



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.

ITMS kód: 27120130721 - 27130230023



Modely systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie

Štúdie uskutočniteľnosti (feasibility studies)

(výstup podaktivity národného projektu 1.3.2 Návrh systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie)

Zodpovedný riešiteľ: Ochotnický Pavol

Spoluriešitelia:

Bartalosová Erika

Jančovičová-Bognárová Kristína

Kahanec Martin

Neubauerová Erika

Šipikalová Silvia

Bratislava, október 2015

Názov výstupu

Modely systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Štúdie uskutočniteľnosti (feasibility studies).

Národný projekt

„Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“ (ITMS kód: 27120130721 – 27130230023)

Podaktivita 1.3.2

„Návrh systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie“

Odberateľ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia sociálnej a rodinnej politiky

Realizátor

Ekonomická univerzita v Bratislave, Dolnozemská cesta 1, 852 35 Bratislava

Autori/ky výstupu

prof. Ing. Ochotnický Pavol, CSc.

Ing. Bartalosová Erika, PhD.

Ing. Mgr. Jančovičová-Bognárová Kristína, PhD.

doc. Ing. Kahanec Martin, PhD.

doc. Ing. Neubauerová Erika, PhD.

doc. Ing. Šipikalová Silvia, PhD.

Uloženie výstupu

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava

Obsah

DÔVODY ZAVEDENIA VZDELÁVANIA V REZORTE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY S OSOBITNÝM ZRETEĽOM NA OBLASŤ PODPORY SOCIÁLNEJ INKLÚZIE.....	6
POSTUP SPRACOVANIA ŠTÚDIE	10
VÝCHODISKÁ A SPOLOČNÉ ZNAKY CM A SDcM.....	16
CENTRALIZOVANÝ MODEL	23
STRATEGICKY DECENTRALIZOVANÝ MODEL.....	41
KOMPARATÍVNA ANALÝZA A VYHODNOTENIE MODELOV	57
EXECUTIVE SUMMARY	59
BIBLIOGRAFIA.....	61
ZOZNAM PRÍLOH	62

ZOZNAM OBRÁZKOV A SCHÉM

Obrázok 1 Základná schéma NP.....	7
Obrázok 2 Grafická ilustrácia základného zadania.....	10
Schéma 1 Fázy spracovania štúdie a ich vecný obsah	11
Schéma 2 Nosné prvky systému rezortného systému vzdelávania.....	12
Schéma 3 Kľúčové aspekty CM a SDcM	12
Schéma 4 Porovnanie a vyhodnotenie modelov rezortného vzdelávania.....	15
Schéma 5 Strategické riadenie v oblasti vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie.....	17
Schéma 6 Cieľové skupiny rezortného vzdelávania.....	19
Schéma 7 Vzťah Sociálnej akadémie k vybraným inštitúciám.....	20
Schéma 8 Väzba medzi Sociálnou akadémiou, zamestnávateľmi a zamestnancami vo väzbe na rezortné vzdelávanie.....	20
Schéma 9 Proces akreditácie vzdelávacích programov.....	21
Schéma 10 Vzťah Sociálnej akadémie k ostatným zložkám.....	22
Schéma 11 Navrhované legislatívne zmeny v súvislosti so zriadením rezortnej vzdelávacej inštitúcie (CM).....	23
Schéma 12 Strategické riadenie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie v organizačnej štruktúre MPSVaR SR.....	25
Schéma 13 Organizačná štruktúra (CM).....	27
Schéma 14 Personálna štruktúra (CM).....	30
Schéma 15 Finančný pilier centralizovaného modelu Sociálnej akadémie.....	31
Schéma 16 Navrhované legislatívne zmeny v súvislosti so zriadením rezortnej vzdelávacej inštitúcie (SDcM).....	41
Schéma 17 Organizačná štruktúra (SDcM).....	44
Schéma 18 Personálna štruktúra (SDcM).....	46
Schéma 19 Finančný pilier strategicky decentralizovaného modelu Sociálnej akadémie.....	47

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Preferované modely systému vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie.....	8
Tabuľka 2 Štruktúra SWOT analýzy.....	13
Tabuľka 3 Celkové bodové hodnotenie SWOT stránok pre CM a SDcM.....	14
Tabuľka 4 Pozitíva a negatíva územných jednotiek pri koncipovaní vzdelávacej inštitúcie...	16
Tabuľka 5 Vzdelávacie témy v oblasti sociálnej inklúzie.....	18
Tabuľka 6 Hlavné pracovné náplne jednotlivých oddelení Sociálnej akadémie (CM).....	28
Tabuľka 7 Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie (CM).....	32
Tabuľka 8 Priestorové zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (CM).....	33
Tabuľka 9 Mzdové náklady Sociálnej akadémie (CM).....	35
Tabuľka 10 Mzdové náklady regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (CM)...	36
Tabuľka 11 Základné vybavenie priestorov sídla Sociálnej akadémie (CM).....	37
Tabuľka 12 Materiálno-technické zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier a základné vybavenie ich učebných priestorov pre teoretické a praktické vyučovanie (CM).....	37
Tabuľka 13 Vplyv centralizovaného modelu Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy.....	40
Tabuľka 14 Hlavné pracovné náplne jednotlivých oddelení Sociálnej akadémie v SDcM.....	42
Tabuľka 15 Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie (SDcM).....	48
Tabuľka 16 Priestorové zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (SDcM).....	49
Tabuľka 17 Mzdové náklady Sociálnej akadémie (SDcM).....	51
Tabuľka 18 Mzdové náklady regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (SDcM).....	52
Tabuľka 19 Základné vybavenie priestorov sídla Sociálnej akadémie (SDcM).....	53
Tabuľka 20 Materiálno-technické zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier a základné vybavenie ich učebných priestorov pre teoretické a praktické vyučovanie (SDcM).....	53
Tabuľka 21 Vplyv SDcM Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy.....	56
Tabuľka 22 Kvantifikované SWOT analýzy pre CM a SDcM.....	57

DÔVODY ZAVEDENIA VZDELÁVANIA V REZORTE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY S OSOBITNÝM ZRETELOM NA OBLASŤ PODPORY SOCIÁLNEJ INKLÚZIE

Žijeme v období, ktoré je poznamenané turbulentnými zmenami tak spoločenského, ako aj ekonomického prostredia. Globalizácia svetovej ekonomiky, dopady krízy, ale aj mnohé ďalšie javy a procesy, vplývajú na rozhodnutia reprezentantov štátu tak na centrálnej úrovni, ako aj na úrovni regionálnej, či miestnej. Kľúčovou sa stáva otázka nájdenia optimálneho pomeru medzi spravodlivosťou a efektívnosťou, otázka zabezpečenia aspoň minimálnej záchranej sociálnej siete v kontexte ekonomických možností štátu. Dnes už nikto nepolemizuje o tom, či štát má alebo nemá zasahovať do ekonomiky prostredníctvom nástrojov verejnej politiky, diskutovanou je otázka miery týchto zásahov a predovšetkým ich foriem.

Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny je rezortom, ktorý je obzvlášť citlivý na ekonomické aj mimoekonomické východiská svojho pôsobenia. Nezamestnanosť, nerovnomerné rozdelenie dôchodkov a s tým súvisiaci problém chudoby, ale aj potreba zohľadniť viaceré špecifiká niektorých regiónov (existencia marginalizovaných komunít, nezamestnanosť mladých, dlhodobá nezamestnanosť a s tým spojená strata pracovných návykov ...), snaha zabezpečiť rovnosť šancí pre hendikepovaných občanov, či eliminovať, resp. aspoň korigovať nežiaduce javy ako napr. týranie žien a detí, si vyžadujú permanentný monitoring a pružné prispôbovanie nástrojov politiky spojenej s podporou sociálnej inklúzie.

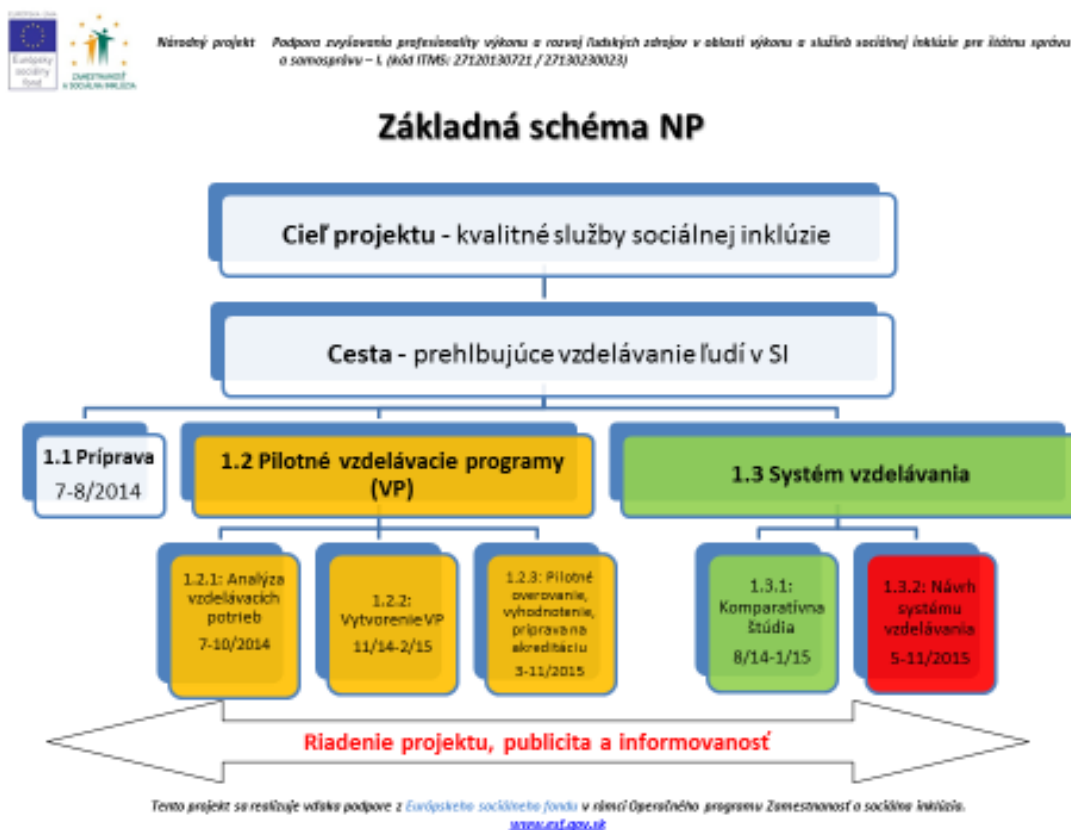
Odhliadnuc od vecnej, či peňažnej pomoci v podobe rôznych druhov dávok, významnú úlohu môže v tomto procese zohrávať ďalšie vzdelávanie výkonných pracovníkov a pracovníčok, ktorí sú často v praxi konfrontovaní s rôznorodými situáciami, na ktoré musia reagovať operatívne, ale predovšetkým kvalifikovane. Schopnosť akceptovať prirodzené prostredie klientov/tiek, či zaujať relevantné stanovisko k ich špecifickým problémom, si vyžadujú nie len znalosť zaužívaných administratívnych postupov, ale tiež znalosť aktuálnej legislatívy, základov psychológie a ďalšie poznatky z rôznych vedných disciplín.

Prirodzená potreba permanentného vzdelávania výkonných pracovníkov a pracovníčok rezortu, vyplývajúca z neustále sa meniacej štruktúry obyvateľstva ohrozeného sociálnym vylúčením, je však len jedným, aj keď významným faktorom podporujúcim myšlienku ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Závažnosť naznačených problémov podčiarkuje aj snaha viacerých krajín **reformovať existujúce, zaužívané systémy** v snahe prispôbiť ich novodobým podmienkam, či **cielenie európskych podporných schém na riešenie kľúčových problémov**, spojených s otázkami sociálneho vylúčenia a podpory ich riešenia.

Kľúčovým vecným zámerom národného projektu *„Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.”* je spracovanie návrhu systému rezortného vzdelávania v oblasti

podpory sociálnej inklúzie. Základná schéma tohto národného projektu (ďalej tiež NP) je prezentovaná na obrázku 1.

Obrázok 1 Základná schéma NP



Zdroj: Repková, K. a kol.: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách, s.3

Kolektív autorov/iek štúdie vychádzal z analýz a doterajších zistení v rámci národného projektu, ktoré potvrdzujú potrebu systémového riešenia vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Ide najmä o tieto zistenia:

- **pozitívne ohlasy na doteraz uskutočňované vzdelávacie aktivity v rezorte**, realizované prostredníctvom Centra vzdelávania MPSVR SR, ústredných orgánov štátnej správy, iných verejných inštitúcií, vzdelávacích inštitúcií a profesijných zoskupení, mimovládnych organizácií a občianskych združení, prípadne prostredníctvom domácich a zahraničných certifikovaných lektorov/iek;
- **inšpiratívne príklady dobrej praxe** v zahraničí, ale aj vo vybraných rezortoch na Slovensku (zdravotníctvo, školstvo, justícia);
- **výsledky pilotného overovania vzdelávacích programov**, reflektujúcich vzdelávacie potreby praxe;
- **existujúce legislatívne zázemie**.

Podľa súčasne platnej legislatívy (Zákonník práce č. 311/2001, Zákon o štátnej službe č. 400/2009, Zákon o verejnej službe č. 313/2001, Zákon o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny č. 219/2014, Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch č. 317/2009, Vyhláška č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a iné) sa zamestnávateľ stará o prehlbovanie kvalifikácie svojich zamestnancov/kýň a zamestnanci/kyne majú povinnosť absolvovať vzdelávanie za účelom udržania a prehĺbenia svojej kvalifikácie.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako hlavný nositeľ a realizátor politik sociálnej inklúzie a najmä ako zamestnávateľ, má voči svojim zamestnancom/kyniam vykonávajúcim politiky a opatrenia v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí zodpovednosť prehlbovať ich kvalifikáciu. Z vyššie uvedených právnych noriem sme vybrali niekoľko nosných prvkov, ktoré uvádzame v prílohe tejto štúdie (Príloha 1).

Riešiteľský tím podaktivity 1.3.2 v tomto materiáli predkladá dva rozpracované modely systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie vo forme štúdií uskutočniteľnosti (feasibility studies). Preferované modely (centralizovaný model a strategicky decentralizovaný model) sa opierajú o rámcové systémové piliere (špecifikované v rámci výstupu podaktivity 1.3.1 NP, tabuľka 1).

Uvedené modely vychádzajú z výstupov v rámci jednotlivých fáz národného projektu „Podpora zvyšovania profesionalitu výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“, z odporúčaní riešiteľského tímu podaktivity 1.3.1 národného projektu a zároveň reflektujú požiadavky zadávateľa – Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, týkajúce sa koncepčných zámerov v tejto oblasti. Vypovedaciu hodnotu štúdií podčiarkujú SWOT analýzy modelov, ako aj ich komparatívna analýza.

Tabuľka 1 Preferované modely systému vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie

Model Pilier	Centralizovaný	Strategicky decentralizovaný
Legislatívny	celonárodná legislatíva v oblasti celoživotného vzdelávania; rezortná legislatíva v oblasti pracovno-právnych vzťahov, štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme; rezortná legislatíva v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti; rezortná legislatíva v oblasti sociálnej práce (zákon č. 219/2014 Z.z.), ale aj ostatných rezortných vzdelávacích systémov (napr. v rezorte školstva či zdravotníctva);	celonárodná legislatíva v oblasti celoživotného vzdelávania; rezortná legislatíva v oblasti pracovno-právnych vzťahov, štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme; rezortná legislatíva v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti; rezortná legislatíva v oblasti sociálnej práce (zákon č. 219/2014 Z.z.), ale aj ostatných rezortných vzdelávacích systémov (napr. v rezorte školstva či zdravotníctva);

Strategicko-riadiaci	vzdelávacia stratégia v rezorte, mediovanie vzdelávacích záujmov kľúčových inštitúcií rezortu, štandardy, akreditácia vzdelávacích programov na úrovni ministerstva (osobitný útvar ministerstva); garantovanie najmä oblasti špecializačného vzdelávania v sociálnej práci a vzdelávania v oblasti nadstavbových činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny;	vzdelávacia stratégia pripravovaná a realizovaná vlastnou vzdelávacou inštitúciou zriadenou rezortom (napr. Sociálna akadémia);
Výkonný	vlastná vzdelávacia inštitúcia (napr. Sociálna akadémia) – systematická analýza vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie, poskytovateľ vzdelávacích služieb alebo ich „nákupca“ pre sociálnych zamestnávateľov, vyhodnocovanie efektívnosti ďalšieho vzdelávania;	vlastná vzdelávacia inštitúcia – systematická analýza vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie, exkluzívny (nie výlučný) poskytovateľ vzdelávacích služieb alebo ich „nákupca“ pre sociálnych zamestnávateľov, vyhodnocovanie efektívnosti ďalšieho vzdelávania (vstupov, procesov, dopadov);
Finančný	viac zdrojové financovanie (financovanie strategického útvaru ministerstva – rezortné zdroje; financovanie výkonu - kombinované zdroje rezortu, ESF, zamestnávateľov...).	viac zdrojové financovanie (kombinované zdroje rezortu, ESF prostredníctvom zamestnávateľov, vlastné zdroje zamestnávateľov...).

