som iba vstával do školy, pretieral si oči, a on už práve zatváral dvere, aby išiel na najbližšiu autobusovú zastávku. Až po nejakých rokoch si kúpil auto, ale aj vtedy, ešte za tmy, odchádzal na druhý koniec Bratislavy.

Váš otec študoval na ekonomickej univerzite. Asi aj preto ho to ,ťahalo' aj do iných oblastí ako je hudba.

Jeho otec, Oto Kochanský vyštudoval Baťovskú školu v súčasnom Partizánskom. Bol to obchodník, pracoval na rôznych obchodných pozíciách, až to dotiahol na obchodného ataše vo Varšave, a zo svojich detí chcel mať tiež ekonómov. Podarilo sa mu to až pri najmladšiemu synovi, Mariánovi, lebo najstarší Oto sa stal námorníkom, Ľubka predavačkou, a teda môj otec mu urobil radosť a vyštudoval školu s ekonomickým zameraním. Hudba, hra na akordeóne, to bola jeho láska. Nikdy sa toho nevzdal, ale popri hraní, neustálom koncertovaní, chodil „normálne“ do roboty. Málokto si vtedy z jeho fanúšikov uvedomoval, že LOJZO je amatérska,



skupina, vnímaná síce profesionálne, ale každý z týchto chalanov mal ešte popri koncertovaní svoje zamestnanie. Niekedy, aby to všetko stíhali zvládnuť, to bolo naozaj o nervy...

Aká bola, konkrétne otcova cesta k spomínanému domovu dôchodcov?

Po skončení vysokej školy nastúpil do podniku ZDROJ, pod ktorý patrila celá sieť samoobslužných predajní. Pôsobil tam niekoľko rokov, ale po čase prišla ponuka od našej rodinnej priateľky, budúcej porevolučnej ministerky práce a sociálnych vecí Viery Tomanovej, aby nastúpil na ekonomicke oddelenie do Domova dôchodcov v bratislavskej Dúbravke. Na mieste ekonóma bol spokojný, pokojne stíhal

všetko, rodinu, dôchodcov aj koncerty, ale potom pani Vierka dostala ponuku pracovať na nejakom vyššom poste a otca odporučila na vedúceho celého domova. Myslím, že sa tejto ponuke potešil, túto prácu mal rád, on sa vedel rozprávať s každým a nerobil žiadne rozdiely medzi ľuďmi. A navyše, vyznal sa v ekonomike, presne vedel pomenovať aj tie praktické veci, ktoré domov potrebuje – no on sám prakticky a zručný vôbec nebol. Doma to všetko mala pod palcom mama. Keď bolo treba vymalovať byt alebo očalúniť sedačku, to všetko urobila ona. A s čím si nevedela pomôcť, prišli na pomoc susedia. Jeden opravil elektriku, druhý namontoval žiarovky, lebo otec aby namontoval žiarovku? Na toto by

si on vôbec netrúfal. Ale čísla mal v hlave, aj preto funkciu zobral, hoci veľa kamarátov mu hovorilo ako on, šašo vysmiaty môže takúto, v niektorých prípadoch aj smutnú prácu, robiť? Otec to tak ale vôbec nevnímal. Mal rád dôchodcov a takmer všetci dôchodcovia v spomínanom domove mali radi aj jeho. Najmä, keď zistili, že vedúci, ktorý k nim chodí v bielom plášti je spevák zo skupiny LOJZO. Smial sa, keď nám doma hovoril, ako išiel otvoriť nejaký slávnostný večierok a počul ako sa dve dámy, ktoré boli v domove iba pár dní, rozprávajú: „Nevzdá sa ti, že ten náš šéfko sa podobá na toho speváka z LOJZA?“

Dokedy v domove zotrval?

Ako som povedal, on tam bol šťastný, dokonca aj pri tej svojej veľkej zodpovednosti to všetko zvládal, lebo nezniesol, aby niečo nebolo v poriadku. Zaťažovali ho dosť smutné momenty. Ťažko niesol, keď zomreli ľudia, ktorých si oblúbil, alebo keď nám volali policajti, že našli starého pána, ktorý z domova zmizol. Ako otec zvykol hovoriť: „V tejto zodpovednej práci ste vždy jednu nohou v base.“ A preto, keď sa mu tesne po revolúcii naskytla možnosť prejsť do inej pracovnej sféry, ktorá mu bola blízka, neváhal a zobral miesto riaditeľa Domu kultúry v petržalskom Ovsišti. Po nejakom čase, približne v deväťdesiatom tretom roku, dostal ponuku na miesto riaditeľa v Dome kultúry Zrkadlový háj, ktorý sa takisto nachádza v Petržalke. On však ostal verný Ovsišti až dovtedy, kým tento kultúrny dom nezatvorili. Šéfovať Kultúrnemu domu Zrkadlový háj bola výzva, ale po náročnej a veľmi zodpovednej práci v domove dôchodcov a manažovaní kapely, si otec uvedomoval, že takéto tempo už ďalej nie je udržateľné. Dá sa to zvládať niekoľko rokov, ale potom začnú človeka trápiť rôzne problémy. Uvedomoval si, že riadiť veľký kultúrny dom a ešte popri tom koncertovať, je na hrane všetkého, čím doteraz žil.

Pristavme sa pri jeho, ako vy hovoríte, prílišnej zodpovednosti.

Diváci a fanúšikovia boli u neho na prvom mieste. Ale to platilo aj v tom každodennom živote. Ak dal niekomu sľub, že niečo spraví, tak to aj dodržal. Napríklad, keď bola v osemdesiatom siedmom roku v Bratislave snehová kalamita, nepremávali autobusy, nikto



Marián Kochanský so svojimi deťmi, Miškou a Marekom

sa nedostal do práce, ale to by nemohol byť môj otec, pactivec, ktorý sa do domova dôchodcov chcel dostať. Došmykal sa na zastávku autobusu a už tam stáli nejakí odvážlivci, ktorí si takisto mysleli, že do práce pôjdu. Asi po polhodine pochopil, že do Dúbravky sa nedostane a preto sa vrátil domov. Niežeby ostal v teple ale on pekne s akordeónom v ruke odkračal opäť na zastávku a začal vyhrávať. Po rokoch mnohí spomínali, ako im hral so skrehnutými rukami a ako im chcel spríjemniť čakanie. To bol on. Spomínam to preto, lebo toto bol táto, ktorý urobil pohodu aj v nepohode. Radosť aj v kalamite. Sviatok počas bežných dní. Vianoce na jar, v lete a ešte aj na jeseň. Lebo tie sviatočné chvíle vedel vytvoriť bez ohľadu na počasie alebo vek. Veril v dobro. A to dával zo seba cez svoje piesne, cez hudbu LOJZA a cez svoj typický smiech.

Niekedy sa stane, že vlastná zodpovednosť a ústretovosť voči iným nás privedie na okraj vyčerpania... Stáva sa to aj jemu?

Samozrejme. Boleli ho kráže, ale on išiel koncertovať. Mal sadru na nohe, ale



Marek Kochanský pokračuje v šlapajách svojho otca a hrá v skupine Kochanski

po niekoľkých týždňoch, ako sa blížil termín koncertu, si ju rozrezal a vyrazil za divákmi. A ďalšia jeho povahová črta bola tá, že všetko chcel urobiť na sto percent. Aj to, čo nemusel. Keď LOJZO prijal ponuku účinkovať v zábavnom programe Debakel, ktorý sa vysielal na Markíze, netušil, že by ho to mohlo v jeho rýchlom životnom tempe zastaviť. Táto zábavná relácia spočívala v tom, že sa proti sebe v športo-



Piesne a hudba kapely LOJZO sú doteraz známe a doslova pre mnohých ich obdivovateľov liečivé

vom zápase postavili profesionáli proti umelcom, teda väčšinou proti ľuďom bez nejakej veľkej kondície a prípravy. LOJZO vtedy hral proti hráčkam Ruža Ružomberok a otec, ktorý chcel podať čo najlepší výkon, po zápase skončil v nemocnici. Dlho sa nakrúcalo a on namiesto toho, aby robil šaškáriny, chcel súťažiť, podať výkon a merať si sily hádam s najlepšimi basketbalistkami na svete. Bol to namáhavý zápas a večer ho začalo bolieť brucho. Najprv

si hovoril, že mu je asi zle od žalúdka, ale keď bolesť neprestávala, nechal sa odviezť do nemocnice. No a tam sa dozvedel, že má prebiehajúci infarkt. Mal vlastne šťastie v nešťastí, lebo aj keď sa z nemocnice po asi dvoch týždňoch vrátil, laicky povedané celý dopichaný, ale v relatívne dobrom stave a hlavne živý. Keby nešiel do nemocnice, mohlo sa to preňho skončiť fatálne. Z infarktu sa počas roka, keď LOJZO nekonzertoval, pomaly dostal. Musel však pre

to urobiť niečo aj on. Vážil vtedy 120 kíl! Preto musel zmeniť jedálniček, do ktorého pridal viac ovocia a zeleniny namiesto knedlí, sviečkovej a údených kolien. Milo nás prekvapil, že si dal v Čechách na mieru vyrobiť bicykel (to aby sa pod ním na začiatku nezlomil) a začal často bicyklovať na hrádzi pri Dunaji. K tomu pridal inlajn korčule a postupne sa mu vrátila energia, ale aj chuť do ďalšej práce. A tej si opäť nabral na plecía veľa.

Inak, keď sme pri jeho zdravotnom stave, otec mal ako dieťa problémy s očami, aspoň čo je vidieť na niektorých v médiách zverejnených fotografiách...

Zlepšil sa mu zrak v dospelosti?

Problémy s očami mal, aj kvôli tomu bol dlhšie v nemocnici. Musel podstúpiť niekoľko operácií, ale v dospelosti sa mu zrak upravil. Nosil okuliare, no vážnejšie problémy nemal. Dlho si myslel, že kvôli väčším dioptriám nebude môcť šoférovať, preto sa ani neodhodlal prihlásiť sa na vodičský kurz, ale sami policajti, ktorých mal medzi kamarátmi, mu poradili, že s takouto očnou chybou akú má on, môže pokojne jazdiť. Vodičák si teda urobil už dobre po tridsiatke a jazdil rád. Aj keď pomalšie a opatrne. Napríklad sme išli na prázdniny do Tatier. Jožo Ráž s rodinou už tam boli dávno pred nami, aj keď sme vyrazili rovnako.



Mariána Kochanského sprevádzala hra na akordeóne od malička

Skupina LOJZO je populárna doteraz. Chlapci koncertujú, aj keď váš otec už medzi nimi nie je.

Chalani hovoria, že on je s nimi stále, aj keď tu už fyzicky nie je. Bola to skvelá partia, ktorá sa vytvorila ešte počas vysokej školy. Na začiatku tohto ich nezabudnuteľného príbehu stál otec, Janko Brzáč, ktorý už tiež nie je medzi nami a Jožino Štalmašek, ktorý udržiava LOJZA v kondícii. Málokto vie, že LOJZO vlastne vznikol spojením so skupinou SLOVLIK BOYS, a práve títo chalani, priniesli do kapely ten teplákový outfit. Jožo Ciller a Tomáš Fabor boli absolventmi Vysokej školy dopravnej v Žiline a keď prišli do Bratislavy, kde začali pracovať, na jednom školení sa spoznali s otcom a tam, pri spoločnom muzicovaní, vznikol nápad spojiť svoje sily. Spojením LOJZA a SLOVLIK BOYS vznikol LOJZO, začalo sa vystupovať v tepláčkoch a do kapely pribudli ďalší skvelí hráči ako Tibor Čech, Fero Mikurčík, Miroslav Lukačik a ďalší výborní hudobníci.

Spomenuli ste, že všetci z nich mali svoje civilné povolanie... Bol to aj v čase ich najväčšej slávy?

Aj keď už LOJZO bol známy, otec, ale aj ostatní členovia kapely chodili stále do roboty. Od rána do poobedia v práci, potom skúška kapely, prípadne nahrávanie v rozhlase alebo v televízii a cez víkendy koncerty. Muselo to byť šialené. V tom čase som bol na základnej škole, s úžasom som pozoroval, ako to otec všetko stíha a niekedy aj nestíha, a napriek tomu nikdy nikam, a najmä do práce, nemešká. Keď som sa ho pýtal, prečo vlastne do práce chodí, keď je známy, odpovedal mi na to vážne a s pokorou: „Lebo takto to je. Lebo sa to patrí. A lebo to tak chcem.“ A situácia po revolúcii mu dala za pravdu. Mnohí profesionálni speváci a kapely hrali menej, neboli koncerty, ľudia začali menej počúvať slovenskú produkciu. Aj LOJZO hral menej. Prišli o mnohé koncerty, ale neprišli o prácu. Mali príjem. A možno im to prišlo aj vhod, lebo si oddýchli od neustáleho cestovania. Otec sa teda nikdy nestážoval, že musel robiť aj hrať. A pritom ten šialený kolotoč nebol pre peniaze. Honoráre za koncerty neboli veľké a on k tomu bol ešte aj grand. Po koncerte sa vždy išlo niekde sadnúť, vypiť si a najesť. A on ako kapelník a neskôr aj manažér kapely na tomto nešetřil. Nikdy nešetřil na ľuďoch, ktorých mal rád a, samozrejme, na jedle. Kam prišli



S Jožom Rážom naspievali legendárnu pieseň Že mi je ľúto

Lojzovci, zjedli toho toľko, že si kuchári mysleli, že prišiel autobus. Nakoniec, tej energie potrebovali veľmi veľa.

Na začiatku sme spomínali, že Marián Kochanský bol spevák, hudobník, ekonóm, ale podľa toho čo hovoríte, bol aj ľudomil. Človek, ktorý rozdával smiech a radosť, ale aj svoju energiu. Čo sa stalo, že sa s ním tento svet musel rozlúčiť iba v jeho päťdesiatke?