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek na základe: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách, 2015

POSTUP SPRACOVANIA ŠTÚDIE

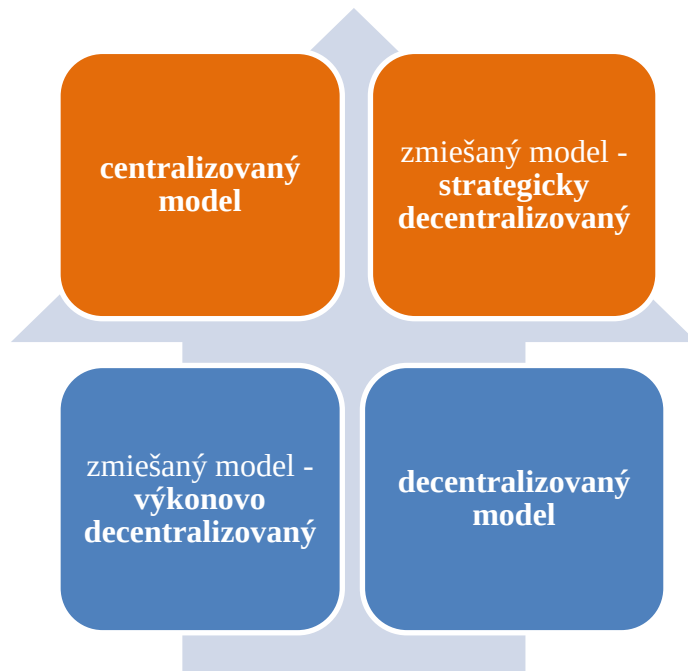
Východiská pre spracovanie predloženej štúdie **definovala komparatívna štúdia¹ o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EÚ**. Štúdia predstavovala podaktivitu 1.3.1 národného projektu s názvom *Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I. ITMS kód: 27120130721 - 27130230023*. Bola základným zdrojom pre následnú podaktivitu 1.3.2.

Objednávateľom štúdie bol Inštitút pre výskum práce a rodiny. Predmet bol zadávaný v podobe vytvorenia písomného dokumentu – štúdií uskutočniteľnosti, v ktorých budú v štruktúrovanej forme rozpracované dva varianty (modely) systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie na základe špecifických a pre daný prípad jedinečných požiadaviek, ktoré boli definované v príslušnej výzve.

V súlade s podaktivitou 1.3.1 NP a ako jej výsledok bolo zadávaním (pôvodne zo štyroch identifikovaných modelov) schválené podrobnejšie rozpracovanie dvoch variantov (modelov) systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Konkrétne:

- **centralizovaný model – ďalej len CM**
- **strategicky decentralizovaný (zmiešaný) model – ďalej len SDcM.**

Obrázok 2 Grafická ilustrácia základného zadania



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

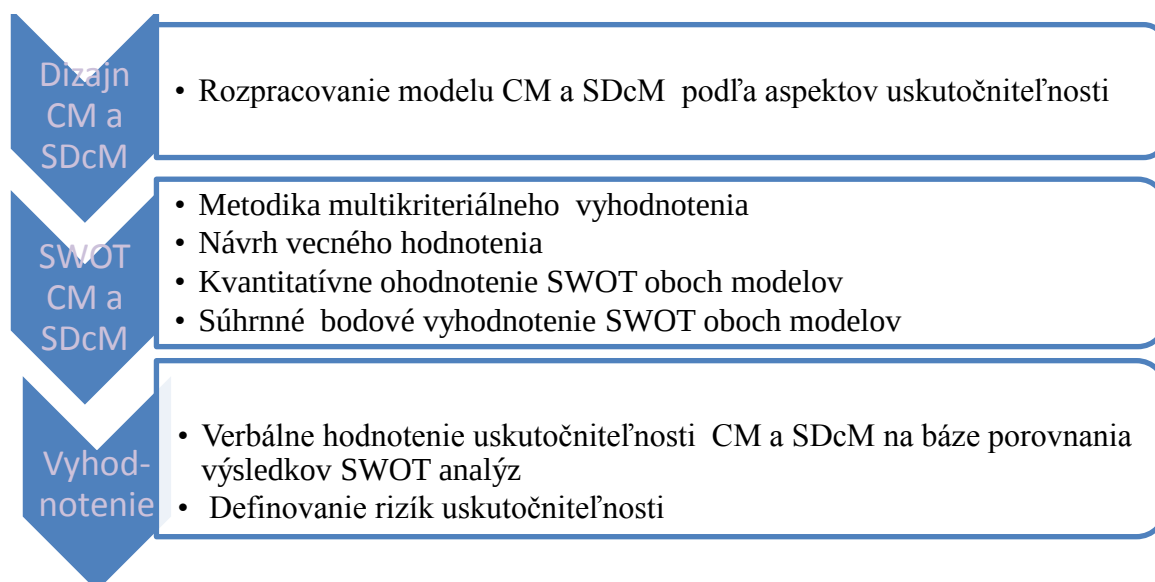
¹ Repková, K., Dudová, I., Kešelová, D., Neubauerová, E.: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EU (výstup pod aktivity 1.3.1 NP), Bratislava 2015.

Východiskom pre konkretizáciu štúdie bolo úvodné stretnutie pre formovanie spoločného „mentálneho nastavenia a porozumenia“ v kontexte základného zadania a doterajšieho priebehu NP, ako aj dohodnutie ďalšieho postupu. Dňa 8.7.2015 predstavili zástupcovia Ekonomickej univerzity v Bratislave zadávateľovi a konečnému odberateľovi NP Stratégiu a postup spracovania dokumentu v rámci podaktivity 1.3.2 NP: „Návrh systému rezortného vzdelávania – rozpracovanie dvoch variantov systému rezortného vzdelávania vo forme štúdií uskutočniteľnosti“. Bol dohodnutý aj ďalší postup. Tento bol spresnený dňa 10.9.2015, kedy sa v priestoroch MPSVR SR uskutočnilo pracovné stretnutie zástupcov MPSVR SR, ÚPSVaR SR, Inštitútu pre výskum práce a rodiny ako zadávateľa a riešiteľského tímu - dodávateľa štúdie. Cieľom a predmetom rokovania bolo získanie podpory pre zdieľanú predstavu riešiteľa a zadávateľa pri príprave finálneho dokumentu v rámci podaktivity 1.3.2 NP: „Návrh systému rezortného vzdelávania – rozpracovanie dvoch variantov systému rezortného vzdelávania vo forme štúdií uskutočniteľnosti“.

Riešitelia/ky postupne navrhli a predstavili zadávateľovi postup prác pri spracovávaní dokumentu, ktorý obsahoval *tri základné fázy*. V súlade so zadaním a výsledkami podaktivity 1.3.1 sa jednotlivé fázy riešenia zamerali na:

- (i) **rozpracovanie dizajnu CM a SDcM podľa nosných aspektov uskutočniteľnosti CM a SDcM,**
- (ii) **spracovanie SWOT analýz pre CM a SDcM,**
- (iii) **vyhodnotenie.**

Schéma 1 **Fázy spracovania štúdie a ich vecný obsah**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Východiskom pre rozpracovanie návrhov dizajnu CM a SDcM rezortného systému vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie pre podmienky SR bolo **vytvorenie inštitucionálneho rámca pre systém rezortného vzdelávania, ktorý obsahuje tri nosné prvky**:

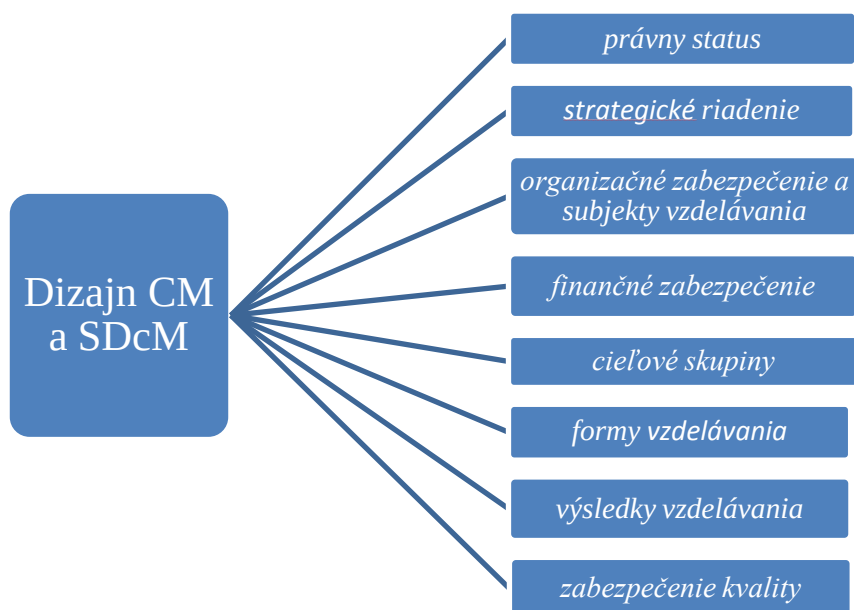
Schéma 2 Nosné prvky systému rezortného systému vzdelávania



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

V rámci prvej fázy – **spracovanie/rozpracovanie dizajnu CM a SDcM** – sa riešitelia zamerali na viacero aspektov, ktoré sú kľúčové vo väzbe na tvorbu inštitucionálneho rámca systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie.

Schéma 3 Kľúčové aspekty CM a SDcM



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

V rámci druhej fázy spracovanie štúdie - **SWOT analýza CM a SDcM** - riešitelia/čky vychádzali z faktu, že len prvé štyri aspekty CM a SDcM sú z hľadiska dizajnu a obsahu odlišné. Zvyšné štyri aspekty sú spoločné pre oba modely. **Tieto fakty zohľadnila aj štruktúra štúdie, kde spoločné atribúty oboch modelov (obsahové zameranie a cieľové skupiny, vzťah systému k MPSVaR SR a jeho inštitúciám ako i k ostatným systémom celoživotného vzdelávania) sú súčasťou kapitoly Východiská a spoločné znaky CM a SDcM a rozdielne atribúty sú rozpracované v samostatných kapitolách**, čo zároveň zohľadňuje aj nasledovná metodika tvorby a porovnania SWOT analýzy CM a SDcM.

- a) Pre model CM a SDcM zostavia riešitelia/čky **verbálnu verziu SWOT analýzy** pre oba modely. Tie sú členené v rámci 4 hlavných skupín kritérií, a to: *právny status, strategické riadenie, organizačné zabezpečenie a subjekty, finančné zabezpečenie*.

Tabuľka 2 Štruktúra SWOT analýzy

Silné stránky (S)	Slabé stránky (W)
<i>právny status sp1, sp2,...</i>	<i>právny status wp1, wp2,...</i>
<i>strategické riadenie ss1, ss2,...</i>	<i>strategické riadenie wp1, wp2,...</i>
<i>organizačné zabezp. a subjekty so1 so2, .</i>	<i>organizačné zabezp. a subjekty wp1, wp2,...</i>
<i>finančné zabezpečenie sf1, sf2, ...</i>	<i>finančné zabezpečenie wp1, wp2,...</i>
Spolu	Spolu
Príležitosti (O)	Ohrozenia (T)
<i>právny status op1, op2, ...</i>	<i>právny status tp1, tp2,....</i>
<i>strategické riadenie op1, op2,...</i>	<i>strategické riadenie tp1, tp2,...</i>
<i>organizačné zabezp. a subjekty op1, op2...</i>	<i>organizačné zabezp. a subjekty tp1, tp2,...</i>
<i>finančné zabezpečenie op1, op2, op3,...</i>	<i>finančné zabezpečenie tp1, tp2,....</i>
Spolu	Spolu

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

- b) Experti/čky za zadávateľa, objednávateľa a dodávateľa štúdie priradia každému verbálnemu hodnoteniu bodové hodnotenie. V prípade silných stránok a príležitosti bude bodové hodnotenie v intervale od 0 do 5. V prípade slabých stránok a ohrození v intervale od -5 do 0.
- c) Hodnota pre každé jednotlivé subkritérium je vynásobená váhou subkritéria, pričom váhy pre jednotlivé subkritériá boli stanovené rovnako (podľa počtu subkritérií hodnotenia v rámci hlavných skupín).

- d) Váženým súčtom bodového hodnotenia vzniká celkové bodové ohodnotenie SWOT stránok pre 4 hlavné skupiny kritérií, a to tak pre CM a SDcM. Toto je výsledkom hodnotenia expertov/tiek za zadávateľa, objednávateľa a dodávateľa štúdie. Pre celkové vyhodnotenie je použitý aritmetický priemer (bs1, ..bs4, bo1,..bo4, bw1...bw4, bt1...bt4).

Východiskom pre **celkové vyhodnotenie CM a SDcM** je **kvantifikovaná SWOT analýza pre CM a SDcM**, ktorá vzniká vynásobením jednotlivých bodov podľa kritérií s príslušnými váhami hlavných skupín kritérií. Váhy boli stanovené tímom NHF na základe zhodnotenia významu hodnotiaceho kritéria pri tvorbe systému rezortného vzdelávania. Tým, že tak z hľadiska právneho statusu, ako aj finančného zabezpečenia sú si oba modely príbuzné, sú im priradené najnižšie hodnoty váh (0,1, resp. 0,2). Naopak, najvyššie váhy sme priradili kritériu strategického riadenia, resp. organizačnému zabezpečeniu a subjektom (0,4, resp. 0,3).

Tabuľka 3 Celkové bodové hodnotenie SWOT stránok pre CM a SDcM

Silné stránky (S)	Body	Váha	Slabé stránky (W)	Body	Váha
<i>právny status</i>	bs1	0,1	<i>právny status</i>	bw1	0,1
<i>strategické riadenie</i>	bs2	0,4	<i>strategické riadenie</i>	bw2	0,4
<i>organizačné zabezp. a subjekty</i>	bs3	0,3	<i>organizačné zabezp. a subjekty</i>	bw3	0,3
<i>finančné zabezpečenie</i>	bs4	0,2	<i>finančné zabezpečenie</i>	bw4	0,2
Spolu	ST	1	Spolu	WT	1
Príležitosti (O)	Body	Váha	Ohrozenia (T)	Body	Váha
<i>právny status</i>	bo1	0,1	<i>právny status</i>	bt1	0,1
<i>strategické riadenie</i>	bo2	0,4	<i>strategické riadenie</i>	bt2	0,4
<i>organizačné zabezp. a subjekty</i>	bo3	0,3	<i>organizačné zabezp. a subjekty</i>	bt3	0,3
<i>finančné zabezpečenie</i>	bo4	0,2	<i>finančné zabezpečenie</i>	bt4	0,2
Spolu	OT	1	Spolu	TT	1

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Porovnanie a záverečné vyhodnotenie jednotlivých stránok modelov potom vychádza z nasledovnej schémy:

Schéma 4 **Porovnanie a vyhodnotenie modelov rezortného vzdelávania**

CM

SILNÉ STRÁNKY (S)	SLABÉ STRÁNKY (W)
ST-CM	WT-CM
PRÍLEŽITOSTI (O)	OHROZENIA (T)
OT-CM	TT-CM

SDcM

SILNÉ STRÁNKY (S)	SLABÉ STRÁNKY (W)
ST-SDcM	WT-SDcM
PRÍLEŽITOSTI (O)	OHROZENIA (T)
OT-SDcM	TT-SDcM

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

VÝCHODISKÁ A SPOLOČNÉ ZNAKY CM A SDcM

- **Regionálne zastúpenie vzdelávacej inštitúcie**

Pri dizajne rezortného systému vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie expertný tím NHF v prvej etape zvažoval počet jednotiek regionálnych vzdelávacích centier. Pri koncipovaní jednotlivých vzdelávacích jednotiek riešiteľský tím vychádzal z územného členenia Slovenska podľa NUTS2 a NUTS3. Hlavné pozitíva a negatíva uvedených územných jednotiek sú v tabuľke 4.

Tabuľka 4 **Pozitíva a negatíva územných jednotiek pri koncipovaní vzdelávacej inštitúcie**

	Pozitíva	Negatíva
NUTS2		
- Bratislava	• Nižšie prevádzkové náklady	• Menšia územná dostupnosť pre účastníkov vzdelávania
- Západné Slovensko	• Väčšia miera dohľadu nad vzdelávaním	• Väčšia časová náročnosť dochádzania za vzdelávaním
- Stredné Slovensko	• Menšia časová náročnosť na zriadenie vzdelávacích stredísk	• Slabšia reflexia regionálnych požiadaviek vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie
- Východné Slovensko		• Vyššie náklady cestovných náhrad zamestnancov/kýň pracujúcich v oblasti politik sociálnej inklúzie
		• Nižšia frekvencia vzdelávacích kurzov vzhľadom na priestorové kapacity a tým menší počet absolventov/tiek vzdelávania
NUTS3		
- Bratislavský	• Väčšia územná dostupnosť pre účastníkov/čok vzdelávania	• Vyššie prevádzkové náklady
- Trnavský	• Menšia časová náročnosť dochádzania za vzdelávaním	• Väčšia časová náročnosť na zriadenie vzdelávacích stredísk
- Trenčiansky	• Väčšia miera zohľadnenia regionálnych požiadaviek vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie	• Vyššia náročnosť na koordináciu
- Nitriansky	• Vyšší počet absolventov/tiek vzdelávacích programov	
- Žilinský	• Vyššia miera flexibility	
- Banskobystrický		
- Prešovský		
- Košický		

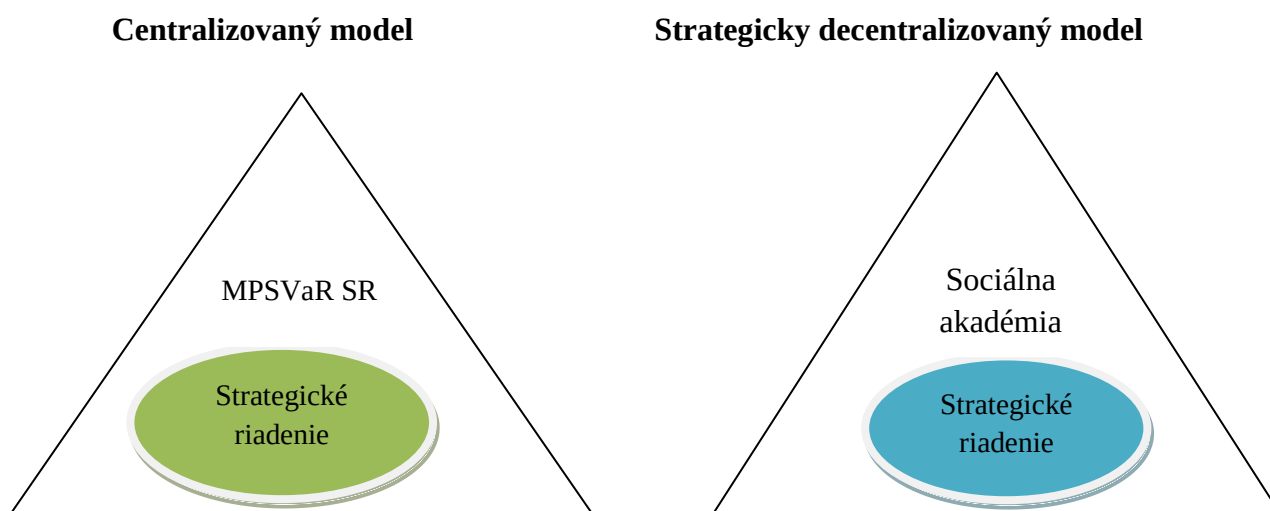
Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Vzhľadom na uvedené pozitíva a negatíva zriadenia vzdelávacej inštitúcie - Sociálnej akadémie podľa územných jednotiek NUTS2 a NUTS3 sa riešiteľský kolektív NHF rozhodol vypracovať organizačnú štruktúru vzdelávacej inštitúcie na podporu vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v závislosti od územného členenia NUTS3.

- **Strategické riadenie v oblasti vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie**

Kľúčovou otázkou pri koncipovaní organizačných štruktúr CM a SDcM je, kde leží zodpovednosť za operatívne a strategické rozhodnutia.

Schéma 5 **Strategické riadenie v oblasti vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

- **Obsahové zameranie systému a jeho cieľové skupiny**

Obsahové zameranie systému rezortného ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie je vymedzené v samotnom národnom projekte *Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu*, a to konkrétne v podaktivitách 1.2.1 - Analýza vzdelávacích potrieb, 1.2.2 – Návrh vzdelávacích programov a 1.2.3 – Pilotné overovanie vzdelávacích programov a ich príprava na akreditáciu.

Tabuľka 5 Vzdelávacie témy v oblasti sociálnej inklúzie

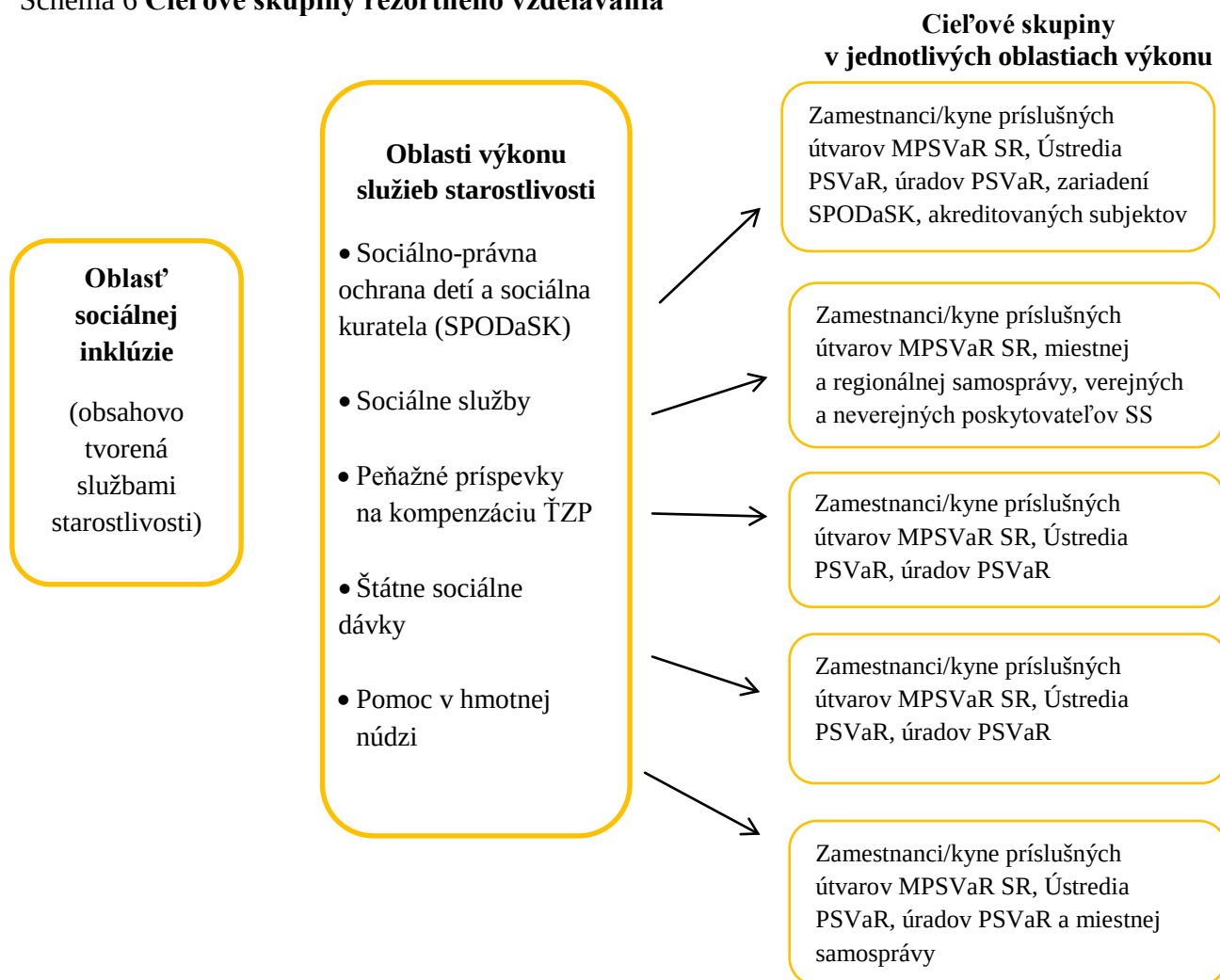
Sociálno-právna ochrana detí (SPOD) a sociálna kuratela (SK)	Štátne sociálne dávky a pomoc v hmotnej núdzi	Peňažné príspevky na kompenzáciu a posudkovú činnosť	Sociálne služby
Špecifiká starostlivosti o osoby v zariadeniach SPOD a SK	Efektívna terénna sociálna práca	Komplexná (ekologická) práca s klientom/tkou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)
Práca s dieťaťom a rodinou a krízová intervencia	Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť	Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby
Sociálna patológia Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami			
1. sociálna inklúzia	2. sociálno-psychologické zručnosti	3. právne minimum	

Zdroj: Repková, K. – Kešelová, D.: Analýza vzdelávacích potrieb, s.50

Vzdelávacie témy rezortného systému ďalšieho vzdelávania sú zamerané na jednu vecnú sekciu MPSVaR SR, a to na sekciu sociálnej a rodinnej politiky bez previazania na ďalšie sekcie príslušného rezortu, najmä na sekciu práce, ktorá je taktiež dôležitá pri realizácii sociálnej inklúzie. Obsahové zameranie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie tak naráža na nastavenie samotného národného projektu, čo však nebráni v budúcnosti po etablovaní vzdelávacej inštitúcie rozšíriť jej obsahové zameranie.

Systém vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie je orientovaný na zamestnancov/kyne vykonávajúcich politiky a opatrenia v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom aj neverejnom sektore (ŽoNFP, s.6), v rozličných typoch inštitúcií a organizácií, pričom sa dotýka len výkonných zamestnancov/kýň.

Schéma 6 Cieľové skupiny rezortného vzdelávania



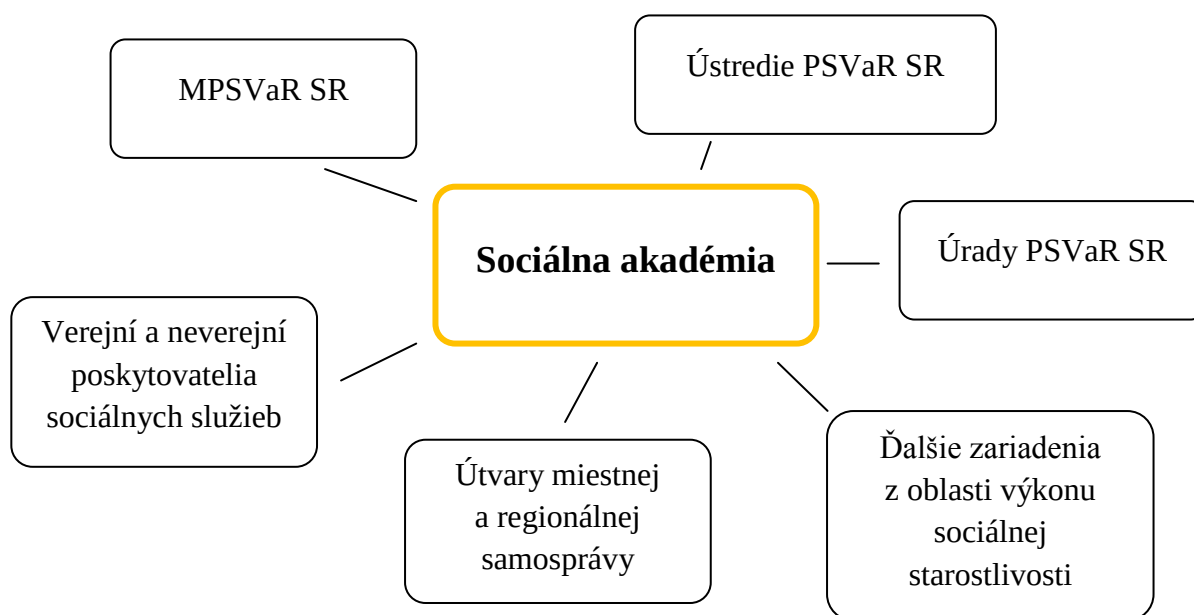
Zdroj: Žiadosť o nenávratný finančný príspevok, príloha č.5, s. 11

Budúcnosť ukáže, či je žiaduce rozšíriť rezortné vzdelávanie aj pre riadiacich/ce pracovníkov/čky a či o ďalšie vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie prejaví záujem aj súkromná sféra.

• Vzťah systému k MPSVaR SR a jeho inštitúciám

Rezortný systém ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie zastrešuje Sociálna akadémia, ktorá má osobitné postavenie na trhu vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Sociálna akadémia ako **rozpočtová organizácia MPSVaR SR** je súčasťou rozpočtovej kapitoly ministerstva a zabezpečuje vzdelávanie pre zamestnancov/kyne vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore.

Schéma 7 Vzt'ah Sociálnej akadémie k vybraným inštitúciám

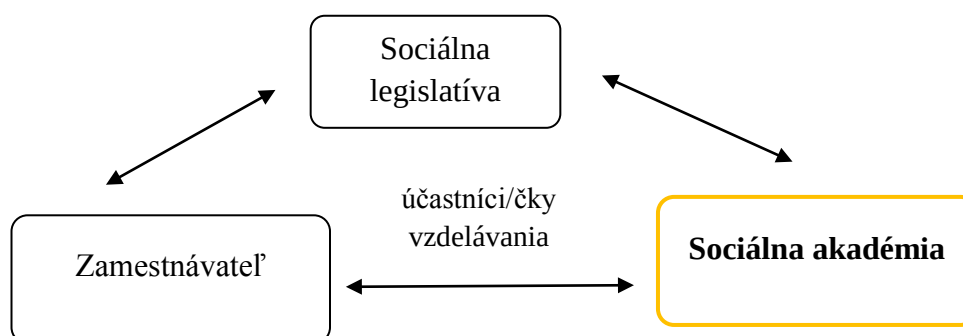


Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Sociálna akadémia ako vzdelávacia inštitúcia koordinuje procesy vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie vo všetkých rezortných inštitúciách ministerstva a poskytuje vzdelávanie všetkým účastníkom/čkám vzdelávania na zjednocujúcom princípe. Tým sa zabezpečí jednotnosť, ako aj kontinuita vzdelávania pre všetkých výkonných pracovníkov/čky rezortu, čím sa naplní zámer projektu, a to zvýšenie kvality ľudských zdrojov.

Podľa súčasne platnej legislatívy má zamestnávateľ voči svojim zamestnancom/kyniam vykonávajúci politiky a opatrenia v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí, zodpovednosť prehlbovať ich kvalifikáciu. Zamestnávateľ tak bude zabezpečovať uvoľňovanie zamestnancov/kýň za účelom ich ďalšieho vzdelávania v pravidelných časových intervaloch.