Otec na rozdiel od mnohých iných spevákov si pokojne dal chladené víno alebo pivo, alebo ľadové nealko. A pritom nikdy nemal problémy s prechladnutím alebo hlasivkami. Niektorých spevákov som videl pred koncertom popíjať horúce čajíky a jeho ľadové pivo. Na žiadne veľké zdravotné problémy sa teda nestážoval. Dokonca aj po infarkte sa cítil dobre. S LOJZOM sa chystali na turné do Ameriky, vybavil letenky, ale ešte pred cestou sa rozhodol absolvovať preventívnu prehliadku. Pre istotu, keďže išlo o dlhšiu cestu. No a tam sa dozvedel,

že sa vyšetrenie musí zopakovať. A na turné bude lepšie necestovať. Napriek vážnej diagnóze sa však nevzdával. Americké turné sa síce muselo zrušiť, ale koncerty doma plánoval a aj na nich hral. Tak ako pred rokmi s takmer sadrou na nohe išiel za divákmi, rovnako tomu bolo aj teraz. Z chemoterapie mieriť na koncert. Ešte aj s hadičkami, ktoré mal pod tričkom. Jeho životom bola hudba a bez nej by nevydržal ani jeden deň. Hudba bola pre neho liekom, terapiou a vďaka hudbe prechádzal aj najťažším obdobím života možno trochu spokojnejšie. Keď sme sa však radi a veľa rozprávali o tom, čo zažil, nikdy nezabudol pripomenúť svoje obdobie v kultúrnom dome v Petržalke a rovnako aj v domove dôchodcov, kde našiel veľa oddaných priateľov, ale aj fanúšikov. Všade, kde prišiel, ho mali ľudia radi. Lebo pre nich bol on a jeho smiech, ktorý ich liečil. A tak je to tomu, vďaka jeho piesňam, doteraz.

Mária Miková

Foto: Archív Mareka Kochanského

MEMORANDUM

K STABILIZÁCIÍ A POSILNENIU PRACOVNEJ SILY V ZDRAVOTNÍCTVE A SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

I. Preambula

My, nižšie podpísané organizácie zastupujúce poskytovateľov sociálnych služieb, sestry, pôrodné asistentky, odborných zamestnancov a zamestnancov zdravotníctva a sociálnych služieb, vyhlasujeme, že personálna kríza v dlhodobej starostlivosti a pomáhajúcich profesiách dosiahla kritický bod. Nedostatok sestier, opatrovateliek a ďalších odborných zamestnancov ohrozuje dostupnosť, kontinuitu a kvalitu sta-

rostlivosti o seniorov, osoby so zdravotným postihnutím, chronicky chorých a ďalšie zraniteľné skupiny obyvateľstva. Žiadame vládu Slovenskej republiky o prijatie systémových opatrení na stabilizáciu pracovnej sily, ktoré budú koordinované medzi rezortom zdravotníctva a rezortom práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj s našimi organizáciami – zastupujúcimi odbornú prax.

II. Kľúčové požiadavky

1. Postupné zvýšenie miezd z verejných zdrojov

Navýšenie miezd opatrovateliek a sestier bez rozdielu druhu poskytovateľa v troch etapách v rokoch 2027 – 2029, každoročne o 200 € mesačne alebo zavedenie dorovnávacieho bonusu k hranici priemernej mzdy v hospodárstve, buď raz ročne, alebo mesačne.

Navýšenie miezd všetkých zamestnancov v sociálnych službách navýšením tabulkových platov podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Štátne štipendiá pre budúce sestry do roku 2030

Zavedenie štátneho štipendijného programu pre študentky a študentov ošetrovateľstva s cieľom zvýšiť atraktivitu štúdia a stabilizovať budúcu pracovnú silu, viazaného na odpracovanie 3 – 5 rokov v SR.

3. Nástupné motivačné bonusy

Zavedenie nástupného príspevku pri prvej práci:

- 3 000 € pre opatrovatelky
- 5 000 € pre sestry

Podmienkou je zotrvanie v sektore minimálne 3 roky a platnosť opatrenia minimálne do roku 2030.

4. Stabilizačné bonusy každé 3 roky

Zavedenie pravidelných stabilizačných bonusov, opakovaných každé tri roky a zjednotenie súm na profesiu ako aj mechanizmov vyplácania medzi rezortmi MPSVR SR a MZ SR, aby si rezorty nekonkurovali.

5. Celoštátna minimálne trojročná náborová kampaň pre získanie mladých do našich sektorov

Spustenie najneskôr v roku 2027, financovanie z aktívnej politiky trhu práce a zdrojov EÚ určených na vzdelávanie a zamestnanosť. Realizácia v spolupráci so strešnými organizáciami.

6. Verejnoprospešná prax ako súčasť vzdelávania

Zaviest' systém dobrovoľníckej sociálnej služby a stredoškolskej praxe v sociálnych službách s možnosťou kreditov pre mladých ľudí s cieľom zvýšiť záujem o pomáhajúce profesie.

7. Rehabilitačné pobyty pre pracovníkov nad 45 rokov

Zavedenie štátom podporených rehabilitačných pobytov pre opatrovatelky a sestry po 45. roku života, kombinované financovanie zamestnávateľom a zdravotnými poisťovňami.

III. Spoločné stanovisko

Personálna stabilita v zdravotníctve a sociálnych službách je otázkou národnej bezpečnosti a sociálnej stability krajiny.

Žiadame vládu SR o:

- Otvorenie spoločnej pracovnej skupiny rezortov MZ SR a MPSVR SR
- Zapracovanie opatrení do rozpočtu verejnej správy na roky 2027 – 2030
- Vytvorenie viacročného stabilizačného programu pre pomáhajúce profesie

IV. Signatári

- Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR (APSS v SR)
- Komora opatrovateliek Slovenska (KOS)
- Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek (SKSaPA)
- Asociácia odborných pracovníkov sociálnych služieb (AOPSS)
- Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb SR (SOZZaSS)



Signatári Memoranda na fotografii zľava: Michal Gedaj, Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb SR, Mária Kovalová, Asociácia odborných pracovníkov sociálnych služieb, Anna Ghannamová, Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR, Iveta Ždilová, Komora opatrovateliek Slovenska



Memorandum bolo signatármi podpísané 10. 3. 2026 na konferencii vo Vysokých Tatrach v Grand Hotel Bellevue





Asociácia poskytovateľov
sociálnych služieb v SR

Objednajte si externý audit

GENERÁLKA KVALITY

PONUKA

Generálka kvality

► Člen 2 500 € / Nečlen 3 500 €

Generálka kvality

so vzorom štandardov kvality
sociálnych služieb

► Člen 3 500 € / Nečlen 4 500 €

(Prítomnosť 2 kontrolórov 2 dni v ZSS, celková kontrola stavu plnenia štandardov kvality sociálnych služieb, on-line poradenstvo 1 rok od realizácie externého auditu, záverečná správa s odborným posudkom stavu internej dokumentácie a praxe v ZSS spolu so zoznamom odporúčaní čo zlepšiť, prípadná pomoc pri námietkach voči nálezom inšpekcie v sociálnych veciach do 1 roka od výkonu externého auditu).

Stojíme si za tým, čo robíme.

Nemôžeme vám síce garantovať, že úplne rovnako ako my, aj inšpekcia vyhodnotí vašu sociálnu službu. Pretože každá kontrola je do určitej miery subjektívna. Ak však bude u vás inšpekcia v sociálnych veciach do roka od „Generálky kvality“, a dopadla by výrazne odlišne ako nami realizovaný externý audit, tak vám ponúkame bezplatne pomoc pri formulovaní prípadných námietok.

Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR

ponúka realizáciu externého
odborného auditu „Generálka kvality“

- vyskúšate si kontrolu poskytovanej sociálnej služby bez obáv z následkov
- získate obraz o skutkovom stave miery plnenia štandardov kvality
- zamestnanci zažijú obdobnú kontrolu akú bude vykonávať inšpekcia v sociálnych veciach
- získate odborný posudok na stav internej dokumentácie a praxe
- dostanete odporúčania čo a ako máte zlepšiť v prípade záujmu vám pomôžeme aj s nápravou – či už to bude vzdelávanie zamestnancov alebo spolupráca na tvorbe dokumentácie
- prihláste sa na:
apssvsr.sk/generalka-kvality/



Asociácia poskytovateľov
sociálnych služieb v SR

príloha

Asociácie poskytovateľov sociálnych služieb v SR

marec/2026

PREČO POTREBUJEME

MANAŽÉROV KVALITY? EVA SLÁDKOVÁ / 26

PRIORITY

AMBULANTNÝCH SLUŽIEB ZUZANA BRUTENIČOVÁ / 22

DODATKOVÁ DOVOLENKA

ÁNO, ČI NIE? TOMÁŠ HORVÁTH / 38

OD ZAČIATKU ROKOVANIA O REFORME FINANCOVANIA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V SR NÁS, POSKYTOVATEĽOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, PRIPRAVOVALO MPSVR SR NA NOVÉ PRAVIDLÁ PRICHÁDZAJÚCE Z BRUSELU. PRAVIDLÁ SÚ ZAMERANÉ NA TO, ŽE VŠETCI POSKYTOVATELIA, KTORÍ CHCÚ MAŤ KLIENTOV VYUŽÍVAJÚCICH NA ZABEZPEČENIE ČASTI SLUŽBY VEREJNÉ ZDROJE, SA MUSIA PRIHLÁSIŤ ZA SUBJEKTY „SLUŽIEB VO VŠEOBECNOM HOSPODÁRSKOM ZÁUJME“ (SKRATKA – SVHZ), KTORÉ DOVOLIA ŠTÁTU KONTROLOVAŤ ABSOLÚTNE VŠETKY ICH PRÍJMY A POTOM ŽIADAŤ SPÄŤ ČASŤ VEREJNÝCH ZDROJOV, AK PRÍJMY PREVÝŠIA NÁKLADY.

P princíp SVHZ sám o sebe nie je v európskom kontexte ničím neobvyklým. Problém však vzniká v momente, keď sa pravidlá nastavujú spôsobom, ktorý nereflektuje realitu fungovania sociálnych služieb. Skôr než je vyhláška schválená, zrazu sa nám v reformných zákonoch náklady zmenili na výdavky a odpisy nám lietajú vo vzduchu. Niet ich k čomu priradiť. Akoby havarijné stavy zariadení sociálnych služieb, evakuačné výťahy a iné investičné vstupy slúžiace prijímateľom či zamestnancom, nemali nič spoločné so sociálnou službou. Finančný tlak sme roky zažívali až doteraz a mysleli sme si, že reforma nám umožní nadýchnuť sa.

ČO NÁS ČAKÁ V NOVEJ VYHLÁŠKE SVHZ?

Že zabezpečí trvalú udržateľnosť sociálnej služby pre prijímateľa, tým, že zabezpečí finančnú a personálnu stabilitu poskytovateľa. Z prvého návrhu vyhlášky SVHZ nateraz ale taký pocit nemáme. Nesúhlasíme s názormi, že by sa poskytovatelia mali dozvedieť už len o podmienkach schválenej vyhlášky

a že by sme ako strešná organizácia nemali s členmi hovoriť o pripomienkovom procese tak podstatného dokumentu, akým Vyhláška SVHZ pre nás všetkých v praxi bude. Sme transparentné zoskupenie a preto objasníme postoj našej economickej sekcie na prvý návrh Vyhlášky SVHZ už teraz.

Problém definície nákladov alebo výdavkov

Jednou z najzásadnejších otázok návrhu vyhlášky je nielen to, že ekonomicky oprávnené náklady (EON) sa zmenili na ekonomicky oprávnené výdavky (EOV) – keďže do EOV sa nezarátavajú odpisy, ale problém vidíme aj v tom, ktoré náklady a výnosy – príjmy, sa budú do sociálnej služby započítavať. V znení prvého návrhu vyhlášky existuje totiž riziko, že do výpočtu nadmernej náhrady budú zahrnuté aj príjmy, ktoré s poskytovaním sociálnej služby priamo nesúvisia. Mnohé neziskové organizácie alebo cirkevné subjekty totiž vykonávajú popri sociálnych službách aj ďalšie

aktivity: napríklad vzdelávacie projekty, vydavateľskú činnosť či osvetové programy. Tieto aktivity však nemajú byť súčasťou ekonomiky konkrétnej sociálnej služby, a teda nemajú byť brané do úvahy pri výpočte nadmernej náhrady. Je teda otázne, prečo by mal poskytovateľ vyplňať na účely určenia nadmernej náhrady kolónku (iné príjmy) a prečo takáto kolónka v návrhu vôbec je. Ak by sa ich výnosy započítavali do celkových príjmov poskytovateľa, mohlo by to viesť k umelému vytváraniu takzvanej nadmernej náhrady. Preto navrhujeme jasne definovať, že do výpočtu nadmernej náhrady vstupujú výlučne výnosy a náklady priamo

súvisiace s poskytovaním sociálnej služby. Zároveň upozorňujeme, že kladný hospodársky výsledok neziskovej organizácie nemožno automaticky považovať za nadmernú náhradu, pretože neziskové organizácie nemajú možnosť rozdeľovať zisk a všetky prostriedky sú povinne reinvestované do poskytovania služby. Označovať takýto výsledok za nadmernú kompenzáciu preto nedáva ekonomický ani právny zmysel. Toto by pripadalo do úvahy, keby slovenským poskytovateľom bol umožňovaný oficiálny primeraný – etický zisk. Tak ako je to umožnené mnohým iným európskym poskytovateľom sociálnych služieb, pre ktorých platia tiež princípy SVHZ.

Výpočet nadmernej náhrady musí vychádzať z čistých nákladov

Navrhujeme, aby výpočet nadmernej náhrady vychádzal z princípu tzv. čistých nákladov, teda z rozdielu medzi nákladmi a výnosmi sociálnej služby. Tento princíp vychádza priamo z európskej legislatívy pre služby vo všeobecnom hospodárskom záujme.

Zároveň žiadame, aby medzi nadmernú náhradu neboli započítavané granty, dary, rezervy alebo iné účelovo viazané prostriedky, ktoré musia byť už zo zákona použité na verejnoprospešný účel a ich existencia vôbec nie je istá. Bez takéhoto spresnenia môže dôjsť k nesprávnemu posudzovaniu celkových finančných zdrojov neziskových organizácií.