Schéma 8 Väzba medzi Sociálnou akadémiou, zamestnávateľmi a zamestnancami/kyňami vo väzbe na rezortné vzdelávanie

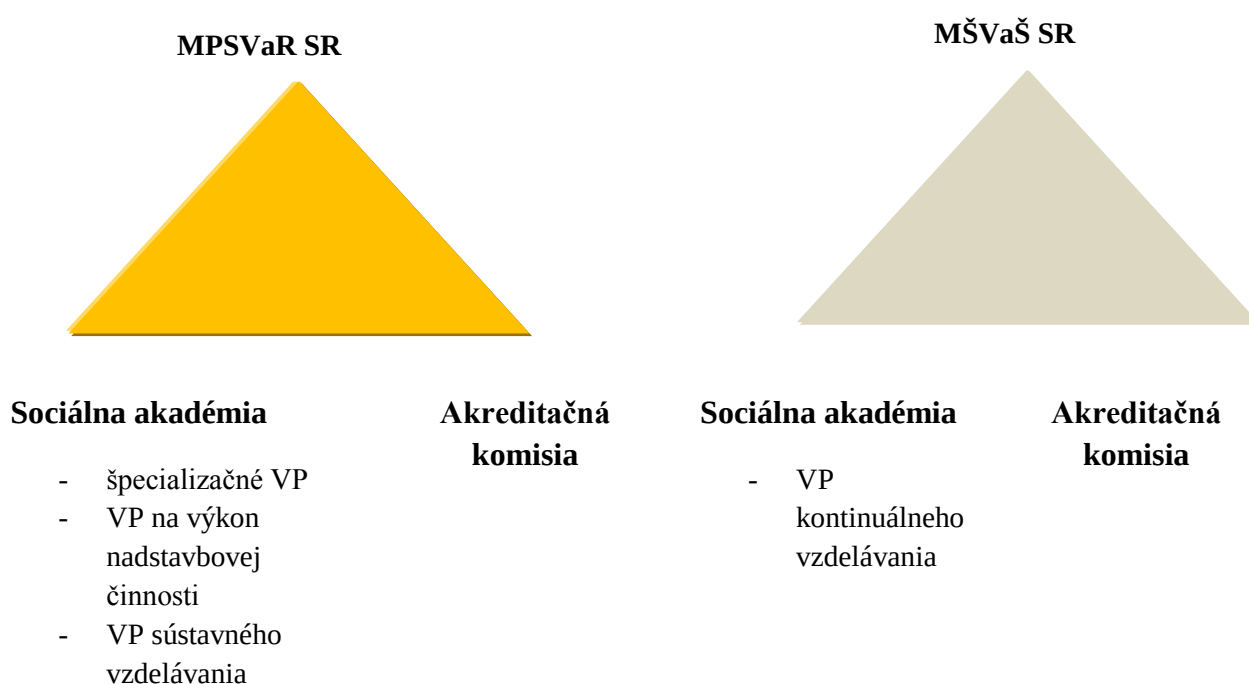


Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Každý účastník/čka vzdelávania po absolvovaní vzdelávacieho programu získa osvedčenie alebo potvrdenie, čím zamestnávateľ deklaruje neustále zvyšovanie kvality ľudských zdrojov, čo prispieva aj ku zvyšovaniu kvality poskytovaných služieb v oblasti podpory sociálnej inklúzie.

Sociálna akadémia predkladá vzdelávacie programy na príslušnú akreditačnú komisiu ministerstva v závislosti od typu vzdelávacieho programu a po rozhodnutí ministra o akreditácii poskytuje vzdelávanie vo vybraných akreditovaných vzdelávacích programoch.

Schéma 9 **Proces akreditácie vzdelávacích programov**

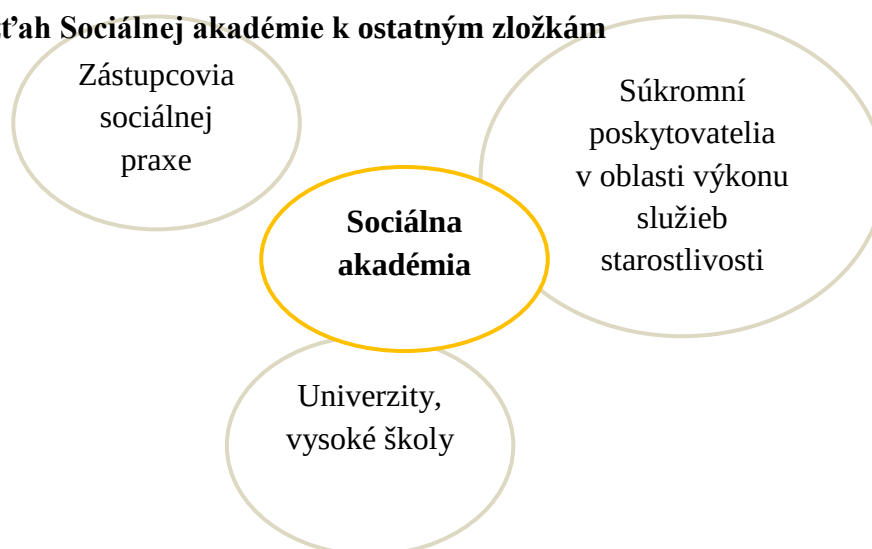


Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

• **Vzťah systému k ostatným systémom/zložkám celoživotného vzdelávania**

V súčasnosti sa vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie realizuje vo forme bakalárskeho a magisterského štúdia v odbore sociálna práca, príp. v iných pomáhajúcich disciplínach. Zriadením rezortného systému vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie sa predpokladá prehĺbovanie vzdelávania výkonných zamestnancov/kýň rezortu vo väzbe na požiadavky praxe. Do budúcnosti sa javí nevyhnutná spolupráca medzi Sociálnou akadémiou a poskytovateľmi univerzitného vzdelávania, aby vedomosti absolventov/tiek univerzít a vysokých škôl zodpovedali požiadavkám kladeným na oblasť výkonu služieb starostlivosti. Sociálna akadémia prostredníctvom monitorovania vzdelávacích potrieb reflektuje na zmeny sociálnej praxe prostredníctvom aktualizácie vzdelávacích programov, ale môže tiež participovať pri formovaní zamerania bakalárskych a magisterských študijných programov najmä v oblasti sociálnej práce.

Schéma 10 **Vzťah Sociálnej akadémie k ostatným zložkám**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Rezortná vzdelávacia inštitúcia môže rozšíriť svoje služby aj pre súkromnú sféru, čím sa zvýši jej prestíž na trhu vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie a získa aj dodatočné finančné zdroje na svoje fungovanie.

Sociálna akadémia má jedinečné postavenie na trhu ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, pričom sa javí nevyhnutná spolupráca medzi rezortnou vzdelávacou inštitúciou, slovenskými a zahraničnými univerzitami a vysokými školami, ako aj odborníkmi/čkami z praxe nielen pri vzdelávacom procese ale aj pri vymieňaní skúseností v oblasti výkonu služieb starostlivosti. Zástupcovia univerzít, vysokých škôl, odborníci/čky z praxe sú súčasťou nielen vzdelávacieho procesu v regionálnych vzdelávacích centrách, ale aj súčasťou skúšobných komisií pri záverečných skúškach účastníkov/čok vzdelávacích programov (v súlade s ustanoveniami príslušných zákonov), čím sa zabezpečí prepojenosť vzdelávania s požiadavkami praxe.

CENTRALIZOVANÝ MODEL

- **Právna analýza realizovateľnosti systému**

Požadované legislatívne zmeny súvisiace so zavedením systému rezortného vzdelávania:

A. Za účelom zavedenia efektívne fungujúceho systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie navrhujeme zriadiť **Sociálnu akadémiu** ako vzdelávaciu inštitúciu s celoštátnou pôsobnosťou, ktorá zabezpečuje, organizuje a vykonáva vzdelávanie cieľových skupín. Akadémia je právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo) a hospodári s prostriedkami účelovo určenými v štátnom rozpočte.

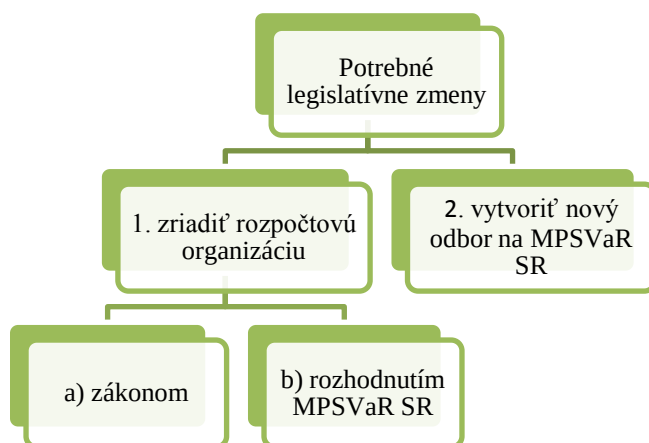
Rozpočtovú organizáciu možno zriadiť:

- zákonom alebo
- rozhodnutím zriaďovateľa (ministerstva).

Pokiaľ nejde o zriadenie zákonom, ministerstvo ako ústredný orgán štátnej správy môže zriadiť rozpočtovú organizáciu len s predchádzajúcim písomným súhlasom ministerstva financií, a to od prvého dňa nasledujúceho rozpočtového roka. Rovnaká podmienka platí pre zrušenie či zmenu podriadenosti alebo financovania organizácie. Organizácia je zriadená dňom, ktorý je uvedený v zriaďovacej listine.

B. Okrem zriadenia rozpočtovej organizácie (či už zákonom alebo rozhodnutím MPSVaR SR) sa v rámci organizačnej štruktúry ministerstva vytvorí Odbor rozvoja ľudských zdrojov.

Schéma 11 **Navrhované legislatívne zmeny v súvislosti so zriadením rezortnej vzdelávacej inštitúcie (CM)**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

- **Technicko-organizačná analýza realizovateľnosti systému**

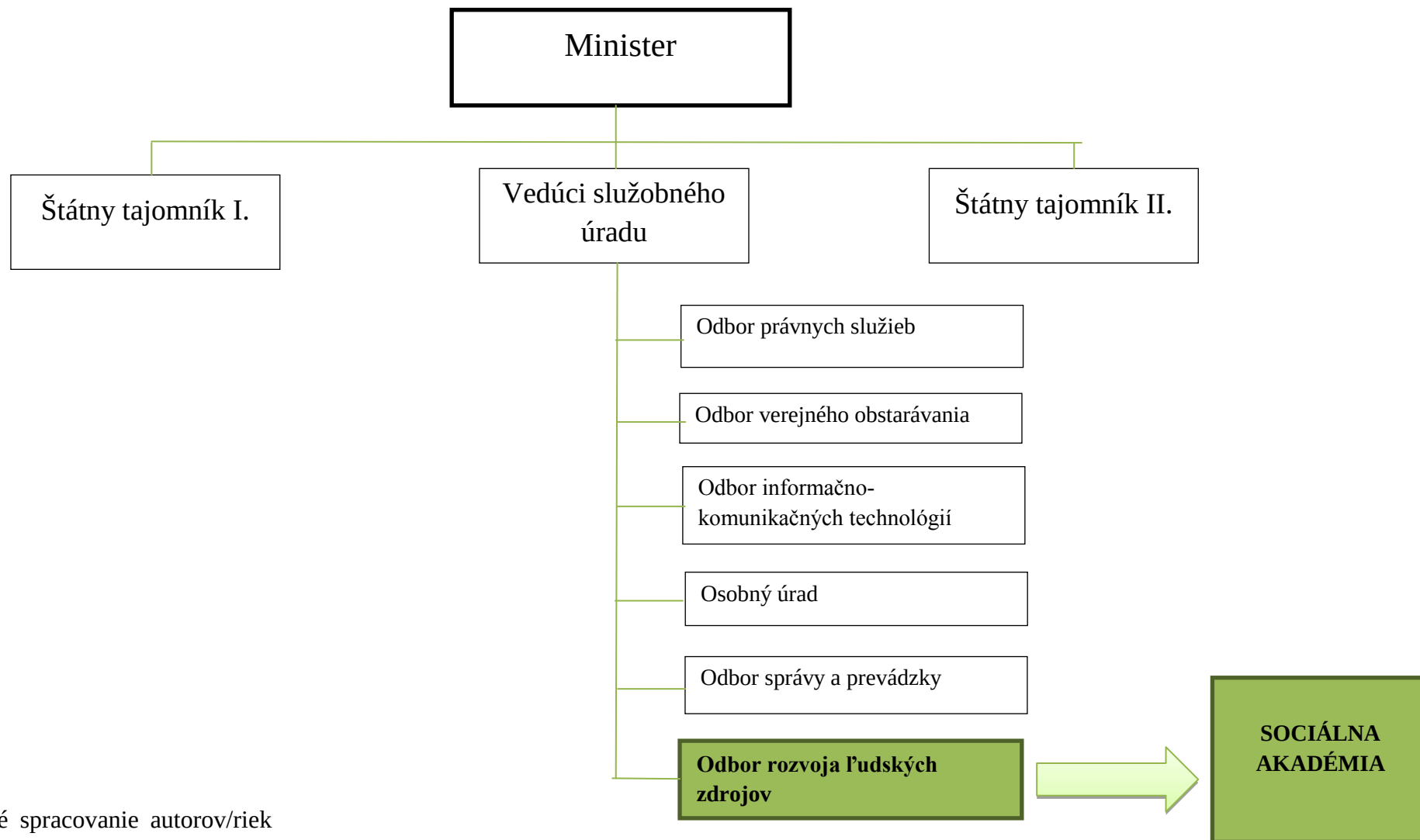
V centralizovanom modeli je strategické riadenie v kompetencii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej MPSVaR SR). V rámci organizačnej štruktúry MPSVaR SR sa predpokladá zriadenie nového odboru – Odbor rozvoja ľudských zdrojov, ktorý vypracováva strategický zámer v oblasti vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie ako aj dohliada nad činnosťou Sociálnej akadémie ako rozpočtovej organizácie ministerstva.

Hlavnou náplňou Odboru rozvoja ľudských zdrojov je:

- vypracovanie stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie,
- implementácia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie,
- hodnotenie a kontrola plnenia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie,
- prehodnocovanie a aktualizácia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie,
- odsúhlasovanie Sociálnej akadémii zmeny alebo inovácie vzdelávacích programov pred samotným procesom akreditácie.

V centralizovanom modeli vrcholné vedenie rozhoduje nielen o strategických otázkach, ale aj operatívne rieši otázky strategického charakteru.

Schéma 12 **Strategické riadenie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie v organizačnej štruktúre MPSVaR SR**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

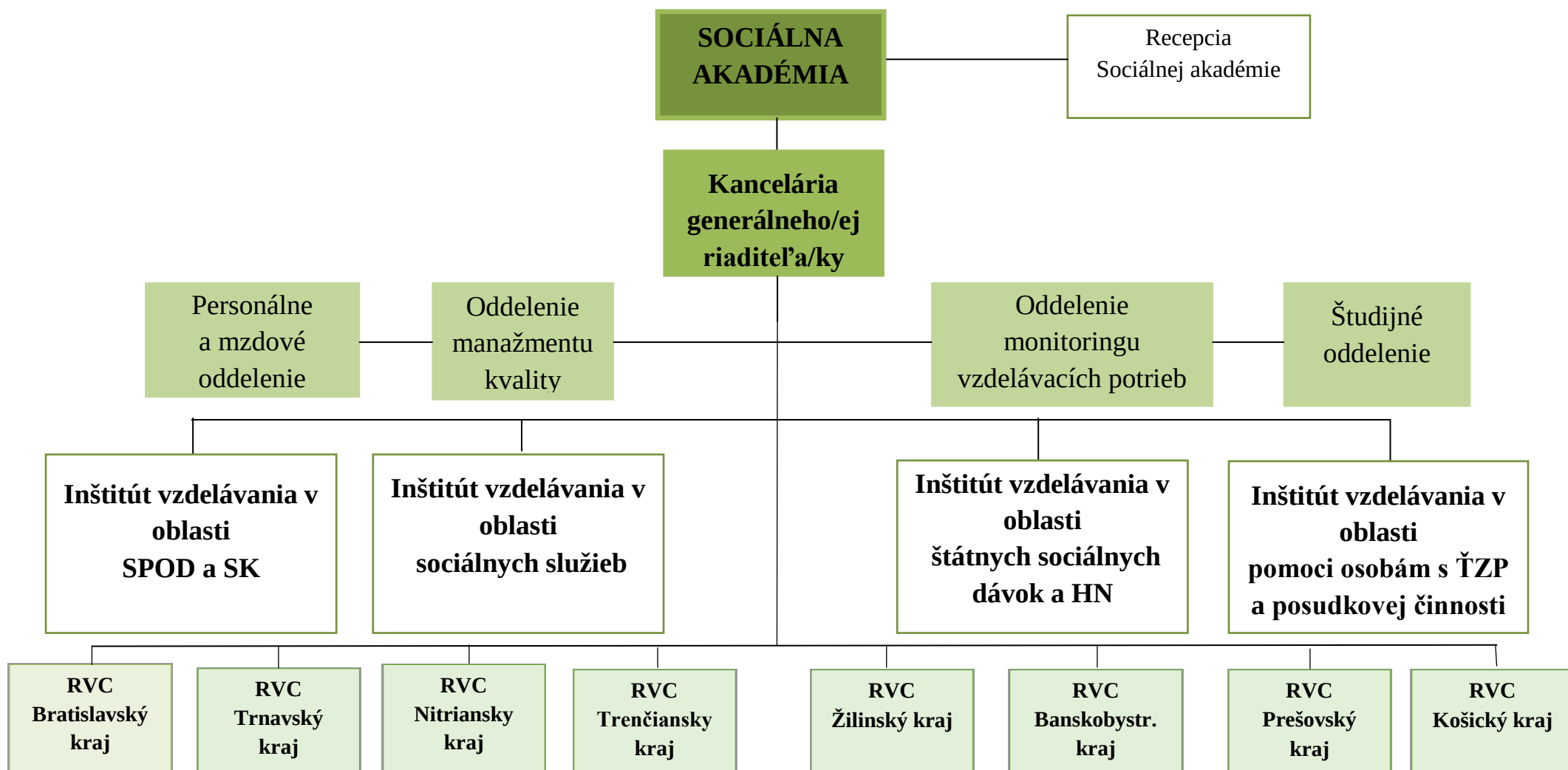
Sociálna akadémia ako samostatná rozpočtová organizácia MPSVaR SR má vlastné sídlo a zabezpečuje realizáciu rezortného vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie. Na čele Sociálnej akadémie stojí generálny/a riaditeľ/ka, ktorý/á zodpovedá za plnenie úloh Sociálnej akadémie, ako aj za napĺňanie strategického zámeru. Ďalej prijíma opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených oddelením manažmentu kvality a predkladá ministrovi výročnú správu o činnosti Sociálnej akadémie. Vymenúva a odvoláva vedúcich/e zamestnancov/kyne Sociálnej akadémie v jeho/jej priamej riadiacej pôsobnosti.

V sídle Sociálnej akadémie sa nachádzajú 4 inštitúty vzdelávania podľa obsahového zamerania vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie:

- Inštitút vzdelávania v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (SPOD a SK),
- Inštitút vzdelávania v oblasti sociálnych služieb,
- Inštitút vzdelávania v oblasti štátnych sociálnych dávok a hmotnej núdze (HN),
- Inštitút vzdelávania v oblasti pomoci osobám s ŤZP a posudkovej činnosti.

Inštitúty vzdelávania spolupracujú pri príprave technicko-organizačného zabezpečenia vzdelávacieho procesu s regionálnymi vzdelávacími centrami. Jednotlivé organizačné zložky vzdelávacej inštitúcie sú materiálno-technicky zabezpečené tak, aby spĺňali požiadavky kladené na tento typ inštitúcií a vytvárali predpoklady pre plynulý priebeh poskytovania vzdelávacích služieb v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Podrobný rozpis materiálno-technického zabezpečenia sídla Sociálnej akadémie a regionálnych vzdelávacích centier je uvedený v prílohe 2.

Schéma 13 **Organizačná štruktúra (CM)**



RVC – Regionálne vzdelávacie centrum

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Pod vedením generálneho/ej riaditeľa/ky vykonávajú svoju činnosť 4 oddelenia: *oddelenie manažmentu kvality, oddelenie monitorovania vzdelávacích potrieb, študijné oddelenie a personálne a mzdové oddelenie.*

Tabuľka 6 **Hlavné pracovné náplne jednotlivých oddelení Sociálnej akadémie (CM)**

Oddelenie manažmentu kvality - riadenie a koordinácia kvality poskytovaných služieb Sociálnej akadémie - meranie kvality poskytovaných služieb - analyzovanie a spracovávanie plánov kvality - riadenie a manažovanie dosahovanie cieľov kvality - navrhovanie možností zlepšenia kvality služieb Sociálnej akadémie	Oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb - zber a analýza podkladov od cieľovej skupiny a o cieľovej skupine za účelom monitorovania vzdelávacích potrieb - monitoring vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny - vypracovanie, monitorovanie a vyhodnocovanie vlastných indikátorov ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore - pravidelné sprostredkovanie týchto indikátorov užívateľom/lkám - predkladanie návrhu nových informačných zdrojov v nadväznosti na potreby indikátorov - predkladanie návrhov nových vzdelávacích požiadaviek odboru rozvoja ľudských zdrojov - spracovanie dokumentácie z pohľadu monitorovania vzdelávacích potrieb
Študijné oddelenie - organizovanie a zabezpečovanie administratívnej agendy študijného oddelenia - správa údajov v informačnom systéme - spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - korešpondencia, registratúra a archivácia - aktívny kontakt s účastníkmi/čkami vzdelávania - pripravovanie osvedčení, potvrdení o absolvovaní vzdelávacieho programu - vedenie zoznamu vydaných osvedčení, potvrdení, ktorý obsahuje meno, priezvisko, titul a dátum narodenia absolventa/tky akreditovaného vzdelávacieho programu, názov vzdelávacieho programu, dátum vykonania skúšky, meno a priezvisko predsedu/kyne skúšobnej komisie a členov/iek skúšobnej komisie	Personálne a mzdové oddelenie - samostatná odborná práca na vymedzenom úseku personálnej práce - samostatná odborná účtovnícka práca v mzdovej oblasti - samostatná odborná práca na vymedzenom úseku ekonomiky prác - spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - iné práce podľa pokynov

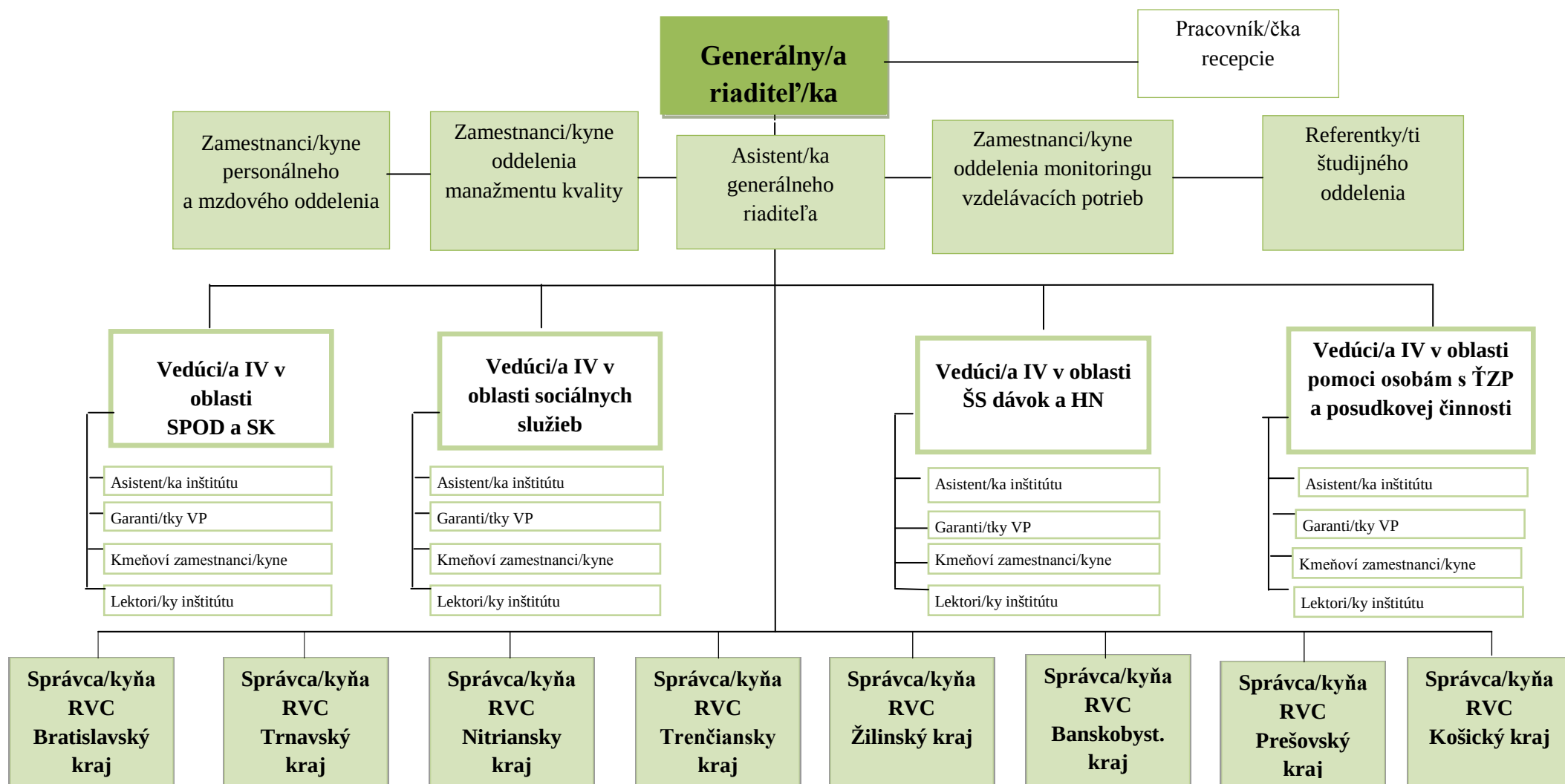
Zdroj: vlastné spracovania autorov/riek podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce

Generálny/a riaditeľ/ka úzko spolupracuje s vedúcimi inštitútov vzdelávania, ktorí samostatne riešia úlohy v oblasti vzdelávania zamestnancov/kýň vykonávajúcich politiky v oblasti podpory sociálnej inklúzie a vykonávajú koordinačnú činnosť v oblasti vzdelávania príslušného inštitútu. Ďalej vykonávajú analytickú a syntetickú činnosť pri príprave teoreticko-metodologických východísk ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Jednotlivé pracovné náplne zamestnancov/kýň vzdelávacej inštitúcie s požiadavkami kladenými na nich sú uvedené v prílohe 3.

V sídle Sociálnej akadémie sa konajú záverečné hodnotenia účastníkov/čok vzdelávacích programov, na základe ktorého získavajú účastníci/čky osvedčenie o absolvovaní vzdelávacieho programu alebo potvrdenie.

Sociálna akadémia má aj svoje regionálne zastúpenie, nakoľko v každom kraji sa nachádza regionálne vzdelávacie centrum, ktoré poskytuje rezortné vzdelávanie pre zamestnancov/kyne vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore. Regionálne vzdelávacie centrá pri realizácii ďalšieho vzdelávania úzko spolupracujú s jednotlivými inštitútmi vzdelávania, aby bolo zabezpečené vzdelávanie po obsahovej, ako aj personálnej stránke. Správca/kyňa regionálneho vzdelávacieho centra zabezpečuje agendu spojenú so správou budovy, ako aj administratívnu a odbornú agendu.

Schéma 14 **Personálna štruktúra (CM)**



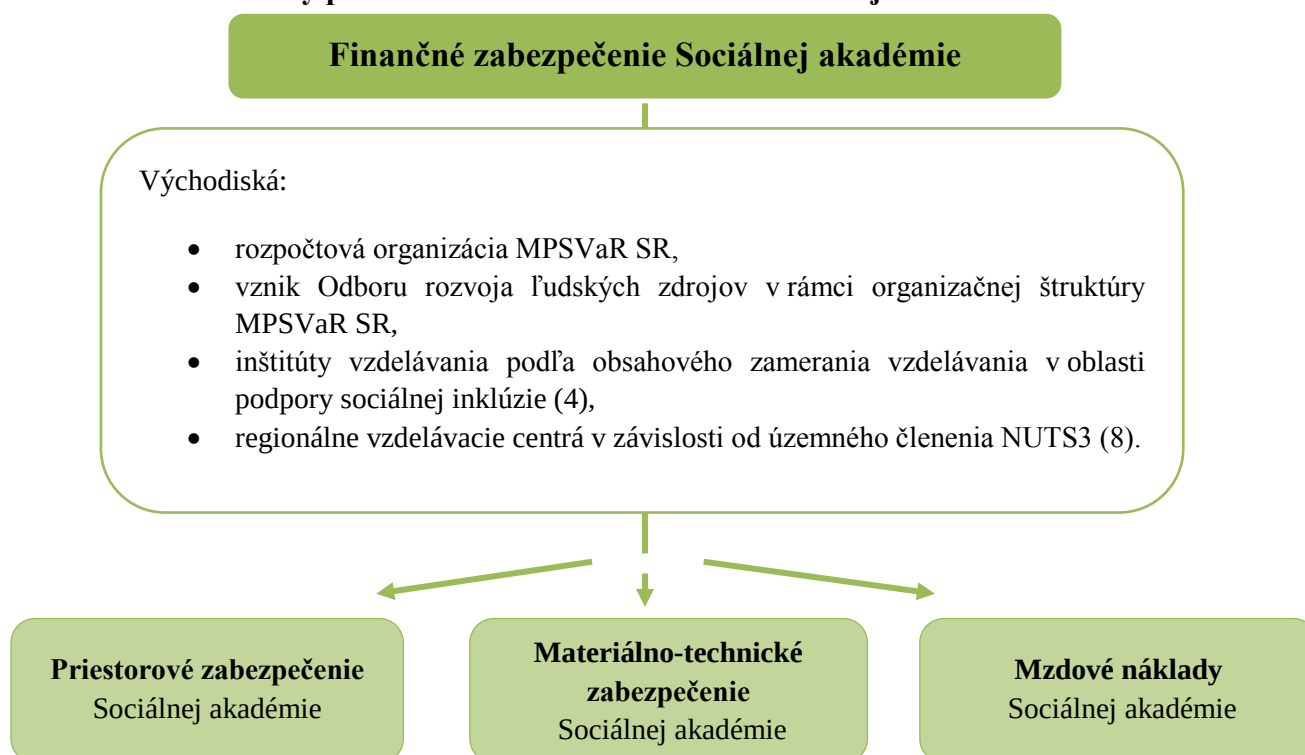
IV – Inštitút vzdelávania

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

- **Finančná analýza realizovateľnosti systému**

V prípade finančnej analýzy vlastnej vzdelávacej inštitúcie v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR vychádzame z jej legislatívneho, strategicko-riadiaceho a výkonného piliera. Na základe navrhnutého legislatívneho piliera centralizovaného (i strategicky decentralizovaného) modelu sa predpokladá, že Sociálna akadémia bude rozpočtovou organizáciou rezortu ministerstva, z čoho vyplýva, že ďalšie rezortné vzdelávanie bude zabezpečené prevažne cez verejný rezortný rozpočet s možnosťou využívania štrukturálnych fondov Európskej únie. Na základe ďalšieho piliera sa očakáva, že v centralizovanom modeli, strategické riadenie bude v plnej kompetencii MPSVaR SR v rámci jeho Odboru rozvoja ľudských zdrojov. Zriadenie tohto odboru neovplyvňuje finančné zabezpečenie akadémie, ale MPSVaR SR. Po zvážení všetkých aspektov, výhod a nevýhod sa riešiteľský kolektív rozhodol vypracovať štruktúru vzdelávacej inštitúcie v oblasti podpory sociálnej inklúzie v závislosti od územného členenia NUTS3 – regionálne vzdelávacie centrá budú zriadené v jednotlivých samosprávnych krajoch SR. Na základe týchto východísk samotný finančný pilier centralizovaného modelu Sociálnej akadémie sme rozdelili na tri časti, a to na analýzu financovania priestorového zabezpečenia akadémie, na analýzu financovania materiálno-technického zabezpečenia a na analýzu mzdových nákladov.

Schéma 15 **Finančný pilier centralizovaného modelu Sociálnej akadémie**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov

Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie

Pri priestorovom zabezpečení vzdelávacej inštitúcie a následne jeho financovaní vychádzame z organizačnej štruktúry akadémie (Schéma 13). Keďže cieľom riešiteľského tímu je ocenenie

najdrahšieho variantu, predpokladá sa, že sídlo Sociálnej akadémie bude v hlavnom meste SR, t. j. v Bratislave a regionálne vzdelávacie centrá v sídlach samosprávnych krajov.