Európske pravidlá a slovenská realita

Návrh vyhlášky sa odvoláva na pravidlá Európskej únie týkajúce sa služieb vo všeobecnom hospodárskom záujme. Európska legislatíva však zároveň jasne hovorí, že kompenzácia za poskytovanie takejto služby môže pokrývať čisté náklady vrátane primeraného zisku. To len na Slovensku sa už zo samotného spojenia „zisk v sociálnych službách“ robí strašiak. A žiaľ, nielen zo strany mnohých politikov, ale aj časti neziskových organizácií, ktoré síce do podmienok legislatívy nášho sektora prispievajú svojich hlasom, ale nikdy žiadne služby v praxi neprevádzkovali.

Princíp etického zisku je v európskom prostredí považovaný za prirodzený aj v sociálnych službách. Poskytovateľ musí mať predsa motiváciu, službu poskytovať efektívne a zároveň musí mať možnosť investovať do jej rozvoja. Slovenský návrh vyhlášky však ide v mnohých oblastiach ešte prísnejšou cestou, než požaduje európske právo.

Opäť chce byť SR pápežskejšia ako pápež a my sa oprávnene pýtame: Prečo? V čí je to prospech? V prospech poskytovateľov a následne prijímateľov určite nie.

Výsledkom môže byť situácia, v ktorej budú poskytovatelia sociálnych služieb v SR vystavení výrazne prísnejším pravidlám než v iných krajinách, ale prísnejšie než iné sektory financované z verejných zdrojov v samotnom Slovensku. Paradoxne napríklad zdravotné poisťovne môžu dosahovať zisk napriek tomu, že ich príjmy pochádzajú výlučne z verejných zdrojov (100 %

ich príjmov), zatiaľ čo poskytovatelia sociálnych služieb takúto možnosť stále nemajú, hoci ich príjmy z verejných zdrojov sú v prípade neverejných poskytovateľov sotva 45 %.

Rezerva a riziko obmedzenia investícií

Návrh vyhlášky zároveň výrazne obmedzuje možnosť poskytovateľov vytvárať rezervy. Podľa návrhu by bolo možné preniesť do ďalšieho rozpočtového roka len veľmi obmedzenú časť nadmernej náhrady. A navyše by sa táto „odložená“ rezerva zarátala automaticky do príjmov budúceho roka a zmenila by výsledok nadmernej náhrady. Nuž ale tým by sa zrušil zmysel takejto rezervy. Takýto prístup však nezohľadňuje realitu fungovania sociálnych služieb. Poskytovatelia potrebujú vytvárať rezervy na pokrytie výkyvov v nákladoch, riešenie mimoriadnych situácií, havarijných stavov, investície do budov alebo obnovu zariadení. Sociálne služby sú dlhodobou činnosťou a bez možnosti vytvárať finančné rezervy, pričom takto nie je

možné zabezpečiť ich stabilitu. Ak systém neumožní poskytovateľom vytvárať primerané rezervy, každá väčšia investícia sa stane takmer nemožnou. Zariadenia tak budú odkázané na mimoriadne dotácie alebo projekty, čo môže viesť k postupnému zhoršovaniu technického stavu zariadení. Už dnes mnohé nezodpovedajú ani len bezpečnostným pravidlám PO a BOZP, nie to ešte konkurenčnému porovnaniu so skutočne modernými zariadeniami sociálnych služieb. Z dlhodobého hľadiska by to mohlo ohroziť nielen kvalitu služieb, ale aj bezpečnosť klientov a zamestnancov. Čo už dnes je v mnohých prípadoch, žiaľ, realita.

Mzdové limity a nedostatok pracovníkov

Najväčším problémom sektora sociálnych služieb je dnes nedostatok pracovníkov. Opakovane sa ukazuje, že zariadenia majú problém obsadiť pozície opatrovateľov, zdravotných sestier a už aj sociálnych pracovníkov. V tomto kontexte pôsobia návrhy



na obmedzovanie mzdových nákladov mimoriadne problematcky. Ak budú poskytovatelia limitovaní pri odmeňovaní zamestnancov, ich schopnosť konkurovať iným sektorom sa ešte viac zníži.

Sociálne služby pritom patria medzi najnáročnejšie profesie z hľadiska fyzickej aj psychickej záťaže. Stabilizácia pracovníkov si preto vyžaduje nielen primerané mzdy, ale aj investície do vzdelávania, supervízie a prevencie vyhorenia.

Navrhované mzdové limity navyše nezohľadňujú stupne náročnosti práce podľa Zákonníka práce ani dynamiku rastu miezd, či snahu priblížiť sa v sektore priemerným mzdám v hospodárstve. V niektorých prípadoch sú nastavené len tesne nad úrovňou minimálnej mzdy, a to aj pri pracovných pozíciách vyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie a vysokú mieru zodpovednosti.

Neprimerané obmedzenia oprávnených nákladov

Ďalším problémom návrhu vyhlášky je veľmi úzke vymedzenie oprávnených nákladov (po novom už výdavkov). Podľa návrhu by niektoré náklady nevyhnutné pre fungovanie zariadení neboli uznané ako oprávnené. Ide napríklad o náklady na mobilitu, prevádzku vozidiel používaných na prepravu klientov, cestovné náhrady, režijné náklady centrály, právne a IT služby, vzdelávanie zamestnancov alebo výmenu skúseností medzi poskytovateľmi. Tieto náklady však priamo súvisia s poskytovaním sociálnych služieb a ich vylúčenie by znamenalo radikálne skreslenie reálnych nákladov služby.

Investície a odpisy – hrozba pre stovky zariadení

Zvlášť problematické je ustanovenie týkajúce sa odpisov budov financovaných z nenávratných finančných príspevkov. Podľa návrhu by bolo možné započítať do oprávnených nákladov len tú časť odpisov, ktorá bola financovaná z vlastných zdrojov poskytovateľa.

Takéto pravidlo by však mohlo viesť k paradoxnej situácii, že poskytovateľ by musel postupne vrátiť celú hodnotu nenávratného finančného príspevku

(napríklad aj z Plánu obnovy), ktorý použil na výstavbu alebo rekonštrukciu zariadenia, čím by sa nielenže stratil celý zmysel nenávratného príspevku, ale pre mnohé organizácie by to znamenalo ekonomickú likvidáciu, keďže by mu neostali pri tak veľkej nadmernej náhrade, ktorú musí vrátiť, financie na prevádzku. Toto je tak absurdné, že dúfame, že ide iba o omyl, ktorý sa do prvého návrhu vyhlášky dostal nechtiac.

Administratívna záťaž

Návrh vyhlášky zároveň zavádza mimoriadne komplikovaný systém evidencie nákladov a výnosov. Rozdelenie mzdových nákladov do množstva kategórií a detailné členenie výnosov môže výrazne zvýšiť administratívnu záťaž poskytovateľov. Pre menšie organizácie to môže znamenať potrebu dodatočných administratívnych pracovníkov alebo externých služieb. Paradoxne tak vzniknú nové náklady, ktoré so samotným poskytovaním služby nemajú priamy súvis, a teda znova nebudú do dnes už „výdavkov“ môcť byť zarátané. Navrhujeme preto opačný postup: aby vyhláška vymenovala pár výdavkov, ktoré nemôžu byť zarátované, lebo sú výdavkami na nadštandard či luxus (vírivka, bazén, atď.).

Otázka spravodlivosti

Diskusia o vyhláške SVHZ preto nie je len technickou otázkou účtovníctva. Ide o širšiu otázku spravodlivosti a rovnakých aj „normálnych“ podmienok v sektore sociálnych služieb. Neverejní poskytovatelia často zabezpečujú významnú časť služieb pre seniorov, ľudí so zdravotným postihnutím či rodiny v krízovej situácii. Ak budú pravidlá nastavené spôsobom, ktorý ich ekonomicky znevýhodní, môže to viesť k obmedzeniu kapacít alebo dokonca k zatváraní zariadení.

Sociálne služby potrebujú stabilitu, nie neistotu

Ak majú sociálne služby fungovať stabilne, potrebujú realistické pravidlá, ktoré zohľadňujú skutočné náklady na poskytovanie služby (nielen umelo vybrané výdavky), umožňujú investície a podporujú stabilizáciu pracovníkov, a teda vytváranie možnosti nárastu mzdy a nie horšiu reguláciu a väčšie znižovanie, než dáva zákon 553.

APSS v SR preto predložila k návrhu vyhlášky 15 zásadných pripomienok. Naším cieľom nie je spochybniť kontrolu verejných zdrojov, ale zabezpečiť, aby pravidlá neohrozili samotnú existenciu poskytovateľov sociálnych služieb, a teda zmysel ich existencie: pomoc odkázaným.

Potreba dialógu

APSS v SR preto považuje za nevyhnutné pokračovať v odbornej diskusii o návrhu vyhlášky a žiada, aby jej pripomienky boli zohľadnené. Opakujeme: cieľom nie je spochybniť princíp a nutnosť kontroly použitia verejných zdrojov, ale zabezpečiť, aby pravidlá boli realistické a zohľadňovali špecifiká sociálnych služieb. Férové by tiež bolo, keby sa štát prestal pozeráť na poskytovateľov sociálnych služieb ako na potencionálnych podvodníkov. V žiadnej inej európskej krajine sa toto nedeje a nielen neziskoví, ale aj ziskoví komerční poskytovatelia sociálnych služieb sú štátom, jeho predstaviteľmi a verejnosťou vnímaní aj inde vo svete ako tí, čo pomáhajú tam, kde najviac treba. Aj náš sektor v SR, ktorý robí porovnateľnú kvalitu za tretinovú odmenu ako naši európski kolegovia, si zaslúži rešpekt a úctu, ktorá by sa mala prejavovať aj pri stanovení podmienok, v ktorých fungujeme.

Ak sa má reforma financovania sociálnych služieb skutočne pretransformovať v praxi na pozitívnu zmenu, musí vzniknúť v dialógu s rešpektom a nie neustálym podozrievaním. Len tak sa dá dosiahnuť cieľ, ktorý by mal byť spoločný pre štát aj poskytovateľov – s dostupnými, kvalitnými a udržateľnými sociálnymi službami pre všetkých, ktorí ich potrebujú. Pre prijímateľov sociálnych služieb. Lebo v prvom princípe ako aj v konečnom dôsledku o nich ide.

Anna Ghannamová,
predsedníčka APSS v SR

MEDZINÁRODNÉ FÓRUM | INTERNATIONAL FORUM



PRACOVNÁ SILA V DLHODOBEJ STAROSTLIVOSTI (LTC)

LTC WORKFORCE EUROPEAN CHALLENGES AND SOLUTIONS

10. – 11. NOVEMBER 2026

GRAND HOTEL BELLEVUE
HORNÝ SMOKOVEC 21, VYSOKÉ TATRY



Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR



AGENTÚRA
POSKYTOVATEĽOV
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB SR

Európa starne. Slovensko starne ešte rýchlejšie.

Kto sa bude starať o našich seniorov, chronicky chorých a odkázaných občanov v nasledujúcich rokoch? Ako stabilizovať opatrovatelky, sestry a pracovníkov v dlhodobej starostlivosti? Ako nastaviť financovanie a pracovné podmienky tak, aby bol sektor udržateľný?

Medzinárodné fórum LTC WORKFORCE 2026 prinesie do Slovenskej republiky lídrov, odborníkov a tvorcov politik z celej Európy, aby spoločne hľadali riešenia jednej z najväčších výziev najbližších desaťročí – nedostatku pracovnej sily v dlhodobej starostlivosti.

Fórum prepája sociálne služby, zdravotníctvo, sociálnu ekonomiku, paliatívnu starostlivosť a verejnú správu do jednej spoločnej platformy. Cieľom je vytvoriť konkrétne, realizovateľné riešenia pre stabilizáciu sektora.

Čo prinesie fórum?

- ✓ Európske inšpiratívne riešenia stabilizácie pracovnej sily v LTC
- ✓ Diskusiu slovenských ministrov a zástupcov Európskej komisie
- ✓ Skúsenosti z Francúzska, Rakúska, Nemecka, Maltu, Poľska, ČR a ďalších krajín
- ✓ Strategické návrhy pre Slovensko v horizonte 2026 – 2030
- ✓ Spoločnú výzvu smerom k EÚ a členským štátom

Toto podujatie je určené pre riaditeľov zariadení, odborníkov, zástupcov štátu, samospráv, mimovládnych organizácií, akademickej obce aj podnikateľského sektora. Budúcnosť starostlivosti sa rozhoduje dnes. **Buďte pri tom.**

Organizátor: Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR a Agentúra poskytovateľov sociálnych služieb – pod záštitou ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR **Erika Tomáša**

AMBULANTNÉ A TERÉNNÉ SOCIÁLNE SLUŽBY PRECHÁDZAJÚ PREMENOU. NOVÝ PRÁVNÝ RÁMEC PRIJATÝ V PARLAMENTE KONCOM MINULÉHO ROKA VYTVÁRA PRE POSKYTOVATEĽOV, ALE AJ ĽUDÍ PRACUJÚCICH V TEJTO SFÉRE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB A KLIENTOV CELÝ RAD OTÁZNIKOV.

Ambulantné a terénne služby patria medzi základné formy sociálnej služby. Zabezpečujú podporu ľuďom so zníženou schopnosťou samostatnej starostlivosti v ich prirodzenom, najmä domácom prostredí alebo v jeho okolí. Ambulantná sociálna služba predpokladá, že klient dochádza alebo je doprevádzaný do miesta poskytovania služby, zatiaľ čo terénna forma sa poskytuje priamo v domácom alebo sociálnom prostredí klienta. Tieto služby majú pre klienta veľký význam. Pomáhajú predchádzať jeho sociálnemu vylúčeniu asistenciou pri základných sociálnych úkonoch ako je osobná starostlivosť, podpora pri domácich prácach, ale môžu mať aj formu pomoci pri sprevádzaní, poskytnutí poradenstva alebo tlmočení.