V nasledujúcej tabuľke možno vidieť priestorové zabezpečenie a veľkosť odporúčanej prenajímateľnej plochy sídla Sociálnej akadémie, pričom súčasťou tohto sídla budú aj inštitúty vzdelávania podľa obsahového zamerania vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Následne pri kalkulácii odhadovanej ceny za prenájom sme vychádzali z priemernej ceny za kancelárie a administratívne priestory v lokalite Bratislava II. Predpokladá sa, že spotreba elektriny, vody a plynu, ako aj vykurovanie a upratovanie priestorov budú v cene prenájmu.

Tabuľka 7 **Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie (CM)**

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• generálny/a riaditeľ/ka akadémie • asistent/ka generálneho/ej riaditeľa/ky • zasadacia miestnosť generálneho/ej riaditeľa/ky (pre 20 osôb) • personálne a mzdové oddelenie (2 osoby) • oddelenie manažmentu kvality (2 osoby) • oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby) • referentky/ti študijného oddelenia (2 osoby) • zasadacie miestnosti pre inštitúty vzdelávania (pre 10 osôb) • recepcia (veľká)	35 m ² 24 m ² 59 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ² 31 m ² x 2 56 m ²
IV v oblasti SPOD a SK	
• vedúci/a IV • asistent/ka vedúceho/ej IV • garanti/ky VP (max. 4 osoby) • kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (4 osoby) • externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ² 24 m ² 24 m ² x 2 24 m ² x 2 24 m ²
IV v oblasti sociálnych služieb	
• vedúci/a IV • asistent/ka vedúceho/ej IV • garanti/ky VP (max. 2 osoby) • kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby) • externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ²
IV v oblasti štátnych sociálnych dávok a hmotnej núdzi	
• vedúci/a IV • asistent/ka vedúceho/ej IV • garanti/ky VP (max. 2 osoby) • kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby) • externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ² 24 m ²

IV v oblasti pomoci osobám s ŤZP a posudkovej činnosti	
• vedúci/a IV	24 m ²
• asistent/ka vedúceho/ej IV	24 m ²
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	24 m ²
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	24 m ²
• externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ²
Odporúčame hľadať priestory s prenajímateľnou plochou 823 m².	

Kalkulácia

Prenajímateľná plocha	Odhadovaná cena za prenájom/mesiac
823 m²	9 876 EUR

Poznámky:

- Odporúčaná prenajímateľná plocha je orientačná (odchýlka $\pm 20\%$). Veľkosť priestoru, ktorý sa bude hľadať závisí od počtu osôb a rozloženia konkrétneho priestoru. V odhade sú zarátané chodby, toalety a spoločné priestory.
- Priemerná cena za kancelárie a administratívne priestory v lokalite Bratislava II je 12 EUR/m²/mesiac.

Zdroj: Pri odporúčaní veľkosti prenajímateľnej plochy sme vychádzali z výpočtov na stránke <http://www.kancelarie.sk/kalkulacka/> [03.10.2015] a pri priemernej cene za kancelárie a administratívne priestory z údajov na stránke <http://www.nehnuteľnosti.sk/> [03.10.2015].

V tabuľke 8 možno vidieť priestorové zabezpečenie a kalkuláciu nákladov regionálnych vzdelávacích centier v jednotlivých samosprávnych krajoch. Pri návrhu počtu priestorov sme vychádzali z požiadaviek expertov/tiek angažovaných v národnom projekte v rámci podaktivít zameraných na obsahové aspekty vzdelávania. Učebné priestory sa odporúčajú zriadiť podľa počtu účastníkov/čok vzdelávacích programov (VP) pre zabezpečenie a skvalitnenie teoretického a praktického vyučovania. V prípade dvoch vzdelávacích programov (VP Sociálna kuratela a VP Dieťa a rodina v krízových situáciách) sú potrebné dve vzdelávacie (školiace) miestnosti s cieľom zabezpečiť podmienky práce v menších skupinách. V tabuľke sú tieto miestnosti uvedené ako zasadacie miestnosti, ktoré môžu byť využité aj na zabezpečenie dvoch vzdelávacích programov súbežne. Z hľadiska časového manažmentu odporúčame organizovať všetky vzdelávacie programy vo viacdňových súvislých periódach.

Tabuľka 8 Priestorové zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (CM)

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM	
• kancelária správcu/kyne	24 m ²
• kancelária pre lektorov/rky	24 m ²
• zasadacia miestnosť (pre 20 osôb)	59 m ²
• zasadacia miestnosť (pre 30 osôb)	90 m ²
Odporúčame hľadať priestory s prenajímateľnou plochou 197 m².	

Kalkulácia (prenajímateľná plocha 197 m²)

Lokalita	Priemerná cena za kancelárie a administratívne priestory v lokalite	Odhadovaná cena za prenájom/mesiac
Bratislava II	12 EUR	2 364 EUR
Trnava	9 EUR	1 773 EUR
Nitra	10 EUR	1 970 EUR
Trenčín	10 EUR	1 970 EUR
Žilina	9 EUR	1 773 EUR
Banská Bystrica	11 EUR	2 167 EUR
Prešov	7 EUR	1 183 EUR
Košice I	9 EUR	1 773 EUR
Celková odhadovaná cena prenájmu RVC/mesiac		14 973 EUR

Poznámky:

- Odporúčaná prenajímateľná plocha je orientačná (odchýlka $\pm 20\%$). Veľkosť priestoru, ktorý sa bude hľadať závisí od počtu osôb a rozloženia konkrétneho priestoru. V odhade sú zarátané chodby, toalety a spoločné priestory.

Zdroj: Pri odporúčaní veľkosti prenajímateľnej plochy sme vychádzali z výpočtov na stránke <http://www.kancelarie.sk/kalkulacka/> [03.10.2015] a pri priemernej cene za kancelárie a administratívne priestory z údajov na stránke <http://www.nehnuteľnosti.sk/> [03.10.2015].

Pri hľadaní vhodných priestorov je potrebné brať do úvahy podmienky, ktoré boli takisto navrhnuté expertmi/kami zaangažovanými v podaktivitách zameraných na obsahové aspekty vzdelávania. Ide predovšetkým o nasledovné podmienky:

- bezbariérovosť,
- klimatizačné zariadenie s možnosťou individuálnej regulácie teploty,
- možnosť zatemnenia miestnosti,
- komfortné a moderné prostredie s oddeleným priestorom kuchynky, toalety pre mužov a ženy k dispozícii,
- možnosť pripojenia laptopu k sieti,
- možnosť priameho ubytovania účastníkov v priestoroch výučby, resp. v ich bezprostrednej blízkosti.

Na základe výsledných kalkulácií uvedených v tabuľkách 7 a 8 možno konštatovať, že ročné náklady na priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie v prípade centralizovaného modelu budú vo výške 298 188 EUR.

Na základe Nariadenia Rady (ES) 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 (ďalej len Nariadenie Rady (ES) 1083/2006), výška nenávratných finančných príspevkov závisí od predmetnej výzvy, pričom maximálna a minimálna výška pomoci na projekt je stanovená v príslušnej výzve. Práve preto sa

predpokladá, že financovanie prenájmu priestorov bude v plnej výške zabezpečené zo štátneho rozpočtu, využívanie štrukturálnych fondov je totiž v tomto prípade problematické predovšetkým v prípade Bratislavy, keďže ide o ekonomicky silný región. Keby sa MPSVaR SR rozhodlo realizovať vzdelávanie vo vlastných priestoroch a danú sumu by použilo na rekonštrukciu, v tom prípade by sa dalo rátať s plným prefinancovaním zo štrukturálnych fondov EÚ. Ďalšou možnosťou „šetrenia“ by mohlo byť aj premiestnenie sídla Sociálnej akadémie do iného (napríklad Banskobystrického) samosprávneho kraja. Výhodou by boli, okrem iného, aj nižšie náklady na prevádzku, a takisto by to mohlo byť výhodnejšie z hľadiska územnej dostupnosti a časovej náročnosti na cestovanie účastníkov/čok vzdelávania. Na strane druhej, menej operatívna by mohla byť spolupráca s príslušným odborom MPSVR SR.

Mzdové náklady Sociálnej akadémie

Pri odhadnutí mzdových nákladov vychádzame z personálnej štruktúry Sociálnej akadémie (Schéma 14) a z navrhnutého mzdového ohodnotenia jednotlivých zamestnancov/kýň akadémie. S cieľom posudzovania nákladov najdrahšieho variantu rátame s maximálnym počtom garantov/tiek a kmeňových zamestnancov/kýň vzdelávacích programov (t. j. 10 garantov/tiek a 10 kmeňových zamestnancov/kýň). V rámci tohto variantu sa ďalej predpokladá, že všetci kmeňoví zamestnanci/kyne budú mať ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol im udelený vedecko-pedagogický titul profesor. V prípade externých lektorov/riek, ktorí majú mzdové ohodnotenie podľa počtu odučených hodín, vychádzame z maximálnych možných mzdových nákladov (Príloha 4), t. j. 20 EUR/1 akademickú hodinu (45 min).

Tabuľka 9 Mzdové náklady Sociálnej akadémie (CM)

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• generálny/a riaditeľ/ka akadémie	2 024,25
• asistent/ka generálneho/ej riaditeľa/ky	1 214,55
• zamestnanec/kyne oddelenia manažmentu kvality (2 osoby)	3 238,80
• zamestnanec/kyne oddelenia monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby)	2 699,00
• zamestnanec/kyne personálneho a mzdového oddelenia (2 osoby)	2 699,00
• referent/ka študijného oddelenia (2 osoby)	1 619,40
• recepcia	769,22
IV v oblasti SPOD a SK	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 4 osoby)	7 017,40

• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (4 osoby)	7 557,20
IV v oblasti sociálnych služieb	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
IV v oblasti štátnych sociálnych dávok a hmotnej núdzy	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
IV v oblasti pomoci osobám s ŤZP a posudkovej činnosti	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
Mzdové náklady spolu za 1 mesiac	62 036,52
Mzdové náklady spolu za 1 rok	744 438,24

Poznámka: V záujme ocenenia najdrahšieho variantu v prípade mzdových nákladov kmeňových zamestnancov vychádzame z predpokladu, že všetci môžu mať dosiahnuté najvyššie možné akademické vzdelanie (profesor, profesorka).

Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek.

Tabuľka 10 **Mzdové náklady regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (CM)**

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM	
• správca/kyne RVC (8 RVC) (944,65 EUR*8*12)	90 686,40
• externí/é lektori/rky (odmeňovanie za 1 rok spolu za všetky kurzy)	389 600,00
Mzdové náklady spolu za 1 rok	480 286,40

Poznámka: V záujme ocenenia najdrahšieho variantu v prípade mzdových nákladov externých lektorov vychádzame z ohodnotenia 20 EUR/1 akademickú hodinu (45 min).

Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek.

Na základe kalkulácií uvedených v tabuľkách 9 a 10 možno konštatovať, že ročné mzdové náklady Sociálnej akadémie v prípade centralizovaného modelu budú vo výške 1 224 724,64 EUR. V prípade financovania mzdových nákladov na základe Nariadenia Rady (ES) 1083/2006 existuje možnosť využitia štrukturálnych fondov EÚ, treba však rozlišovať kategóriu zamestnancov/kýň. Pri kmeňových zamestnancoch/kyniach a lektoroch/kách je refundácia miezd cez eurofondy možná, sú však stanovené maximálne hodinové sadzby v jednotlivých výzvach. V našej štúdii vychádzame z predpokladu ideálneho stavu, t. j. z predpokladu 100 %-ného čerpania, neexistencie neoprávnených výdavkov a takisto z

predpokladu realizovania daných aktivít cez aktuálne výzvy vo všetkých regiónoch. Mzdové náklady ostatných zamestnancov/kýň budú hradené výlučne zo štátneho rozpočtu.

Materiálno-technické zabezpečenie Sociálnej akadémie

Nedostatočná úroveň materiálno-technického zabezpečenia vzdelávacích aktivít ako i absencia vzdelávacích miestností môže komplikovať prácu a znižovať parametre kvality vzdelávania. Práve preto riešiteľský tím v rámci svojej štúdie jednak uprednostňuje prenájom priestorov s cieľom zabezpečiť komfortné a moderné prostredie a jednak pri kalkulácii nákladov materiálno-technického zabezpečenia vychádza z rámcových požiadaviek expertov/tiek na priestorové a materiálno-technické zabezpečenie jednotlivých vzdelávacích programov, ktoré boli kreované v rámci národného projektu. Ako vidíme aj v nasledovných tabuľkách, v prípade materiálno-technického zabezpečenia sú vysoké jednorazové náklady, ktoré však pri predpoklade ideálneho stavu môžu byť v plnej výške prefinancované zo štrukturálnych fondov.

Tabuľka 11 **Základné vybavenie priestorov sídla Sociálnej akadémie (CM)**

SOCIÁLNA AKADEMIA			
kancelársky nábytok (v tom 1 recepcia)	29 kancelárií		81 750 EUR
zasadacie miestnosti – kanc. nábytok	2 zas. miestnosti		4 500 EUR
telefón	29 ks	100 EUR	2 900 EUR
počítač	38 ks	600 EUR	22 800 EUR
notebook	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
farebná tlačiareň	1 ks	600 EUR	600 EUR
laserová sieťová tlačiareň	4 ks	700 EUR	2 800 EUR
multifunkčné laser. tlač.	22 ks	200 EUR	4 400 EUR
multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener)	1 ks	500 EUR	500 EUR
projektor so stropným držadlom	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
prenosný dataprojektor	2 ks	400 EUR	800 EUR
elektricky sťahovacie projekčné plátno	2 ks	700 EUR	1 400 EUR
tabuľa flipchart	2 ks	100 EUR	200 EUR
všeobecný materiál	15 000 EUR/rok	15 000 EUR	15 000 EUR/rok
Jednorazové náklady spolu:			125 850 EUR
Všeobecný materiál ročne cca:			15 000 EUR

Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek.

Tabuľka 12 **Materiálno-technické zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier a základné vybavenie ich učebných priestorov pre teoretické a praktické vyučovanie (CM)**

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM			
kancelársky nábytok	2 kancelárie	2 800 EUR	5 600 EUR
telefón	2 ks	100 EUR	200 EUR

počítač	1 ks	600 EUR	600 EUR
multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener)	1 ks	500 EUR	500 EUR
multifunkčná laserová tlačiareň	1 ks	700 EUR	700 EUR
všeobecný materiál		600 EUR/rok	600 EUR/rok
zasadacie miestnosti – kanc. nábytok	2 zas. miestnosti	3 500 EUR	7 000 EUR
PC/laptop (pre účastníkov)	50 ks	700 EUR	35 000 EUR
dataprojektor	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
elektricky sťahovacie projekčné plátno	2 ks	700 EUR	1 400 EUR
tabuľa flipchart	2 ks	100 EUR	200 EUR
tlačiareň (laserová) s kopírkou	2 ks	500 EUR	1 000 EUR
interaktívna tabuľa s príslušenstvom	2 ks	1 100 EUR	2 200 EUR
trojdielna biela tabuľa (300x100)	1 ks	360 EUR	360 EUR
kamera	1 ks	150 EUR	150 EUR
mikrofón	2 ks	60 EUR	120 EUR
TV	1 ks	300 EUR	300 EUR
reproduktory	1 ks	60 EUR	60 EUR
diktafón	1 ks	50 EUR	50 EUR
fotoaparát	1 ks	350 EUR	350 EUR
CD prehrávač	1 ks	200 EUR	200 EUR
orffov inštrumentár	1 ks	250 EUR	250 EUR
slúchadlá na uši	30 ks	30 EUR	900 EUR
štuple do uší	1 000 ks	0,50 EUR	500 EUR
invalidný vozík	1 ks	360 EUR	360 EUR
simulačné okuliare	1 ks	200 EUR	200 EUR
klapky na oči	30 ks	5 EUR	150 EUR
Tatrapoint (Pichtov písací stroj)	1 ks	400 EUR	400 EUR
PC program FONO	1 ks	1950 EUR	1 950 EUR
PC program SONA SPEECH	1 ks	5 000 EUR	5 000 EUR
všeobecný materiál		5 000 EUR/rok	5 000 EUR/rok
všeobecný materiál pre každého účastníka/čku	10 000 osôb	350 000 EUR	350 000 EUR
notebook pre každého/ú lektora/rku	25 osôb	800 EUR	20 000 EUR
USB kľúč pre každého/ú lektora/rku	25 osôb	35 EUR	875 EUR
Jednorazové náklady spolu za 1 RVC:			417 300 EUR
Jednorazové náklady spolu za 8 RVC:			3 338 400 EUR
Všeobecný materiál ročne za 1 RVC cca:			5 600 EUR
Všeobecný materiál ročne za 8 RVC cca:			44 800 EUR
Jednorazové náklady - Notebook a USB kľúč pre každého/ú lektora/rku (predpoklad: 25 osôb)			20 875 EUR

Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek.