VYDÁVANIE INTEGROVANÝCH POSUDKOV UMELO ZAMÁVALO OBSADENOSŤOU
ZAMÁVA VYHLÁŠKA SVHZ FINANČNOU STABILITOU?

AKO ZVLÁDNU REFORMY AMBULANTNÉ A TERÉNNÉ SLUŽBY?

Čo zmenila novela zákona

V roku 2025 bol prijatý nový zákon č. 406/2025 Z. z. o príspevku na pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osobe, ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 2026. Pritom podstatné ustanovenia, ktoré sa týkajú a budú ovplyvňovať ambulantné služby sa aktivujú až v roku 2027.

Hlavný obsah a dopady novely:

- Zákon zavádza príspevok na pomoc pri odkázanosti, ktorý je poskytovaný priamo osobám s odkázanosťou na pomoc inej osoby a je určený na úhradu nákladov neformálnej aj formálnej starostlivosti (vrátane ambulantných a terénnych služieb).

- Odkázaná osoba má väčšiu autonómiu rozhodovať o tom, ako finančné prostriedky využije – môže si napr. zvoliť kombináciu ambulantných a terénnych služieb, alebo si čiastočne uplatniť neformálnu starostlivosť (napr. od blízkej osoby).
- Nový model kladie dôraz na osobný rozpočet klienta a posilňuje princíp, že peniaze smerujú priamo k tým, ktorí ich potrebujú a využívajú, nielen k inštitúcii.
- Príspevok je viazaný na stupeň odkázanosti a môže byť použitý aj na financovanie služieb, ktoré zvyšujú schopnosť klienta žiť nezávisle v komunite (ambulantné/terénne sociálne služby, odľahčovacie služby, osobná asistencia, preprava či tlmočnicke služby).

Systém financovania ambulantných služieb sa teda presúva z modelu financovania poskytovateľov na model, kde je financovanie viazané priamo na klienta. Na jednej strane to môže zlepšiť dostupnosť a flexibilitu ambulantných a terénnych foriem, ktoré sa budú musieť prispôbiť požiadavkám a potrebám klienta. Prináša však do praxe aj celý rad nejasností a predstavuje pre ambulantné a terénne služby konkrétne výzvy. Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb špecifikuje v súčasnosti priority na riešenia pre tento druh služieb a výsledok by mal byť prijatý na predsedníctve APSS v SR koncom apríla vo forme stanovných „Priorít APSS v SR pre ambulantné a terénne služby do roku 2030“.

Nateraz však aj tieto druhy služieb čelia implementácii reformy posudzovacej činnosti, a to je tiež riadna výzva.

Nová legislatíva o integrovanom posudzovaní odkázanosti, ktorá začala platiť od minulého roka vyžaduje zosúladenie posudzovacích postupov aj v súvislosti s nárokom na príspevok. Zdá sa, že tu, ako nám avizujú rôzni verejní aj neverejní poskytovatelia, nastáva celý rad až patových situácií. Prinášame preto zopár vyjadrení priamo z praxe:

Mgr. Ing. Miroslav Mlynár,
riaditeľ SENIORKA n.o.,
neverejný poskytovateľ, Zvolen

Keď občanovi vznikne potreba poskytovania opatrovateľskej služby tak s ním riešime:

- aká tá potreba je, ako ju naplniť (poskytujeme základné sociálne poradenstvo),
- či má vydané Rozhodnutie alebo Integrovaný posudok (IP). Ak má vydané Rozhodnutie alebo

Integrovaný posudok, riešime poskytnutie opatrovateľskej služby. Ak nie, usmerníme ho a poskytneme informáciu, kde a ako požiadať o vydanie IP, prípadne ako zabezpečiť službu do doby vydania IP, a to v pozícii samoplatcu.

Čo prináša integrovaný posudok

IP výhoda: všetko pod jednou strechou, (konečne, dlho sme na to čakali).
IP nevýhoda: časová náročnosť, keďže reformou bola lehota zmenená z 30 na 60 dní.

Doba vybavenia IP je podľa mnohých príbuzných príliš dlhá. Väčšina nových prípadov začína náhlym, nečakaným zhoršením zdravotného stavu alebo prepustením z nemocnice. Mnohé rodiny majú problémy preklenúť toto obdobie a zabezpečiť primeranú opateru vlastnými silami na dobu 2 mesiacov, mnohí nemajú dostatok financií na samoplatenie si opatrovateľskej služby. Nie je možné poskytnúť opatrovateľskú službu z dôvodu neodkladnosti. Vybaviť si IP „dopredu v očakávaní“

sa nedá, ak nie je zhoršený zdravotný stav. Všetko sa musí riešiť „až to nastane“ a potom je to nadhlo a v strese.

Teraz máme situáciu, že novovydaných IP je menej, ako prirodzený úbytok prijímateľov, ktorí prešli do pobytových služieb, alebo zomreli. Máme opatrovateľky, ale nemáme pre ne prácu. To nie je o tom, že dopyt po službe sa znížil. Nie! Máme žiadateľov o službu, ale nemajú vydané IP (rozhodnutia) a nemajú peniaze na to, aby boli samoplatcami. Ani na mesiac, nie to na 2 – 3!

Naplnenie „zásobníka“ čakateľov s platným IP bude veľmi zdĺhavé. Museli sme prepustiť niektoré opatrovateľky, lebo nemáme klientov, ktorí majú IP. Hlásia sa nám nové opatrovateľky, ktoré odišli od iných poskytovateľov, lebo nemali klientov. UPSVAR, ktoré vydávajú IP sú zahŕtené žiadateľmi a my sme nútení prepúšťať opatrovateľky. Musia si nájsť inú prácu, možno v inom sektore, ale k nám sa už nemusia vrátiť, ak sa proces posudzovania ustáli a zlepší. Na to nikto na ministerstve nemyslel. Aj po vydaní IP sa vyskytujú problémy pri vydávaní doložky právoplatnosti. Mnohé úrady trvajú na dodržaní lehoty 15 dní, nechcú akceptovať vzdanie sa odvolania žiadateľa – čo bola na krajoch bežná vec – veď ide o dobro klienta, nie úradníka. Tým sa doba poskytnutia služby predlžuje o ďalších 15 dní.

Citeľné problémy nastanú od 31. 12. 2026, kedy má do platnosti vstúpiť ďalšia časť nového zákona, a to najmä:

- výpočet maximálnej možnej úhrady klienta na základe ekonomicky oprávnených výdavkov, ktoré z roka na rok nebudú výrazne stúpať, a tak sa dostanú poskytovatelia terénnych služieb (domácej opatrovateľskej služby) do začarovaného kruhu, ktorý ich po istom čase zlikviduje;
- príspevok od samosprávy pre prijímateľa soc. služby v hodnote 3,70 € na hodinu (a viac), ktorý určite väčšina obcí nebude dodržiavať, tým pádom na to doplatí len prijímateľ sociálnej služby. Vymožitelnosť tohto príspevku nový zákon nijako neupravuje.

Keď sme sa na toto opakovane dotazovali, aký bude postup, ak obec nebude prispievať touto sumou, či už na odbornej konferencii APSS v SR,

rôznych seminároch, kde sa vyjadrujú k zmene zákona, či v pracovnej skupine na MPSVR SR – odpoveď bola vždy rovnaká: Ak nedodržia túto povinnosť, aspoň vieme, o akú sumu sa budeme s nimi súdiť. Teda vymáhanie bude možné len súdnou cestou. To ale môže trvať roky! Považujeme za choré, keď je systém nastavený tak, že sa nemusí dodržiavať, ale poskytovateľ má súdnou cestou vymáhať plnenie. Úhrada klienta vo výške ekonomicky oprávnených výdavkov na hodinu poskytnutej sociálnej služby, predpokladané (na základe dlhoročných skúseností) neprispievajúce obci na sociálnu službu, bude mať za následok to, že prijímatelia budú musieť platiť sociálnu službu v takej výške, ktorá bude oveľa vyššia ako zákonom im daný zostatok vo forme 1,65 násobku životného minima. S vysokou pravdepodobnosťou, za každého prijímateľa sociálnej služby za poskytnutú sociálnu službu, bude musieť platiť rodinný príslušník alebo iná osoba, ktorá prevezme povinnosť platby, keďže u iných osôb sa povinný zostatok nesleduje.

Okolo zavedenia pojmu „nadmerná náhrada“ sa dejú zo strany MPSVR SR „nejasné tance“.

Subjekty SVHZ majú mať stanovené vyhláškou limit nadmernej náhrady. Spravidla náklady + 5 % - 10 % zo zisku. To platí pri poskytnutí finančných prostriedkov v schéme štátnej pomoci v celej EÚ. Podľa informácií pre pobytové zariadenia a terénnu opatrovateľskú službu bude rozdielny vzorec pre stanovenie nadmernej náhrady. U terénnej služby by to malo byť vo výške 10 % z príspevku od obce, pre pobytovky 10 % z príspevku od VUC. Príspevok od obce je v nedohľadne, tak ako sme už písali. Všetky obce poskytujú príspevok neverejnemu poskytovateľovi pod podmienkou, že netvorí zisk a všetky prostriedky použije v danom roku.

MPSVR SR pripravuje vyhlášku k stanoveniu nadmernej náhrady. Táto povinnosť pre nás platí od 1. 9. 2023, keď sme začali poskytovať sociálnu službu ako SVHZ. Odvtedy mala platiť aj nadmerná náhrada. Tu nie je otázka či áno, alebo nie, ale kedy? Zdá sa, že MPSVR SR nedodržia podmienky poskytnutia finančných prostriedkov zo strany EÚ pri ich použití v SR.

Mgr. Daniela Macáková, riaditeľka – Jar života, n.o., neverejný poskytovateľ, Gíraltovce

Klient má odovzdať žiadosť so sebahodnotiacim dotazníkom, ktorý má 12 otázok. Keďže pracujeme so starými a chorými ľuďmi, ktorí majú nielen telesné, ale aj duševné zdravie naložené, pri najlepšej vôli väčšina nie je schopná posúdiť svoj zdravotný stav objektívne. Uvediem príklad: Klientka má 38 rokov, zvládne odpovedať na všetkých 12 otázok zo sebahodnotiaceho dotazníka (ak jej ich niekto prečíta!!!). Do kolónky odpovede všade uviedla číselnú hodnotu 0. Pri pomocných otázkach napr. či jej mamka napomáha s hygienou a obliekaním, podráždene odpovedala, že nie je „malé decko“, že „ona chodí do roboty“ (tzn. do denného stacionára) a „znašičko“ (má diagnózu DMO!). Takýchto príkladov s rôznymi diagnózami by som vedela uviesť desiatky. Posudkovú lekár sa ale vážne môže riadiť týmto sebahodnotiacim hárkom?! Samotný integrovaný posudok po návšteve pracovníkov z UPSVAR u klienta je chaotický. Najlepšie sa to ilustruje na konkrétnom klientovi a k nemu vydanému posudku. Ale skúsím stručne uviesť niekoľko citácií z posudku: „Posudzovaná fyzická osoba vyžaduje plnú pomoc inej fyzickej osoby,“ ale je zaradená do stupňa odkázanosti IV, čo predstavuje rozsah 8 – 12 hodín denne. „Pohybuje sa pomocou G-aparátu, čo je cca 4 – 5 minút maximum. Inak je to osoba na lôžku.“ Moja otázka ale je, čo s ďalšími hodinami dňa? Ostáva nepokrytých 12 – 16 hodín. Posudok obsahoval aj vyjadrenie – „Posudzovaný prostriedky verejnej hromadnej dopravy dokáže využívať.“ Nad daným konštatovaním som nevedela, či mám plakať alebo sa smiať.

Mgr. Anna Ghannamová, predsedníčka APSSvSR

Skúsenosti odbornej praxe a príbuzných s aplikáciou reformy posudkovej činnosti začínajú byť ziaľ, aj negatívne. Príliš veľa posudkov s nižšími stupňami napriek ťažkým diagnózam, nové konania po dodaní chýbajúcich dokumentov – nie pokračovanie plynutia lehoty na vybavenie, dlhé čakanie na rozhodnutie o integrovanom posudku – aj nad lehotu 2 mesiace. Rastie nám počet prijímateľov, ktorí sa rozhodnutia

nedožijú a musia byť samoplatcami aj 3-4 mesiace ako pred 10-timi rokmi. Informovali sme MPSVR SR o tejto spätnej väzbe zo strany poskytovateľov a najmä príbuzných a uvidíme, či sa dočkáme nejakého operatívneho riešenia. Verím, že áno.

Zosúladenie platnej legislatívy a jej uvedenie do praxe, napriek termínom, ktoré stanovujú jednotlivé prijaté právne normy pre oblasť sociálnych služieb budú pre poskytovateľov a ich klientov, alebo ich rodinných príslušníkov časmi hry nervov a testami trepezlivosti. Takto sa rodí každá zmena! Stav, ktorý je v súčasnosti, bude potrebovať dolaďiť. Snahou asociácie a jej vedenia je nájsť spôsoby realizácie, ktoré nebudú stavať pred poskytovateľov a prijímateľov, či ich príbuzných zbytočné prekážky. Reformy musia zjednodušiť a sprehľadniť systém a finančne ho stabilizovať. Nie naopak.

Na základe doterajších skúseností z posudkovej činnosti v praxi sa obávame, aby sa neodrazili negatívne pri obsadzovaní respektíve „neobsadzovaní“ voľných miest v zariadeniach sociálnych služieb, čo by mohlo mať následne aj nepriaznivý finančný dopad na poskytovateľov. Preto APSS v SR už avizovala požiadavku na MPSVR SR, aby sa v chystanej novele Zákona 448/2008 o sociálnych službách, ktorá má riešiť kapacity pobytových služieb, predĺžila aj lehota na povolenú neobsadenosť z 30 na 60 dní. A zosúladiť sa tak s lehotou na vydanie IP. Lebo len málokto poskytovateľ mimo hlavného mesta dokáže byť samoplatcom. A ak bude mať poskytovateľ z dôvodu čakania na klienta s IP 2 – 3 miesta voľné a bude vracieť príspevok ministerstvu aj FPP samospráve, dostáva sa do reálnych deficitov, ktoré nemá z čoho nahradiť – keďže je to „nezisková“ služba. Faktúry, mzdy a odvody musí platiť bez ohľadu na to, že má vracieť štátu a samospráve financie na službu. Nemôže na dva mesiace prepustiť jednu – či dve opatrovateľky a potom ich zas prijať. Veríme, že rezort pochopí, že IP, obsadenosť a „vratka“ za neobsadenosť sú spojené nádoby a lehoty musia byť zosúladené, inak je ohrozená stabilita poskytovateľov.