Z predchádzajúcich tabuliek vyplýva, že jednorazové náklady materiálno-technického zabezpečenia pri zakladaní Sociálnej akadémie budú pomerne vysoké, t. j. budú výrazne ovplyvňovať rozpočet verejnej správy v prvom roku. Všetky uvedené technické materiály a pomôcky sú však nevyhnutné z hľadiska zabezpečenia zážitkového učenia, praktického vyučovania a z hľadiska zabezpečenia kvalitnej prípravy účastníkov/čok vzdelávacích programov. Nadštandardné vybavenie učebných priestorov umožňuje realizovať kvalitnejšiu teoretickú a praktickú výučbu vzhľadom na podmienky a možnosti akadémie. Odporúčané vybavenie je dôležité pre získanie kvalitnejších a trvalých odborných vedomostí, zručností a pri dodržiavaní bezpečnostných zásad potrebných na výkon povolania.

Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy a na zamestnanosť vo verejnej správe

Na základe predpokladaných nákladov na priestorové zabezpečenie, mzdových nákladov a takisto na základe uvedených očakávaní pri čerpaní nenávratných finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie (ESF) sme analyzovali, ako centralizovaný model ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie bude ovplyvňovať rozpočet verejnej správy.

V nasledovnej časti štúdie je uvedený náčrt vplyvu centralizovaného modelu Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy v kontexte spolufinancovania zo štrukturálnych fondov Európskej únie. Pri vyplnení tabuľky a pri návrhu financovania sme vychádzali z Nariadenia Rady (ES) 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 ako i z Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, implementovaného v programovom období 2007-2013 a zo stratégie Operačného programu Ľudské zdroje (2014-2020). V návrhu počítame s predpokladanou mierou inflácie vo výške 3 % a vychádzame z nasledovných predpokladov:

Zo štrukturálnych fondov EÚ budú hradené:

- mzdové náklady kmeňových zamestnancov/kýň a lektorov/riek,
- materiálno-technické vybavenie sídla a regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie.

Zo štátneho rozpočtu budú hradené:

- mzdové náklady ostatných zamestnancov/kýň,
- prenájom budov Sociálnej akadémie.

Záverom poznamenávame, že do nákladov na vzdelávanie budú patriť aj náklady spojené s cestovaním, ubytovaním a stravovaním lektorov/riek a účastníkov/čok vzdelávacích programov, pričom predpokladáme, že náklady účastníkov/čok budú hradené vysielajúcou organizáciou (zamestnávateľom) vzdelávaných pracovníkov/čok. Predpokladá sa však, že náklady spojené s cestovaním, ubytovaním a stravovaním lektorov/riek budú v budúcnosti hradené z rozpočtu verejnej správy. Keďže výška týchto nákladov bude ale ovplyvnená viacerými faktormi (napríklad či lektori/rky budú využívať vlastné motorové vozidlá, aká

bude vzdialenosť od regionálneho vzdelávacieho centra), od týchto nákladov riešiteľský tím v rámci štúdie abstrahoval.

Tabuľka 13 Vplyv centralizovaného modelu Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy

Vplyvy na rozpočet verejnej správy	Vplyv na rozpočet verejnej správy (v eurách)			
	2016	2017	2018	2019
Príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0
v tom: za každý subjekt verejnej správy zvlášť	0	0	0	0
z toho:				
- vplyv na ŠR	0	0	0	0
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Výdavky verejnej správy celkom	5 067 838	1 632 320	1 681 289	1 731 728
v tom: za každý subjekt verejnej správy / program zvlášť (MPSVaR SR)	5 067 838	1 632 320	1 681 289	1 731 728
z toho:				
- vplyv na ŠR	5 067 838	1 632 320	1 681 289	1 731 728
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	906 597	933 795	961 809	990 663
<i>EÚ zdroje</i>	4 161 241	698 525	719 480	741 065
<i>spolufinancovanie</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na počet zamestnancov	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb
- vplyv na ŠR	608 409	626 661	645 461	664 825
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na mzdové výdavky	1 263 590	1 301 498	1 340 543	1 380 759
- vplyv na ŠR	608 409	626 661	645 461	664 825
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Financovanie zabezpečené v rozpočte	5 067 838	1 632 320	1 681 289	1 731 728
v tom: za každý subjekt verejnej správy / program zvlášť	5 067 838	1 632 320	1 681 289	1 731 728
Iné ako rozpočtové zdroje	0	0	0	0
Rozpočtovo nekrytý vplyv / úspora	0	0	0	0

Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek.

Bližšie sú výdavky verejnej správy ako aj dopad na zamestnanosť uvedené v prílohe 5 tejto štúdie.

STRATEGICKY DECENTRALIZOVANÝ MODEL

- **Právna analýza realizovateľnosti systému**

Požadované legislatívne zmeny súvisiace so zavedením systému rezortného vzdelávania:

Za účelom zavedenia efektívne fungujúceho systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie navrhujeme zriadiť Sociálnu akadémiu ako vzdelávaciu inštitúciu s celoštátnou pôsobnosťou, ktorá zabezpečuje, organizuje a vykonáva vzdelávanie cieľových skupín. Akadémia je právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo) a hospodári s prostriedkami účelovo určenými v štátnom rozpočte.

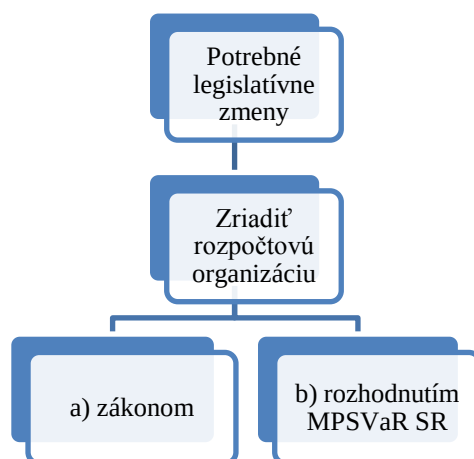
Rozpočtovú organizáciu možno zriadiť:

- zákonom alebo
- rozhodnutím zriaďovateľa (ministerstva).

Pokiaľ nejde o zriadenie zákonom, ministerstvo ako ústredný orgán štátnej správy môže zriadiť rozpočtovú organizáciu len s predchádzajúcim písomným súhlasom ministerstva financií, a to od prvého dňa nasledujúceho rozpočtového roka. Rovnaká podmienka platí pre zrušenie či zmenu podriadenosti alebo financovania organizácie. Organizácia je zriadená dňom, ktorý je uvedený v zriaďovacej listine.

Na rozdiel od CM, v SDcM nie je nutné vytvoriť nový odbor v rámci organizačnej štruktúry MPSVaR SR, nakoľko strategické riadenie je v kompetencii vzdelávacej inštitúcie.

Schéma 16 Navrhované legislatívne zmeny v súvislosti so zriadením rezortnej vzdelávacej inštitúcie (SDcM)



Zdroj: Vlastné spracovanie autorov/riek

- **Technicko-organizačná analýza realizovateľnosti systému**

V strategicky decentralizovanom modeli Sociálna akadémia ako rezortná vzdelávacia inštitúcia pripravuje samostatne a nezávisle stratégiu ďalšieho vzdelávania na podporu sociálnej inklúzie pre cieľové skupiny vzdelávania. Vzdelávacia inštitúcia je samostatnou rozpočtovou organizáciou MPSVaR SR. Vypracovanie stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie je v kompetencii **Oddelenia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie**, ktoré priamo podlieha generálnemu/ej riaditeľovi/lke / generálnemu/ej manažérovi/rke akadémie. Oddelenie nesie plnú zodpovednosť za implementáciu stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, za jej hodnotenie, ako aj kontrolu plnenia. Dáva podnety na prehodnocovanie a aktualizáciu danej stratégie generálnemu/ej riaditeľovi/lke / manažérovi/rke akadémie, ktorý/á ich schvaľuje. Pred predložením vzdelávacích programov do Akreditačnej komisie MPSVR SR ďalej predkladá ich návrhy generálnemu riaditeľovi/lke / generálnemu manažérovi/rke na schválenie týchto návrhov. Nosné činnosti ďalších oddelení Sociálnej akadémie sú uvedené v tabuľke 14.

Tabuľka 14 **Hlavné pracovné náplne jednotlivých oddelení Sociálnej akadémie (SDcM)**

Oddelenie generálneho/ej riaditeľa/ky / manažéra/ky	- vypracovávanie strategického zámeru Sociálnej akadémie - plná zodpovednosť za plnenie úloh akadémie a napĺňanie jej strategického zámeru, - prijímanie opatrení na odstránenie nedostatkov zistených oddelením manažmentu kvality - predkladanie stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie ministerstvu na schválenie - koordinácia činností jednotlivých organizačných zložiek
Oddelenie manažmentu kvality	- riadenie a koordinácia kvality poskytovaných služieb Sociálnej akadémie - meranie kvality poskytovaných služieb - analyzovanie a spracovávanie plánov kvality - riadenie a manažovanie dosahovanie cieľov kvality - navrhovanie možností zlepšenia kvality služieb Sociálnej akadémie
Oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb	- zber a analýza podkladov od cieľovej skupiny a o cieľovej skupine za účelom monitorovania vzdelávacích potrieb - monitoring vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny - vypracovanie, monitorovanie a vyhodnocovanie vlastných indikátorov ďalšieho vzdelávania zamestnancov vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore - pravidelné sprostredkovanie týchto indikátorov užívateľom - predkladanie návrhu nových informačných zdrojov v nadväznosti na potreby indikátorov - predkladanie návrhov nových vzdelávacích požiadaviek oddeleniu stratégie v oblasti sociálnej inklúzie - spracovanie dokumentácie z pohľadu monitorovania

	vzdelávacích potrieb
Študijné oddelenie	- organizovanie a zabezpečovanie administratívnej agendy študijného oddelenia - správa údajov v informačnom systéme - spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - korešpondencia, registratúra a archivácia - aktívny kontakt s účastníkmi vzdelávania - pripravovanie osvedčení, potvrdení o absolvovaní vzdelávacieho programu - vedenie zoznamu vydaných osvedčení, potvrdení, ktorý obsahuje meno, priezvisko, titul a dátum narodenia absolventa akreditovaného vzdelávacieho programu, názov vzdelávacieho programu, dátum vykonania skúšky, meno a priezvisko predsedu skúšobnej komisie a členov skúšobnej komisie
Personálne a mzdové oddelenie	- samostatná odborná práca na vymedzenom úseku personálnej práce - samostatná odborná účtovnícka práca v mzdovej oblasti - samostatná odborná práca na vymedzenom úseku ekonomiky prác - spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - iné práce podľa pokynov

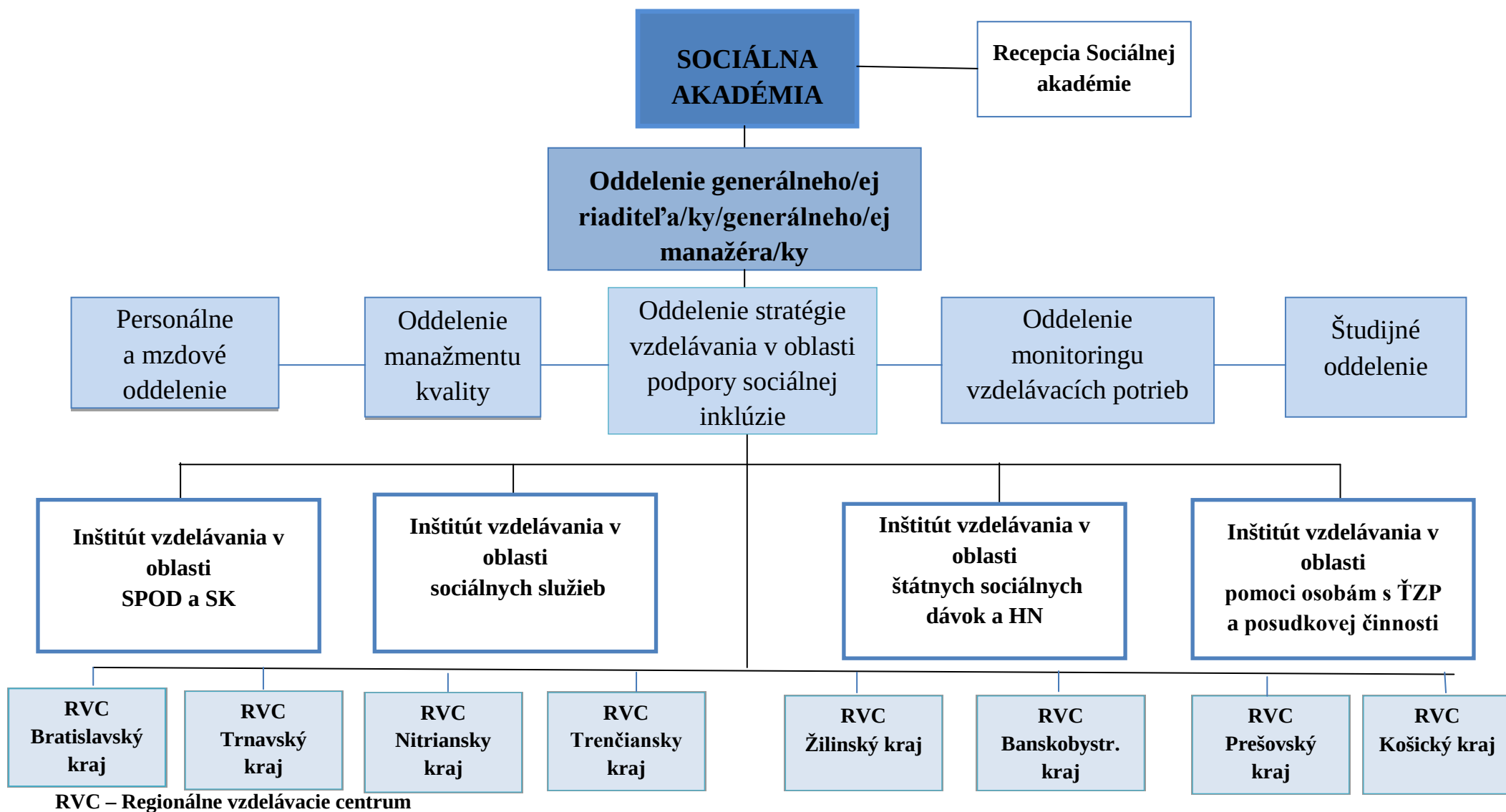
Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce

Dôležitou súčasťou vzdelávacej inštitúcie sú jej jednotlivé inštitúty vzdelávania, ktoré prostredníctvom svojich zamestnancov/kýň poskytujú ďalšie vzdelávanie pre účastníkov/čky vzdelávania. Zameranie jednotlivých inštitútov vzdelávania vychádza z organizačnej štruktúry MPSVaR SR, konkrétne zo sekcie sociálnej a rodinnej politiky, ako i z obsahového zamerania vzdelávacích programov. Inštitúty vzdelávania úzko kooperujú s regionálnymi vzdelávacími centrami, ktoré vykonávajú vzdelávacie aktivity na krajskej úrovni. Ďalej je nevyhnutná spolupráca inštitútov vzdelávania s oddelením manažmentu kvality a oddelením monitorovania vzdelávacích potrieb, aby bola zaručená spätná väzba o kvalite poskytovaných služieb ako aj neustálej aktuálnosti vzdelávacích programov.

V sídle Sociálnej akadémie sa konajú záverečné skúšky účastníkov/čok vzdelávacích programov, na základe ktorých získavajú účastníci/čky osvedčenie o absolvovaní vzdelávacieho programu alebo potvrdenie.

Významnou organizačnou zložkou Sociálnej akadémie sú jej regionálne vzdelávacie centrá, ktoré zabezpečujú bezprostredný kontakt s klientmi/kami rezortnej vzdelávacej inštitúcie prostredníctvom vzdelávacích aktivít. Zastúpenie vzdelávacích centier v jednotlivých krajoch SR zaručuje územnú ako aj časovú dostupnosť ďalšieho vzdelávania pre zamestnancov/kyne rezortu, vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí.