Zuzana Bruteničová

POLYCHEM

Jedna dezinfekcia na VŠETKO



NEHZÍ RIZIKO REZISTENCIE. SPOĽAHLIVO LIKVIDUJE SPÓRY.



Ničí baktérie, vírusy a plesne



Rýchly nástup účinku



Spoľahlivá ekologická dezinfekcia

Čo je PEDOX - PAA/30

Partner pre čisté a bezpečné prostredie. Účinkuje proti baktériám, vírusom aj plesniam. Spoľahlivo likviduje nepríjemné pachy.

Používajte biocidny prípravok bezpečne. Pred použitím si vždy prečítajte návod a etiketu.

POLYCHEM

obchod@polychem.sk

0948 864 772

www.polychem.sk

HARTMANN +



Absorpčné pomôcky MoliCare®

- Okamžitý pocit sucha
- Vyvážené pH
- Komfort a diskretnosť

Kozmetika MoliCare® Skin

- NutriSkin Komplex
- Vyvážené pH
- Vysoká kvalita

MANAŽÉR KVALITY

JE GARANCIOU POSKYTOVANIA DOBRÝCH A KVALITNÝCH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

MANAŽÉRSTVO KVALITY V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH PREDSTAVUJE SYSTEMATICKÝ PRÍSTUP K ZABEZPEČENIU PROFESIONÁLNYCH, BEZPEČNÝCH A NA KLIENTA ORIENTOVANÝCH SLUŽIEB. JEHO CIEĽOM JE NEUSTÁLE ZLEPŠOVANIE PROCESOV, PODMIENOK A VÝSLEDKOV POSKYTOVANEJ STAROSTLIVOSTI. KVALITNÉ RIADENIE V TEJTO OBLASTI PRISPIEVA K VYŠŠEJ SPOKOJNOSTI PRIJÍMATEĽOV SLUŽIEB, ZAMESTNANCOV AJ CELEJ KOMUNITY. MANAŽÉRKU KVALITY MÁ AKO JEDNA Z MÁLA POSKYTOVATEĽOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB NA SLOVENSKU, BRATISLAVSKÁ ARCIDIECÉZNA CHARITA. NIEČO, ČO JE V ZAHRANIČÍ BEŽNÉ, JE U NÁS TOTIŽ STÁLE SKÔR RARITA. AJ O TOM HOVORÍME V ROZHOVORE S MANAŽÉRKOU KVALITY SPOMÍNANEJ CHARITY, IVANOU SUCHANIČOVOU.



Ako by ste jednoducho vysvetlili pojem manažérstvo kvality v sociálnych službách niekomu, kto sa s týmto termínom nikdy nestretol?

Pokúsím sa to vysvetliť na príklade: Ak niekto vytvorí nejaký nový produkt, predtým, než pôjde do predaja musí absolvovať určité kontroly a certifikácie. Zisťuje sa, či výrobok spĺňa štandardy kvality, či je zdravotne nezávadný a tak ďalej... A takisto aj späť, keď sa zistí, že výrobok nespĺňa nastavené normy, býva stiahnutý z predaja, prípadne firme, ktorá je zodpovedná za pochybenie, je udelená pokuta alebo iná forma sankcie. Podobne je to aj s manažérstvom kvality v sociálnych službách. Aby zariadenie alebo služby v ňom mohli fungovať, musia takisto spĺňať štandardy kvality v zmysle toho, ako sú nastavené v súčasnej legislatíve. V prípade, že to tak nie je, musí byť čím skôr vykonaná náprava alebo sú tam už iné, závažnejšie postihy. Mohli by sme povedať, že manažérstvo kvality by malo garantovať, že sociálna služba je poskytovaná dobre a bezpečne a adekvátne tomu, ako sa v nej cítia aj klienti. Jednoducho povedané, že to má nejaký systém, pravidlá, zamestnanci si tam nerobia čo chcú, a služba je vedená odborne i efektívne.

Aká je vaša hlavná úloha na pozícii manažérky kvality v Bratislavskej arcidiecéznej charite?

Tých úloh je viac, a zakaždým má aktuálnu prioritu niečo iné. Tu je možno dôležité spomenúť, že nie som manažérka kvality, ktorá pracuje len so štandardami kvality ako nám o nich hovorí zákon o sociálnych službách. Ten presah kvality sa bývalý pán riaditeľ, ktorý ma na túto pozíciu prijímal, rozhodol poňať trochu širšie. My nie sme najmenšia organizácia. Registrovaných sociálnych služieb máme niekoľko a každá je trochu iného charakteru. Spolupracujem so všetkými službami, niekde je potreba menšia, niekde väčšia, ale všetci sme súčasťou nejakého veľkého, živého organizmu, od ktorého takisto očakávame, že dá službám východiskovú, kvalitatívne dobre nastavenú pôdu. Od nej sa môžu odraziť alebo naopak oprieť, keď to budú potrebovať. Preto sa podieľam aj na tvorbe vnútorných smerníc, manuálov či nastavovaní rôznych stratégií, ktoré nám pomáhajú efektívnejšie pracovať a zvyšovať úroveň kvality v každodennom fungovaní. Takisto mám s vedúcimi sociálnych služieb nastavené aj pravidelné individuálne stretnutia, zamerané na osobnostný a profesionálny rozvoj, pretože keď rastie človek, môže potom rásť aj služba.

Prečo je manažérstvo kvality dôležité práve v organizácii, ktorá poskytuje sociálne a charitatívne služby?

Povedala by som, že manažérstvo kvality by malo byť dôležité v každej oblasti. Všade je podľa mňa potrebný človek, ktorý by mal dohliadať na kvalitu procesov. Či naozaj všetko ide tak, ako má, či sú dodržiavané pravidlá a normy. Zároveň by mal byť hnacím a motivačným motorom a neuspokojíť sa len s tým, že je niečo dobré, ale chcieť, aby to bolo výborné. V sociálnych službách nemáme takéhoto človeka ukotveného v zákone. Na kvalitu dohliada väčšinou riaditeľ, vedúci pracovník, prípadne metodik, všetci to však robia popri svojej bežnej agende a nemôžu sa téme kvality venovať naplno. A obzvlášť v sociálnej oblasti je dôležité, aby tu takýto človek bol. Robíme predsa s ľuďmi. Dokonca si niekedy dávam rečnícku otázku: Kde inde by manažér kvality mal byť ak nie tu?



Ivana Suchaničová

Ako manažérstvo kvality pomáha zlepšovať služby pre klientov, ktorým charita pomáha?

Myslím si, že je to veľmi jednoduché. Ak služby fungujú dobre, tak sa v nich aj klienti majú dobre. A to vieme zistiť napríklad aj cez spätné väzby, ktoré od klientov alebo od ich blízkych dostávame. Vzorkou je aj prejavovaný záujem o služby od potenciálnych záujemcov.

Manažér kvality by mal dohliadať aj na to, aby sa ku klientom pristupovalo s rešpektom a úctou, na základe ich individuálnych potrieb a aby boli dodržiavané ich práva a slobody. Rovnako je dôležité, aby zamestnanci boli dostatočne odborne erudovaní a aby sa priebežne vzdelávali a prehlbovali svoju kvalifikáciu rôznymi doplnkovými školeniami.

Eva Sládková

POZÍCIA MANAŽÉRA KVALITY PRINÁŠA STABILITU A OPORU

MANAŽÉRSTVO KVALITY V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH DNES NEPREDSTAVUJE LEN ADMINISTRATÍVNU POVINNOSŤ, ALE AJ STRATEGICKÝ NÁSTROJ RIADENIA. V PROSTREDÍ, KDE SA PRACUJE S ĽUDSKOU DÔSTOJNOSŤOU, ZRANITEL'NOSŤOU A INDIVIDUÁLNYMI POTREBAMI, NESTAČÍ DOBRÁ VÔĽA – KVALITA MUSÍ BYŤ PLÁNOVANÁ, SLEDOVANÁ A SYSTEMATICKY ROZVÍJANÁ.

Domov jesene života v Bratislave je zariadenie sociálnych služieb, ktoré má svojho manažéra kvality. Jeho riaditeľka Bronislava Belanová je presvedčená, že nestačí reagovať na problémy – je potrebné im predovšetkým predchádzať. „Pri dobre nastavenej komunikácii v organizácii, kvalita nevytvára tlak, ale pocit istoty a zamestnanci ju nevnímajú ako kontrolu, ale ako nástroj podpory a rozvoja. Jasne definované kompetencie, jasnejšie hranice, pravidelná reflexia praxe a otvorená komunikácia, prispievajú k stabilnejšej pracovnej klíme. Postupne sa buduje organizačná kultúra zodpovednosti a spolupráce, v ktorej sa kvalita stáva spoločnou hodnotou a nie akousi administratívnu požiadavkou na papieri. Je to spoločná zodpovednosť všetkých zamestnancov naprieč organizáciou.“

Slovenský kontext je výrazne ovplyvnený zákonom č. 448/2008 o sociálnych službách, ktorý zaviedol povinné štandardy kvality. Predsedníčka Asociácie poskytovateľov sociálnych služieb Anna Ghannamová je presvedčená o tom, že manažérstvo kvality má veľký význam nielen pre jednotlivých poskytovateľov a klientov, ale aj pre celý systém sociálnych služieb. „Keď tak bude robiť čoraz viac poskytovateľov, začne sa zlepšovať celý sektor a obyvateľstvo si začne automaticky zvykať na vyššiu kvalitu. A tam kde kvalita nebude, bude sa jej dožadovať. Treba si však uvedomiť rozdiel medzi: prvým zavádzaním štandardov kvality sociálnych služieb podľa zákona č. 448/2008 o sociálnych službách, čo je zákonná povinnosť každého poskytovateľa a medzi druhým zavádzaním niektorého zo systémov riadenia manažérstva kvality, ktorým kontrolujeme



a zlepšujem nielen štandardy kvality sociálnych služieb, ale všetky procesy a činnosti v prevádzke zariadenia sociálnych služieb či už pobytového, ambulantného, alebo terénneho poskytovateľa,“ vraví. Štandardy kvality sú totiž pravidlá a požiadavky, ktoré určujú, akú kvalitu má zariadenie dosahovať a čo má byť v praxi zabezpečené. Ich implementácia znamená, že sa tieto požiadavky premietajú do každodenného fungovania, vyučovania a procesov. „Manažérstvo riadenia kvality je teda len systém nástrojov a postupov, ktorými sledujeme, plánujeme a vyhodnocujeme, či sa tieto štandardy naozaj naplňujú. Jednoduché povedané: štandardy hovoria, čo má zariadenie dosiahnuť, a manažérstvo kvality ukazuje, ako to systematicky zaviesť a kontrolovať v praxi,“ vysvetľuje predsedníčka APSSvSR.

V zahraničí, napríklad v Rakúsku, je systematické riadenie kvality v dlhodobej starostlivosti bežným štandardom. Aj preto sú tam podľa odborníkov sociálne služby v kvalite tak ďaleko.

Slovensko sa tomu postupne približuje – od hodnotenia kvality sa prešlo ku kontrole jej dodržiavania so sankciami. Neverejní poskytovatelia boli v úvode lídrami manažérstva kvality. „Mnohí aj preto, že ich zakladali spoločnosti, pôsobiace v iných komerčných sektoroch, kde manažérstvo riadenia kvality býva bežné. Najväčší posun však nastal v samotných štandardoch kvality sociálnych služieb – nie manažérstva kvality vo všeobecnosti – ale zmenou hodnotenia kvality štandardov sociálnych služieb na kontrolu dodržiavania štandardov sociálnych služieb, kde už sú aj sankcie za ich nedodržiavanie. Strach býva rýchly učiteľ. Skutočná kvalita sociálnej služby ako celku je podľa mňa garantovaná nielen dodržiavaním zákonných štandardov kvality sociálnych služieb, ale zavedením niektorého zo známych systémov manažérstva riadenia kvality ako celku. Či už je to ISO 9001, TQM – Totálne riadenie kvality, alebo špeciálny systém manažérstva riadenia kvality pre dlhodobú starostlivosť a sociálne služby E-Qlin – ktorý chce do SR priniesť práve Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb,“ uzatvára Anna Ghannamová.

Eva Sládková

Atrea®

Špecialista na vetranie
a rekuperáciu tepla

Centrálne a decentrálne riešenia aj pre developerské projekty



- Konzultácia zámeru
- Preškolenie montážnej firmy
- Technické poradenstvo
- Asistencia pri realizácii
- Koncept možných riešení
- Uvedenie do prevádzky
- Vlastné projekčné oddelenie
- Pozáručný servis a údržba



Instalácia systému s rekuperáciou tepla prináša mnoho výhod

- **Chráni** interiéru pred prachom a hlukom
- **Zabezpečuje** výmenu vzduchu
- **Odvádza** znečistený vzduch
- **Šetrí** energie

obchod@atrea.sk

AKO VRÁTIŤ SLOVENSKÉ OPATROVATEĽKY Z RAKÚSKA?

AK HOVORÍME O SAMOSTATNE ZÁROBKOVO ČINNÝCH OSOBÁCH V OBLASTI DVADSAŤŠTYRI HODINOVEJ DOMÁCEJ STAROSTLIVOSTI, TEDA O ŽIVNOSTI „PERSONENBETREUUNG“ A O AKTÍVNYCH REGISTRÁCIÁCH, PODĽA ÚDAJOV RAKÚSKYCH HOSPODÁRSKYCH KOMÔR BOLO K 31. DECEMBRU 2024 V RAKÚSKU EVIDOVANÝCH 12 531 OPATROVATEĽIEK A OPATROVATEĽOV SO SLOVENSKÝM OBČIANSTVOM. PRE POROVNANIE, EŠTE NA KONCI ROKA 2020 ICH BOLO 18 146, ČO ZNAMENÁ VÝRAZNÝ POKLES V PRIEBEHU NIEKOLKÝCH ROKOV. ČOMU SA PRIPISUJE ZNIŽOVANIE TOHTO POČTU A S AKÝMI ĎALŠÍMI SKUTOČNOSŤAMI SA STRETÁVAJÚ SLOVENSKÍ OPATROVATEĽIA V SUSEDNEJ KRAJINE, HOVORÍME S BIBIANOU KUDZIOVOU, KTORÁ UŽ TRETIE VOLEBNÉ OBDOBIE POMÁHA AKO VOLENÁ FUNKCIONÁRKA OPATROVATEĽKÁM Z CUDZINY.



Aký je priemerný zárobok slovenskej opatrovateľky v rakúskej domácnosti?

V dvadsaťštyri hodinovej domácej starostlivosti sa príjem zvyčajne počíta ako denný honorár. Ten sa v praxi pohybuje približne od 90 do 110 eur na deň, pri náročnejších prípadoch aj viac. Treba však zdôrazniť, že z tejto sumy si opatrovateľka často hradí odvody, cestovné náklady a niekedy aj ďalšie poplatky. Skutočný čistý príjem preto závisí od dĺžky turnusu, výšky odvodov a počtu reálne odpracovaných dní.

Aký zárobok majú slovenské opatrovateľky v inštitucionálnych zariadeniach v Rakúsku?

V zariadeniach sociálnych služieb ide o klasický zamestnanecký pomer. Mzdy sa riadia kolektívnymi zmluvami a tabuľkami a platí princíp rovnakej mzdy za rovnakú prácu bez ohľadu na národnosť. Rozhodujúca je kvalifikácia, prax, pracovná pozícia a príplatky za nočné služby, víkendy či sviatky. Ako orientačný príklad možno uviesť nástupné mzdy okolo 2 150 eur brutto pri pomocných pozíciách a približne 2 500 eur brutto pri odborných pozíciách. Pri Pflegeassistent sa mzdy pohybujú približne od 2 800 do 3 000 eur brutto, bez započítania príplatkov. Konkrétna suma sa však výrazne líši podľa pracoviska a pracovného režimu.

Prečo Slováci zostávajú pracovať v Rakúsku, keď sa rozdiely v platoch znižujú?

Rozhodovanie dnes nie je len o výške mzdy. Kľúčový je turnusový systém, ktorý umožňuje lepšie zladiť prácu a rodinný život. Rakúsko je pre mnohých stále vnímané ako stabilnejšie a predvídateľnejšie prostredie. Významnú úlohu zohrávajú aj rodinné prídavky. V Rakúsku sa pohybujú približne od 130 do 190 eur mesačne na dieťa podľa veku, ku ktorým sa automaticky vypláca aj daňový bonus vo výške približne 68 eur mesačne. Spolu tak môže rodina získať 200 až 260 eur mesačne na jedno dieťa, zatiaľ čo na Slovensku je prídavok približne 60 eur mesačne. Aj to ukazuje, že nejde len o výplatu, ale o celý systém sociálneho zabezpečenia.

Pomohol 20-bodový program rakúskej vlády stabilizovať sektor? Rakúsko v roku 2022 prijalo rozsiahly

Čo by musela urobiť slovenská vláda, aby sa opatrovateľia vrátili pracovať na Slovensko?

Nestačí jeden projekt ani jednorazový bonus. Potrebnejší je komplexný balík opatrení: dôstojné mzdy, jasné kariérne stupne, silná podpora terénnych služieb, lepšie pracovné podmienky, bezpečnosť, supervízia a uznávanie praxe zo zahraničia. Dôležitá je aj regionálna dostupnosť práce, bývanie a doprava. Povieme to otvorene: kým bude opatrovanie na Slovensku vnímané ako lacná a podceňovaná práca, masový návrat sa konať nebude. Ľudia sa vrátia vtedy, keď pôjde o stabilné, profesionálne a spoločensky vážene povolanie.

balík opatrení na stabilizáciu pomáhajúcich profesií. Zlepšenia pocítili najmä zamestnanci v inštitucionálnych zariadeniach a profesionálnej ošetrovateľskej starostlivosti. V oblasti 24-hodinového opatrovania v domácnostiach však ostali mnohé problémy nezmenené – najmä tlak na výkon, nejasné hranice práce a dlhodobý diskutovaný model samostatnej zárobkovej činnosti. Čiastočný „návrat“ Slovákov sa teda napriek opatreniam deje – buď odchodom z Rakúska, presunom do zariadení, alebo úplnou zmenou profesie. Pokles počtu slovenských živností to jasne potvrdzuje.

Aký je priemerný vek opatrovateľiek a koľko z nich má zdravotnícke vzdelanie?

Presná centrálna štatistika pre slovenské opatrovateľky neexistuje. Výskumy a prax však naznačujú, že ide prevažne o ženy v strednom veku, často okolo päťdesiatky. Významná časť z nich má zdravotnícke vzdelanie alebo predchádzajúcu prax v zdravotníctve – odhady hovoria približne o pätine opatrovateľiek. Zároveň však platí, že mnohé ženy sa k tejto práci dostali rekvifikáciou a skúsenosťami priamo v teréne.

Spracovala
Eva Gantnerová



Čo sa týka znižovania počtu, ide o súbeh viacerých faktorov. Významnú rolu zohrala pandémia covidu, ktorá narušila stabilitu práce v zahraničí – zatvorené hranice, povinné testovania a neisté transporty mnohých ľudí prinútili zmeniť profesiu. Zároveň rastú mzdy a pracovné príležitosti v iných krajinách, najmä v Nemecku a Švajčiarsku, čo časť opatrovateľiek odklonilo iným smerom. Dôležitým faktorom je aj starnutie samotných opatrovateľiek. Veľká časť z nich sú ženy v strednom až vyššom veku, ktoré túto fyzicky aj psychicky náročnú prácu po rokoch prirodzene ukončujú. Netreba zabúdať ani na samotný systém živnosti – opatrovateľka je samostatne zárobkovo činná osoba, čo si vyžaduje schopnosť orientovať sa v zákonoch, zvládať administratívu, presadiť sa v konkurenčnom prostredí a komunikovať s rodinami aj agentúrami. Nie každý je na takúto mieru samostatnosti pripravený.

O akých výhodách môžeme hovoriť v súvislosti s opatrovateľskou prácou?

Najčastejšie spomínanou výhodou je turnusový systém práce. Opatrovateľky pracujú dva až štyri týždne v Rakúsku a následne majú súvislý čas doma s rodinou. Pre mnohých

je dôležité aj to, že práca má jasný zmysel – viditeľný výsledok a priamy kontakt s človekom, ktorému pomáhajú. Rakúsko je pre Slovákov geograficky blízko, čo znižuje stres aj cestovné náklady. Prácu je navyše možné vykonávať aj bez perfektnej znalosti nemčiny, najmä pri dlhodobých a stabilných rodinách, hoci jazykové nároky sa v ostatných rokoch zvyšujú.

A najčastejšie nevýhody tejto práce?

Z praxe vyplýva, že najväčším problémom je dlhodobé fyzické a psychické preťaženie. Opatrovateľky často pracujú v samote, nesú veľkú zodpovednosť a čoraz častejšie sa stretávajú s náročnými diagnózami, ako sú demencia či úplná imobilita klienta. Problémom bývajú aj nejasné hranice práce. Z opatrovania sa neraz stáva „všetko“ – starostlivosť, domácnosť, varenie, nočné vstávanie – často pod tlakom mnohých očakávaní rodiny. Život v cudzej domácnosti si vyžaduje vysokú mieru prispôsobenia sa a nie každý ho dokáže dlhodobu zvládať. Navyše, ide o samostatnú zárobkovú činnosť bez ochrany, ktorú poskytuje klasický zamestnanecký pomer – bez pevne stanoveného pracovného času či mechanizmov proti preťaženiu.



Slovensko nevyčerpalo z IROP 104 miliónov eur na služby pre seniorov

Slovensko z výziev Integrovaného regionálneho operačného programu (IROP) v rokoch 2017 až 2021 nevyčerpalo 104 miliónov eur z viac ako 160 miliónov eur určených na zvýšenie dostupnosti sociálnych služieb a zníženie počtu veľkokapacitných domovov pre seniorov. Vyplýva to zo záverov auditu Najvyššieho kontrolného úradu SR (NKÚ), zameraného na komunitné služby pre seniorov.

NKÚ zároveň upozornil na rastúci dopyt po miestach v zariadeniach pre seniorov. V roku 2024 bolo na Slovensku vyše jedného milióna ľudí starších ako 65 rokov, čo je nárast o viac ako 86 000 oproti roku 2020. Kontrola poukázala aj na riziká spojené s politikou deinštitucionalizácie sociálnych služieb. NKÚ konštatoval, že viaceré zmeny boli zavádzané bez predchádzajúcej analýzy finančnej udržateľnosti zariadení, pričom v praxi sa ukázala ekonomická náročnosť udržania zariadení rodinného typu. Náklady kontrolovaných subjektov s výnimkou jedného, prevyšovali príjmy z príspevkov a úhrad, dofinancovanie zabezpečovali najmä z darov a vlastných zdrojov zriaďovateľa.

NOVINKY Z TASR

Arcidiecézna charita Košice mala v minulom roku oporu v 285 dobrovoľníkoch. Pomáhali v zariadeniach charity, miestnych spoločenstvách aj deťom vyrastajúcim v náročných životných podmienkach. Viac ako 250 z nich sa zapájalo do voľnočasových a komunitných aktivít, sprevádzali seniorov, rodiny aj mladých ľudí a pomáhali vytvárať prostredie, v ktorom sa ľudia necítia len ako prijímatelia služieb.

Slovenská katolícka charita vyzbierala počas vianočnej výzvy vyše 23 000 eur na pomoc seniorom. Vyzbieraná suma sa použije na seniorov, pomôže financovať odbornú starostlivosť, nákup zdravotných a hygienických pomôcok či voľnočasové a komunitné aktivity.

Služby sociálneho taxíka

Mesto Dunajská Streda sa pripravuje na spustenie služby sociálneho taxíka. K dispozícii má špeciálne upravené a plne bezbariérové vozidlo určené na prevádzkovanie služby. Cieľom služby je podpora mobility znevýhodnených obyvateľov, seniorov a osôb so zníženou pohyblivosťou. Vozidlo je plne bezbariérové, vybavené elektrohydraulickou zdvíhacou plošinou, spevnenou podlahou a homologizovaným kotviacim systémom pre invalidné vozíky, ktorý umožňuje bezpečnú a dôstojnú prepravu osôb na vozíku.

Kraje a mestá investujú do obnovy zariadení sociálnych služieb

Žilinský samosprávny kraj chce obnoviť centrá sociálnych služieb v Martine a Čadci spolu za takmer dva milióny eur. Finančne náročnejší z dvoch projektov sa týka Centra sociálnych služieb Horelica v Čadci a investičný náklad tu bol odhadnutý na 1,2 milióna eur. Jeho podstatou je zníženie energetickej náročnosti objektu vďaka výmene okien, dverí a strešnej krytiny a zatepleniu fasády. Na 700 000 eur sú odhadnuté investičné náklady pri rekonštrukcii CSS Méta v Martine, kde je navrhnuté zateplenie obvodového plášťa hlavných objektov, výmena výplní otvorov, elektroinštalácie a bleskozvodov a vybavenie vybraných priestorov klimatizáciou.

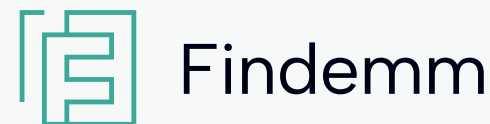
Nitriansky samosprávny kraj pripravuje viaceré projekty na modernizáciu svojich zariadení sociálnych služieb (ZSS). Celkové investície dosiahnu 3,6 milióna eur. Financie budú smerovať napríklad do rekonštrukcií kotolní, technických rozvodov, osvetlenia i bezbariérovosti. K väčším investíciám

patrí prístavba ZSS Perla v Želiezovciach v Levickom okrese za vyše 1,5 milióna eur a ZSS Svetlo Olichov v okrese Zlaté Moravce získala nový evakuačný výťah za 500 000 eur.

Martinská radnica vo februári oficiálne spustila prevádzku nového zariadenia sociálnych služieb na Škultétyho ulici. Zariadenie s kapacitou 36 miest je po Centre sociálnych služieb Podháj druhým mestským zariadením tohto druhu v Martine.

Mesto Bytča získalo finančný príspevok vo výške 611 016 eur na sociálne služby z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na zabezpečenie sociálnych služieb pre ľudí, ktorí potrebujú pomoc inej osoby, alebo pre seniorov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek. Bytčianska samospráva zabezpečuje terénnu opatrovateľskú službu prostredníctvom 40 opatrovateliek, ktoré denne poskytujú pomoc a starostlivosť odkázaným obyvateľom priamo v ich domácom prostredí.

Zdroj: TASR



Zachyťte riziko skôr, ako sa stane problémom.

Findemm prináša pravdepodobnú lokáciu, včasné upozornenia a kontrolu situácie v reálnom čase.

Findemm nie je len systém na privolanie pomoci. Je to systém, ktorý prepája lokáciu, zmeny vitálnych funkcií, upozornenia a pracovné procesy.



„pre bezpečie, nezávislosť a efektívnu starostlivosť“



V interiéri aj v ohraničenom exteriéri určuje pravdepodobnú lokáciu osôb, upozorní na vstup do rizikovej oblasti a umožní reagovať okamžite – priamo cez mobil, tablet alebo počítač.

Evakuačný SOS režim

V krízovej situácii vidíte, kto je už v bezpečí a kto je ešte v objekte – podľa aktuálnej alebo poslednej známej lokácie.

Úlohy s kontrolou prítomnosti

Úlohu je možné označiť ako „Vybavené“ až po reálnej prítomnosti pri prijímateľovi alebo v danom priestore.

Majte prehľad. Reagujte rýchlejšie. Venujte viac času starostlivosti.

Findemm už od 199 € bez DPH / mesiac

Zabezpečte si podmienky pre rok 2026 už dnes. Aktivovať ich môžete podľa vašich plánov – až do 12 mesiacov.



Naskenujte QR kód a overte si dostupnosť zvyhodnenia pre vaše zariadenie.



Pozrite si ako Findemm funguje v pobytovej a terénnej starostlivosti a v domácnostiach.

INVENTARIZÁCIA MAJETKU, ZÁVÄZKOV A ICH ROZDIELOV

KONTROLNÉ
ZISTENIA
Z VLASTNEJ
PRAXE

Inventarizácia predstavuje základnú povinnosť účtovnej jednotky vzhľadom na zásadu preukázateľnosti. Oblasť inventarizácie sa riadi výlučne ustanoveniami § 29 a § 30 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov. Náš príspevok sa bližšie venuje postupu k zostaveniu inventarizácie majetku, záväzkov a ich rozdielov za minulý rok a tiež k menovaniu členov komisií a spracovaniu príkazu štatutára v jednotkách verejnej správy (účtovnej jednotke). Súčasťou nášho príspevku je prehľad kontrolných zistení z praxe autora príspevku a podľa realizovaného webinára v rámci Asociácie zo dňa 3. marca 2026.

Hlavným normatívnym podkladom k vykonaniu inventarizácie majetku, záväzkov a ich rozdielov (pozn. autora: vždy je potrebné uvádzať takýto názov, ktorý vyplýva z dikcie zákona o účtovníctve), je nepochybne príkaz štatutára k vykonaniu inventarizácie majetku, záväzkov a ich rozdielov alebo interný akt riadenia (zásady, smernica). V praxi tento príkaz

PRÍSPEVOK SA VENUJE POSTUPU A PRAVIDLÁM V RÁMCI INVENTARIZÁCIE MAJETKU, ZÁVÄZKOV A ICH ROZDIELOV ZA PREDOŠLÝ ÚČTOVNÝ ROK 2025.

zriaďovateľa obsahuje spravidla termíny vykonania samotnej inventarizácie, respektíve čiastkových inventúr, termíny predloženia výstupov alebo termín, ku ktorému sa vykonáva inventarizácia majetku, záväzkov a ich rozdielov.

Príkaz tiež má obsahovať harmonogram výkonu inventarizácie a nepochybne menovanie členov komisií, počet exemplárov inventarizácie. Príkaz štatutára obsahuje tiež odporúčania k menovaniu členov komisií v zriadených organizáciách (pozn.: napríklad, že majú byť nepárne komisie, ktoré menuje štatutár – riaditeľ organizácie a podobne).

Podľa Metodického usmernenia Ministerstva financií Slovenskej republiky č. MF/007657/2020-352 k uzatvoreniu účtovníctva a zostaveniu individuálnej

účtovnej závierky platí, že organizácie pred ukončením účtovného obdobia vykonajú sériu prác, ktoré zabezpečia, aby individuálna účtovná závierka poskytovala verný a pravdivý obraz o skutočnostiach, ktoré sú predmetom účtovníctva. Tieto činnosti sú považované za prípravné práce pred uzatvorením účtovných kníh a zahŕňajú najmä:

- inventarizáciu a odsúhlasenie zostatkov,
- účtovanie rezerv a opravných položiek,
- účtovanie časového rozlíšenia nákladov a výnosov,
- účtovanie nevyfakturovaných dodávok,
- zaúčtovanie kurzových rozdielov a zaúčtovanie účtovných prípadov na účtoch, ktoré nevykazujú konečný zostatok,

- kontrolu a zaúčtovanie použitia transferov a kontrolu zaúčtovania odpisov k dlhodobému majetku,
- kontrolu bilančnej kontinuity, respektíve kontrolu nadväznosti analytických účtov a analytickej evidencie na syntetické účty a nepochybne tiež,
- kontrolu rozdelenia pohľadávok a záväzkov podľa zostatkovej doby splatnosti a výpočet výsledku hospodárenia a dane z príjmu účtovnej jednotky vo verejnej správe.

V zmysle predmetnej metodiky Ministerstva financií Slovenskej republiky platí, že „inventarizáciou sa overuje účtovná jednotka, či stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov a v účtovníctve zodpovedá skutočnosti. Povinnosť inventarizovať majetok, záväzky a rozdiel majetku a záväzkov vyplýva z ustanovenia § 6 ods. 3 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov. Inventarizáciu účtovná jednotka vykonáva ku dňu, ku ktorému zostavuje riadnu alebo mimoriadnu účtovnú závierku.

Pri hmotnom majetku okrem zásob a peňažných prostriedkov v hotovosti môže účtovná jednotka vykonať inventarizáciu v inej lehote, ako je deň ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka, ktorá však nesmie prekročiť štyri roky. Peňažné prostriedky v hotovosti musí účtovná jednotka inventarizovať ku dňu, ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka.“

Lehota na vykonávanie inventarizácie hmotného majetku sa odporúča stanoviť s ohľadom na početnosť a významnosť položiek hmotného majetku. Účtovná jednotka si môže vo vnútornej predpise k inventarizácii stanoviť kratšiu periodicitu ako 4 roky uvedené v zákone o účtovníctve. Inventarizácia predstavuje ucelený komplex na seba naväzujúcich prác, ktoré možno rozdeliť do niekoľkých krokov:

- zistenie skutočného stavu jednotlivých položiek vykonaním fyzickej alebo dokladovej inventúry, prípadne kombináciou oboch a zaznamenanie zistených skutočností do inventúrnych súpisov,
- porovnanie skutočne zisteného a účtovného stavu jednotlivých položiek majetku a záväzkov a vyčíslenie inventarizačných rozdielov,
- zistenie príčin inventarizačných rozdielov a miery zodpovednosti relevantných pracovníkov,
- rozhodnutie o vysporiadaní inventarizačných rozdielov,
- zaúčtovanie inventarizačných rozdielov a účtovných prípadov vyplývajúcich z inventarizácie. Inventarizačné rozdiely a účtovné prípady vyplývajúce z inventarizácie sa zaúčtujú do účtovného obdobia, za ktoré sa inventarizácia vykonáva.

Skutočný stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov sa zisťuje inventúrou. Inventúra môže byť:

- **Fyzická inventúra** – vykonáva sa pri majetku hmotnej povahy a nehmotnej povahy ako je napríklad dlhodobý majetok, zásoby a peňažné prostriedky v hotovosti. Fyzická inventúra sa vykonáva zistením fyzickej existencie majetku a to prepočítaním a prevážaním. Pri voľne uložených zásobách je možné použiť kvalifikovaný odhad.
- **Dokladová inventúra** – vykonáva sa pri tých druhoch majetku, záväzkoch ako aj rozdielu majetku a záväzkov, pri ktorých nie je možné vykonať fyzickú inventúru.

Vykonáva sa teda pri:

- dlhodobom nehmotnom majetku a dlhodobom hmotnom majetku (tiež drobnom majetku),
- cenných papieroch a vkladoch na bankových účtoch, peniazoch na ceste,
- tovare a materiáli na ceste,
- pohľadávkach a záväzkoch účtovnej jednotky,
- poskytnutých zálohách (predavkoch dodávateľom alebo prenajímateľom a zamestnancom),
- transferoch, rezervách a opravných položkách,
- účtoch časového rozlíšenia, tiež vlastných zdrojoch a podobne.

Stav majetku, záväzkov, rozdielu majetku a záväzkov v inventúrnych súpisoch sa porovnáva so stavom majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve a výsledky porovnania sa uvedú v inventarizačnom zápise (môže byť spracovaný aj v marci 2026). Z vykonaných inventúr majetku sa povinne teda vyhotoví inventarizačný súpis. Takýto zápis je vlastne výsledkom inventarizácie ako celku (predstavuje výsledný materiál, ktorý by mal obsahovať a posúdenie inventarizačných rozdielov, prípadné škody, či potreby ocenenia alebo precenenia majetku, pohľadávok alebo záväzkov).

Rovnako dodám, že inventarizačný zápis v praxi obsahuje aj odsúhlasenie štatutárnym orgánom (starosta, riaditeľ, primátor alebo predseda). Je potrebné uviesť, že inventarizačný zápis (pozn. autora: nie je účtovným dokladom) musí obsahovať povinne aj výsledky vyplývajúce z porovnania skutočného stavu majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov s účtovným stavom a tiež výsledky vyplývajúce z posúdenia realnosti ocenenia majetku a záväzkov (potreba precenenia alebo ocenenia, či úpravy ocenenia). Takýto inventarizačný zápis sa vyhotoví súhrne za viac druhov majetku. Jeho hlavným cieľom je teda zhrnúť výsledky inventarizácie, zadefinovať prípadné rozdiely a potrebu ocenenia, či úpravy ocenenia majetku, pohľadávok alebo záväzkov. Pri kontrole v oblasti pokladničnej agendy sa preveruje najmä súlad účtovného a skutočného stavu poklad-



ničnej hotovosti, správnosť vedenia fyzickej hotovosti (mincí a bankoviek), evidencia v pokladničnej knihe (najmä chronologicky, zápismi, ktoré časovo a vecne súvisia s predmetnou hotovosťou) a tiež aj pohyb pokladničnej hotovosti. Základná finančná kontrola sa na inventúrnych súpisoch a inventarizačných zápisoch nevykonáva, a tiež ani na menovaniach členov komisii a prehlásení hmotne zodpovedných zamestnancov (za pohonné hmoty, pokladničnú hotovosť a podobne). Prípady, kedy sa ale základná finančná kontrola vykoná je inventarizačný rozdiel. Takýto rozdiel sa overí spravidla finančnou kontrolou cez interný doklad o účtovaní rozdielu (buď prebytku alebo manku, či schodku). Oblasť finančnej kontroly je novelizovaná od 1. januára 2026 v zmysle novely č. 294/2025 Z. z.

Treba uviesť, že inventarizácia sa nezverejňuje spolu s účtovnou závierkou cez Register účtovných závierok a ani na vlastnom webovom sídle školy, či jedálne (internetová stránka). Ak sa tak ale subjekt verejnej správy rozhodne zrealizovať, nie je to porušením zákona

(pozn. autora: vtedy by bolo vhodné podpisy členov komisie a hmotne zodpovedných osôb za majetok nezverejniť, či vhodným spôsobom prekryť).

Dodatok do praxe pre rok 2026

Inventarizácia sa vykoná vždy v zmysle zákonných výstupov – inventúrnych súpisov a následne spracovaného inventarizačného zápisu za celú inventarizáciu majetku, záväzkov a ich rozdielov. Hmotne zodpovedné osoby majú riadne podpísané a tiež aktualizované dohody o hmotnej zodpovednosti a podpisujú inventúrne súpisy ako zodpovedná osoba. Členovia jednotlivých komisii využívajú pri inventúre majetku kombináciu dokladovej a fyzickej inventúry a pri záväzkoch a pohľadávkach dokladovú inventúru. Osoba zodpovedná za účtovnú agendu je zároveň povinná sprístupniť podklady k vykonaniu jednotlivých inventúr a byť súčinná počas celej doby jej vykonávania.

Pri kontrole v oblasti pokladničnej agendy sa preveruje najmä súlad účtovného a skutočného stavu pokladničnej hotovosti, správnosť vedenia

Inventarizácia a inventarizačné rozdiely

Inventarizáciou sa overuje, či stav majetku a záväzkov, rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve zodpovedá skutočnosti. Inventarizačné rozdiely sa účtujú do účtovného obdobia, za ktoré sa inventarizáciou overuje stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov, podľa charakteru na príslušné účty nákladov alebo výnosov s výnimkou:

a) schodku peňažných prostriedkov a cenín, ktorý sa účtuje ako pohľadávka voči hmotne zodpovednej osobe,
b) chýbajúcich cenných papierov, ktorých úbytok sa vykáže na analytickom účte cenné papiere v umorovacom konaní, ak sa začne umorovacie konanie,
c) prebytku dlhodobého nehmotného majetku a odpisovaného dlhodobého hmotného majetku, ktorý sa účtuje na ťarchu príslušného účtu majetku a v prospech účtu 384 – Výnosy budúcich období v reálnej hodnote.

fyzickej hotovosti (mincí a bankoviek), evidencia v pokladničnej knihe (najmä chronologicky, zápismi, ktoré časovo a vecne súvisia s predmetnou hotovosťou) a tiež aj pohyb pokladničnej hotovosti.

Dr. Jozef Sýkora, MBA, DSc.

DVADSAŤ KONTROLNÝCH ZISTENÍ V SÚVISLOSTI S INVENTARIZOVANÍM MAJETKU, ZÁVÄZKOV A ICH ROZDIELOV Z APLIKAČNEJ PRAXE AUTORA PRÍSPEVKU

1. Stav majetku, záväzkov, rozdielu majetku a záväzkov v inventúrnych súpisoch nebol vôbec alebo dôsledne porovnaný so stavom majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve.

2. Majetok do spotreby predstavoval rovno náklad a tento nebol účtovaný cez nákladový účet 501 – Spotreba materiálu. Pri disponovaní s majetkom neboli dodržané interné pravidlá kontrolovaného subjektu (v zmysle vnútornej smernice o majetku alebo o zásobách a ich evidovaní).

3. Obratová súpiska zásob či skladová karta nebola posúdená pri inventúre zásob alebo materiálových zásob (pozn. autora: odporúčam pripojiť k inventúrnemu súpisu a tiež aj stav majetku na účte zásob z hlavnej knihy).

4. Účtovná jednotka disponovala pokladničnou hotovosťou, no nemala vôbec vedenú pokladničnú knihu a pokladnicu. Zamestnanci nemali podpísanú hmotnú zodpovednosť formou písomnej dohody.

5. Inventúra pokladničnej hotovosti nebola vykonaná minimálne raz za rok, a to k stavu 31. december príslušného účtovného roka (pozn. autora: pokladničná hotovosť sa prepočíta a preverí sa s evidovaným účtovným stavom k stavu 31. december 2025).

6. Výstupom z čiastkovej (dielčej) inventúry nebol inventúrny súpis (pozn. autora: náležitosti sú rovnaké ako v prípade inventúry majetku, či podsúvahovej evidencie).

7. Nedodržanie zásady bilančnej kontinuity – v praxi sa kontroluje, či zostatky účtov k 31. decembru 2025 sa rovnajú stavu k 1. januáru 2026 vrátane a neuskutočnili sa žiadne účtovné prípady medzi uzatvorením účtovných kníh a ich otvorením na začiatku nasledujúceho roka. Bilančná kontinuita musí byť zachovaná okrem bežného účtovníctva aj v účtovných výkazoch ako aj v tabuľkách poznámok.

8. Majetok do spotreby nebol riadne účtovaný cez nákladový účet 501, respektíve interná smernica subjektu verejnej správy upravuje a zakotvuje

podsúvahovú evidenciu, ktorá ale nebola predmetom inventarizovania a vedenia v majetkovej evidencii majetku.

9. Zistený bol pri kontrole vykonania inventarizácie majetok dlhodobého charakteru, ktorý nebol majetkovo evidovaný a zaradený (zadefinovaný kontrolou ako novoobjavený majetok).

10. Účtovná jednotka pri kontrole nemala k dispozícii došlú faktúru od dodávateľa k času zostavenia inventarizácie a takýto prípad neúčtovala ako nevyfakturovanú dodávku cez účet rezerv (tvorba rezervy sa tiež inventarizuje a riadne sa vyhotoví inventúrny súpis členmi inventarizačnej komisie za tento druh záväzku/pasíva v súvahe).

11. Z inventúrneho súpisu evidovaných záväzkov sa nevykonala inventarizačný zápis, respektíve nebol takýto zápis vyhotovený vôbec.

12. Počas inventarizácie bolo presúvané/premiestňované s majetkom vášho subjektu. Platí, že zámer vyradenia majetku má byť uvedený v inventarizačnom zápise a následne menovaná i vyradovacia komisia a likvidačná komisia (pozn. autora: môže ísť o tie isté osoby).

13. K vyradeniu majetku po inventarizácii nebolo riadne spracované písomné rozhodnutie o prebytočnosti alebo neupotrebitelnosti majetku, ktorý podpisuje štatutár (pozn.: starosta, primátor alebo riaditeľ, či predseda a overuje sa povinne základnou finančnou kontrolou).

14. V kontrolovanom subjekte vznikla škoda a tá nebola predmetom škodovej komisie a nebolo o tejto skutočnosti účtované, čím nebol dodržaný zákon č. 138/1991 Zb. o majetku obcí v znení neskorších predpisov (evidovanie a udržiavanie majetku a chránenie pred poškodením a znehodnotením).

15. Fyzická inventúra hmotného majetku bola vyhotovená až na jar nasledujúceho účtovného roka.

16. Pri peňažných prostriedkoch v hotovosti sa nevykonala inventarizácia aspoň jedenkrát ročne formou

inventúrneho súpisu za pokladnicu a pokladničnú agendu (pozor, vždy sa vykonáva inventúra k času zostavenia účtovnej závierky, teda k 31. decembru 2025).

17. V kontrolovanom subjekte bola vedená a evidovaná podsúvahová evidencia majetku a táto neprešla riadne inventarizáciou (pozn. autora: fyzická inventúra znamená osobnú kontrolu majetku s cieľom preverenia, či majetok je stále v čase inventúry na mieste, preverenia, či majetok je na mieste určenia v zoradovacom protokole alebo inventúrnej karte a tiež preverenia, či je majetok využívaný alebo či nie je opotrebovaný). Podsúvahová evidencia obsahuje drobný dlhodobý majetok, či vypožičaný majetok a má prejsť inventarizáciou bez ohľadu na charakter, či je vedený v drobný majetok cez účet 028 alebo cez podsúvahovú evidenciu majetku mimo hlavnej knihy.

18. Ak zistíte inventarizačný rozdiel (prebytok, manko alebo škodu) v rámci inventarizácie majetku a záväzkov, vždy sa účtuje do vecne príslušného obdobia (pozn.: teda do účtovného roka 2025, ak nemáte účtovný rok 2025 ešte ukončený).

19. Inventarizačný rozdiel môže mať dvojaký charakter, a to manko, ak zistený skutočný stav je nižší ako stav v účtovníctve a ak ho nemožno preukázať účtovným záznamom, pri peňažných prostriedkoch a ceninách sa označuje ako schodok. Inventarizačný rozdiel (kladný, či plusový) je tiež prebytok, ak zistený skutočný stav je vyšší ako stav v účtovníctve a ak ho nemožno preukázať účtovným záznamom.

20. Počas inventarizácie nemožno majetok premiestňovať alebo vyradiť. Platí, že zámer vyradenia majetku má byť uvedený v inventarizačnom zápise a následne menovaná i vyradovacia komisia a likvidačná komisia (pozn. autora: môže ísť o tie isté osoby). K vyradeniu majetku je potrebné písomné rozhodnutie o prebytočnosti majetku, ktorý podpisuje štatutár. Je treba uviesť, že v prípade škody, sa tiež škoda zadefinuje a následne je predmetom škodovej komisie, pričom tá spravidla zasadá po skončení inventarizácie majetku (pozn. autora: v praxi frekventovane v mesiacoch február až apríl 2026).



DODATKOVÁ DOVOLENKA V SOCIÁLNYCH SLUŽBÁCH

POVINNOSŤ ALEBO ŠANCA BYŤ LEPŠÍM ZAMESTNÁVATEĽOM?

VÄČŠINA POSKYTOVATEĽOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB (SOS) SA UŽ URČITE STRETLA S POJMOM DODATKOVÁ DOVOLENKA. ČI UŽ TO BOLO PRI SKÚMANÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE A Z NEHO VYPLÝVAJÚCICH POVINNOSTÍ, PRÍPADNE NA ODBORNÝCH KONFERENCIÁCH A ŠKOLENIACH. SPRAVIDLA NAJČASTEJŠIE VŠAK PRI KOMUNIKÁCIÍ SO ZAMESTNANCAMI, KTORÍ SI TÚTO DOVOLENKU NÁROKOVALI. NIEKTORÍ SA, BOHUŽIAL, STRETLI S DANÝM POJMOM AJ V RÁMCI KONTROL INŠPEKTORÁTOV PRÁCE. ČO JE TO TEDA DODATKOVÁ DOVOLENKA? AKO SA S ŇOU AKO ZAMESTNÁVATEĽ VYSPORIADAŤ? A JE TO LEN ĎALŠIA POVINNOSŤ ALEBO AJ ŠANCA BYŤ LEPŠÍM ZAMESTNÁVATEĽOM?

Zákon je nejednoznačný

Dodatková dovolenka je pracovnoprávny nárok zamestnanca definovaný Zákonníkom práce. Konkrétne je to nárok zamestnanca na týždeň dovolenky navyiac k zákonnej výmere, a to v prípade, ak vykonáva v práci činnosti definované zákonom. V sociálnych službách je relevantné ustanovenie, ktoré podmieňuje uvedený nárok pre zamestnanca ak „pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času“. Zjednodušene, ak aspoň polovicu pracovného času trávi zamestnanec priamo s prijímateľmi SoS s psychiatrickými diagnózami, tak tento nárok má. Skúsené oko riaditeľa alebo personalistu hneď postrehne, že len Zákonník práce odpoveď na to, ktorých konkrétnych zamestnancov sa to týka, nedá.

Výklad zo strany štátu

Zákonník práce ukladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR povinnosť vydať všeobecne záväzný právny predpis, ktorý upresní druhy prác, pracovísk a oblastí, kde majú zamestnanci na dodatkovú dovolenku nárok. Takýto predpis od prijatia Zákonníka práce v roku 2001 prijatý nebol. Preto sa niektorí poskytovatelia SoS a právnici, ktorí sa zaoberajú pracovnoprávnymi záležitosťami, riadia v rámci historicko-právneho výkladu práva dávno neplatnou vyhláškou z roku 1967. Tá upravovala pravidlá v danej oblasti v minulosti. Tento postup je však právne nevymáhateľný. Asociácii poskytovateľov sociálnych služieb v SR uvedené pravidlá potvrdil Národný inšpektorát práce, s tým, že v zásade si zamestnávateľia majú riešiť metodikou plnenia povinností v oblasti dodatkovej dovolenky vo vlastnej réžii.

Praktické riešenie a právna istota

V praxi je riešenie pomerne jednoduché, avšak administratívne náročné. K posúdeniu nároku na dodatkovú dovolenku by mal zamestnávateľ vypracovať internú smernicu a na jej základe nárok posudzovať. Odporúčané je vypracovať časové

snímky pracovného dňa zamestnancov podľa jednotlivých pracovných pozícií, respektíve konkrétnych zamestnancov. Keďže väčšinou je prvotný impulz na riešenie uvedeného podnet od zamestnancov, je vhodné nechať si urobiť časové snímky aj od nich samotných. Na základe týchto podkladov a v súlade s internou smernicou sa nárok prizná alebo neprizná. Čo sa týka právnej istoty, tak tú minimálne do prijatia vykonávacieho predpisu MPSVR SR, zamestnávateľ mať nebude. Pri prípadných pracovnoprávných sporoch má rozhodujúcu právomoc Inšpektorát práce. Finálny verdikt, samozrejme, môže priniesť len súd.

Šanca byť lepším zamestnávateľom

V zásade takmer každý poskytovateľ SoS v ostatných rokoch riešil a rieši problémy so zamestnancami. Či už s ich nedostatkom alebo nedostatočnou kvalitou nimi odvedenej práce. Preto je logické snažiť sa poskytovať pracovníkom nielen finančné, ale aj nefinančné benefity, medzi ktoré patrí aj dovolenka navyiac, nazvime ju bonusová. Je dôležité nemýliť si dodatkovú dovolenku, nárok, na ktorý zakladá Zákonník práce, a bonusovú dovolenku, ktorá sa poskytuje z rozhodnutia zamestnávateľa. Práve v kombinácii týchto dvoch typov dovolenky spočíva možnosť, ako sa stať lepším zamestnávateľom. Takým, ktorý je nielen atraktívny pre uchádzačov o prácu, ale aj si vie zamestnancov udržať. A čo je najdôležitejšie, tak ich vie motivovať k tomu, aby svoju prácu vykonávali dlhodobo na vysokej úrovni. Práve to je totiž nevyhnutná podmienka poskytovania kvalitnej sociálnej služby prijímateľom. A to je poslanie, pre ktoré sa oplatí prekonávať všetky prekážky, vrátane tých, ktoré priblížil a rozobral tento článok.

Ing. Tomáš Horváth
Predseda ekonomickej sekcie APSS v SR

SLOVO
Z ODBORNEJ
PRAXE



DIGITALIZÁCIA PRE ZARIADENIA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

GALILEO JE PRIPRAVENÉ NA VŠETKO, ČO POTREBUJETE KOMUNIKOVAŤ

DIGITÁLNE INFORMAČNÉ PANEĽY

- Rýchle zobrazenie správ a oznamov
- Zábavné hry pre klientov zariadenia
- Prispôsobené pre ľudí so zdravotným znevýhodnením
- Jednoduchá online správa obsahu

WEBOVÉ STRÁNKY

- Na mieru šitý obsah
- V súlade s legislatívou
- Responzívny a moderný dizajn

Načítajte QR kód a zistite viac

www.igalileo.sk | +421 37 32 17 888 | info@igalileo.sk

HelpLivi
BEZPEČIE KLIENTA 24/7



Okamžité upozornenie personálu pri rizikovom pohybe klienta.

HelpLivi zabezpečuje nepretržitý dohľad nad pohybom klienta – od lôžka, až po odchod z budovy. Upozornenia prichádzajú priamo do **mobilnej aplikácie** personálu, ktorý môže okamžite reagovať. Menej práce pre personál, **viac bezpečia pre klientov.**

1 LÔŽKO → 2 DVERE → 3 OBJEKT

Upozorní, keď klient opustí lôžko.

Upozorní, keď klient opustí izbu.

Upozorní pri neoprávnenom odchode.

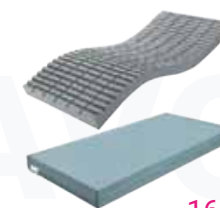
Bezdrôtový systém | Cenová dostupnosť

Viac informácií na:
www.helpilivi.sk



Elektrická polohovacia posteľ COMFORT

989,00 €



160,00 €

Stropný zdvihák
Cenová ponuka na mieru



Antidekubitný matrac proti preležaninám UNIZDRAV MEDICAL X5

Profesionálny kyslíkový koncentrátor ZY-5AW

1 341,60 €



215,00 €

Invalidný vozík odľahčený UNIZDRAV LIGHT

Bezplatná telefónna linka

0905 684 954

www.unizdrav.sk



seni-sk.sk



Široká škála absorpčných produktov pre ľudí, ktorí potrebujú spoľahlivú ochranu.

Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb v SR
vyhlasuje 7. ročník ankety **Národnej ceny starostlivosti**

DOBŘÉ SRDCE

Prihlášky posielajte od 25. 3. do 25. 5. 2026.

Nominovaný musí vyvíjať činnosť, ktorá je predmetom jeho návrhu a ktorú je potrebné opísať v prihláške.

Výsledky celonárodnej ankety budú vyhlásené na slávnostnom Galavečere 7. 9. 2026.



DOBŘÉ SRDCE
Národná cena starostlivosti

*Ďakujeme,
že pomáhate.*

KATEGÓRIE

SESTRA
MANAŽÉR

OPATROVATEĽ/KA

SOCIÁLNY PRACOVNÍK

INÝ ODBORNÝ PRACOVNÍK

POSKYTOVATEĽ SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

VÝNIMOČNÝ PRÍNOS PRE SOCIÁLNE SLUŽBY



Asociácia poskytovateľov
sociálnych služieb v SR



AGENTÚRA
POSKYTOVATEĽOV
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB SR

Prihlasujte na: www.dobre-srdce.sk