Schéma 17 **Organizačná štruktúra (SDcM)**



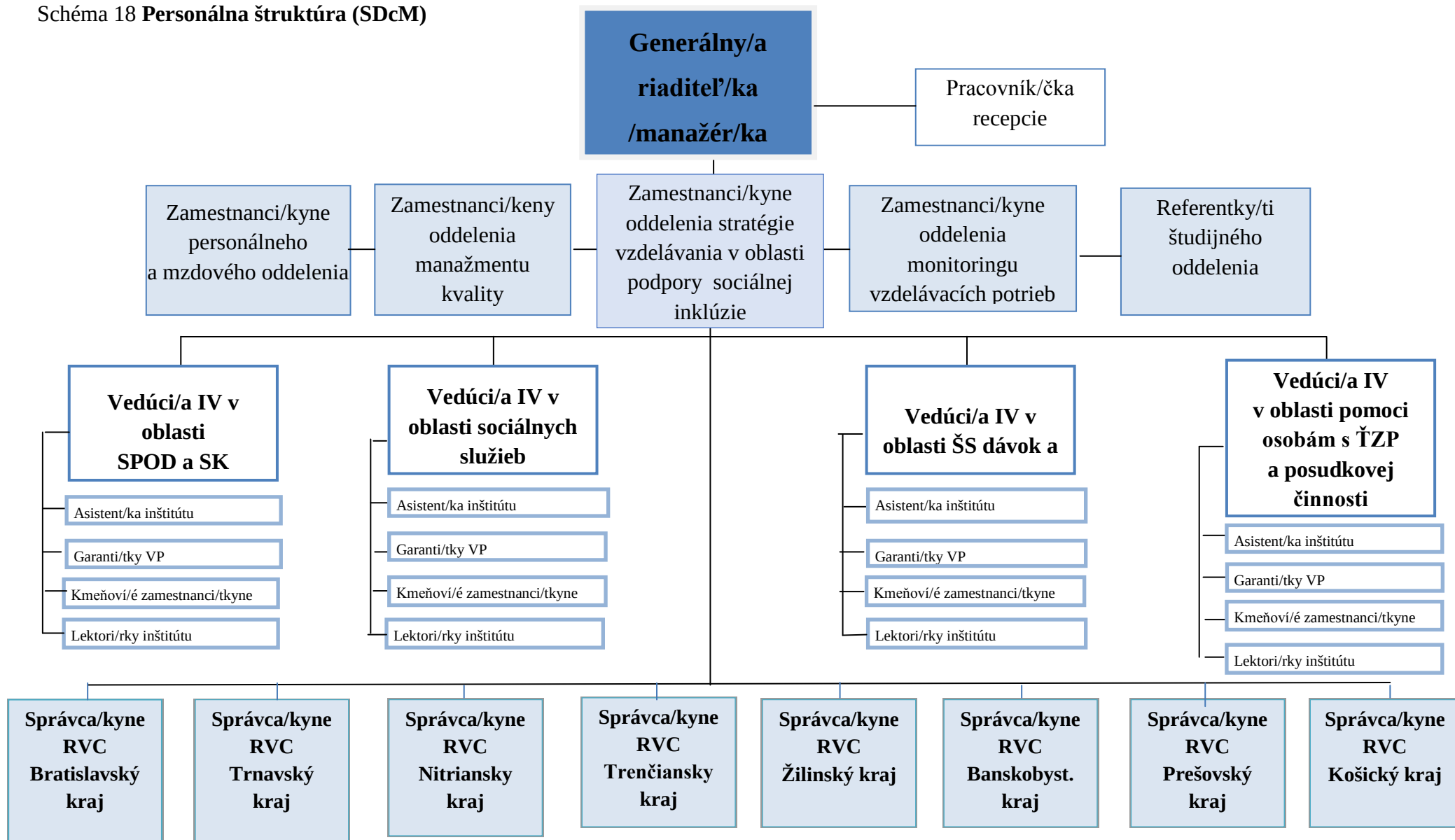
V strategicky decentralizovanom modeli na čele Sociálnej akadémie stojí generálny riaditeľ/ka / generálny manažér/ka, ktorý/á vypracováva strategický zámer Sociálnej akadémie. Nesie plnú zodpovednosť za plnenie úloh akadémie a napĺňanie jej strategického zámeru, prijíma opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených oddelením manažmentu kvality. Predkladá ministerstvu na schválenie stratégiu vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie a koordinuje činnosť jednotlivých organizačných zložiek. Vymenúva a odvoláva vedúcich/e zamestnancov/kyne akadémie v jeho/jej priamej riadiacej pôsobnosti. Vedúci/e inštitútov vzdelávania koordinujú činnosť v oblasti vzdelávania príslušného inštitútu a plne nesú zodpovednosť za realizáciu akreditovaných vzdelávacích programov, pričom kľúčovú rolu zohrávajú kmeňoví/é pedagogickí/é zamestnanci/kyne a lektori/rky. Požiadavky na personálne zabezpečenie vzdelávacej inštitúcie sú súčasťou prílohy 6.

Garanti/ky vzdelávacích programov spolu so zamestnancami/kyňami oddelenia monitorovania vzdelávacích potrieb dohliadajú na aktuálnosť jednotlivých vzdelávacích programov, ako aj na ich opodstatnenosť v systéme ďalšieho vzdelávania. Podnety na úpravu a inovovanie vzdelávacích programov sa sústreďujú v oddelení strategického riadenia, kde sa pripravujú podklady na akreditáciu vzdelávacích programov.

Kmeňoví/é zamestnanci/kyne spolu s lektormi/kami realizujú pedagogický proces v regionálnych vzdelávacích centrách, ktoré spravujú regionálni/e správcovia/kyne. Správca/kyňa regionálneho vzdelávacieho centra má na starosti materiálno-technické zabezpečenie ďalšieho vzdelávania účastníkov/čok vzdelávania jednotlivých vzdelávacích programov.

Jednotlivé organizačné zložky vzdelávacej inštitúcie sú materiálno-technicky zabezpečené tak, aby spĺňali požiadavky kladené na tento typ inštitúcií a vytvárali predpoklady pre plynulý priebeh poskytovania vzdelávacích služieb v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Podrobný rozpis materiálno-technického zabezpečenia sídla Sociálnej akadémie a regionálnych vzdelávacích centier je uvedený v prílohe 7.

Schéma 18 **Personálna štruktúra (SDcM)**



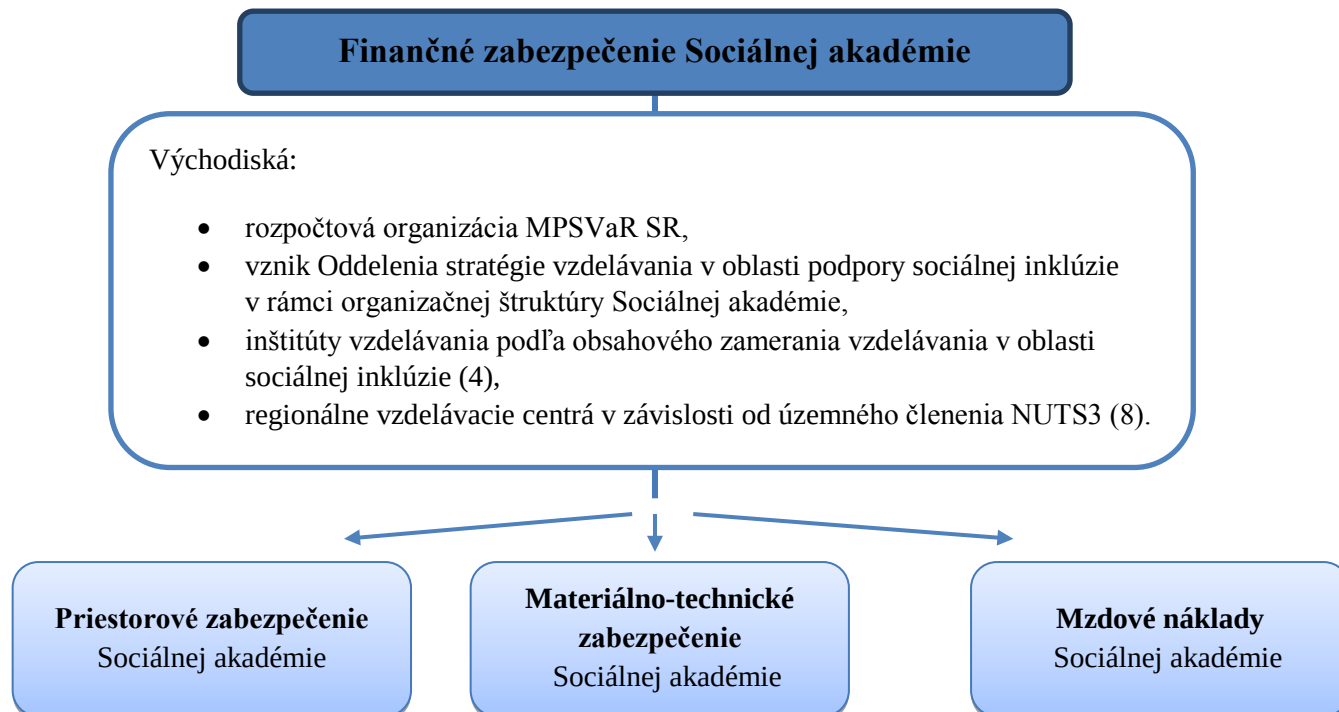
IV- Inštitút vzdelávania

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

- **Finančná analýza realizovateľnosti systému**

V prípade finančnej analýzy vlastnej vzdelávacej inštitúcie v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR) vychádzame z jej legislatívneho, strategicko-riadiaceho a výkonného piliera. Na základe navrhnutého legislatívneho piliera strategicky decentralizovaného modelu (ako i centralizovaného modelu) sa predpokladá, že Sociálna akadémia bude rozpočtovou organizáciou rezortu ministerstva, z čoho vyplýva, že ďalšie rezortné vzdelávanie bude zabezpečené prevažne cez verejný rezortný rozpočet s možnosťou využívania štrukturálnych fondov Európskej únie. Na základe ďalšieho piliera sa očakáva, že v strategicky decentralizovanom modeli strategické riadenie je v plnej kompetencii Sociálnej akadémie v rámci Oddelenia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, ktorého zriadenie ovplyvňuje finančné zabezpečenie akadémie. Po zvážení všetkých aspektov, výhod a nevýhod sa riešiteľský kolektív rozhodol vypracovať štruktúru vzdelávacej inštitúcie na podporu vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v závislosti od územného členenia NUTS3 – regionálne vzdelávacie centrá budú zriadené v jednotlivých samosprávnych krajoch SR. Na základe týchto východísk samotný finančný pilier strategicky decentralizovaného modelu Sociálnej akadémie sme rozdelili na tri časti, a to na analýzu financovania priestorového zabezpečenia akadémie, materiálno-technického zabezpečenia akadémie a na analýzu mzdových nákladov.

Schéma 19 **Finančný pilier strategicky decentralizovaného modelu Sociálnej akadémie**



Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie

Pri priestorovom zabezpečení vzdelávacej inštitúcie a následne jeho financovaní vychádzame z organizačnej štruktúry akadémie (Schéma 17). Keďže cieľom riešiteľského tímu je ocenenie najdrahšieho variantu, predpokladá sa, že sídlo Sociálnej akadémie bude v hlavnom meste SR, t. j. v Bratislave a regionálne vzdelávacie centrá v sídlach samosprávnych krajov.

V nasledujúcej tabuľke možno vidieť priestorové zabezpečenie a veľkosť odporúčanej prenajímateľnej plochy sídla Sociálnej akadémie, pričom súčasťou tohto centra budú už nielen inštitúty vzdelávania podľa obsahového zamerania vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, ale oproti centralizovaného modelu aj Oddelenie strategického riadenia. Pri kalkulácii odhadovanej ceny za prenájom sme vychádzali z priemernej ceny za kancelárie a administratívne priestory v lokalite Bratislava II. Predpokladá sa, že spotreba elektriny, vody a plynu, ako aj vykurovanie a upratovanie priestorov budú v cene prenájmu.

Tabuľka 15 **Priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie (SDcM)**

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• generálny/a riaditeľ/ka /manažér/ka akadémie	35 m ²
• asistent/ka generálneho/ej riaditeľa/ky /manažéra/ky	24 m ²
• zasadacia miestnosť generálneho/ej riaditeľa/ky /manažéra/ky (pre 20 osôb)	59 m ²
• personálne a mzdové oddelenie (2 osoby)	24 m ²
• oddelenie manažmentu kvality (2 osoby)	24 m ²
• oddelenie strategického riadenia (2 osoby)	24 m ²
• oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby)	24 m ²
• referentky/ti študijného oddelenia (2 osoby)	24 m ²
• zasadacie miestnosti pre inštitúty vzdelávania (pre 10 osôb)	31 m ² x 2
• recepcia (veľká)	56 m ²
IV v oblasti SPOD a SK	
• vedúci/a IV	24 m ²
• asistent/ka vedúceho/ej IV	24 m ²
• garanti/ky VP (max. 4 osoby)	24 m ² x 2
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (4 osoby)	24 m ² x 2
• externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ²
IV v oblasti sociálnych služieb	
• vedúci/a IV	24 m ²
• asistent/ka vedúceho/ej IV	24 m ²
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	24 m ²
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	24 m ²
• externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ²
IV v oblasti štátnych sociálnych dávok a hmotnej núdzy	
• vedúci/a IV	24 m ²
• asistent/ka vedúceho/ej IV	24 m ²

• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	24 m ²
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	24 m ²
• externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ²
IV v oblasti pomoci osobám s ŤZP a posudkovej činnosti	
• vedúci/a IV	24 m ²
• asistent/ka vedúceho/ej IV	24 m ²
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	24 m ²
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	24 m ²
• externí/é lektori/ky inštitútu	24 m ²
Odporúčame hľadať priestory s prenajímateľnou plochou 847 m².	

Kalkulácia

Prenajímateľná plocha	Odhadovaná cena za prenájom/mesiac
847 m ²	10 164 EUR

Poznámky:

- Odporúčaná prenajímateľná plocha je orientačná (odchýlka $\pm 20\%$). Veľkosť priestoru, ktorý sa bude hľadať, závisí od počtu osôb a rozloženia konkrétneho priestoru. V odhade sú zarátané chodby, toalety a spoločné priestory.
- Priemerná cena za kancelárie a administratívne priestory v lokalite Bratislava II je 12 EUR/m²/mesiac.

Zdroj: Pri odporúčaní veľkosti prenajímateľnej plochy sme vychádzali z výpočty na stránke <http://www.kancelarie.sk/kalkulacka/> [03.10.2015] a pri priemernej cene za kancelárie a administratívne priestory z údajov na stránke <http://www.nehnutelnosti.sk/> [03.10.2015].

V tabuľke 16 možno vidieť priestorové zabezpečenie a kalkuláciu nákladov regionálnych vzdelávacích centier v jednotlivých samosprávnych krajoch. Pri návrhu počtu priestorov sme vychádzali z požiadaviek expertov/tiek aktivity 1.2.1 národného projektu „Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I“. Učebné priestory sa odporúčajú zriadiť podľa počtu účastníkov vzdelávacích programov (VP) pre zabezpečenie a skvalitnenie teoretického a praktického vyučovania. V prípade dvoch vzdelávacích programov (VP Sociálna kuratela a VP Dieťa a rodina v krízových situáciách) sú potrebné dve vzdelávacie (školiace) miestnosti s cieľom zabezpečenia vzdelávania v menších skupinách. V tabuľke sú tieto miestnosti uvedené ako zasadacie miestnosti, ktoré môžu byť využité aj na zabezpečenie dvoch vzdelávacích programov súbežne. Z hľadiska časového manažmentu odporúčame organizovať všetky vzdelávacie programy vo viacdňových súvislých periódach.

Tabuľka 16 Priestorové zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (SDcM)

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM	
• kancelária správcu/kyne	24 m ²
• kancelária pre lektorov/rky	24 m ²
• zasadacia miestnosť (pre 20 osôb)	59 m ²
• zasadacia miestnosť (pre 30 osôb)	90 m ²
Odporúčame hľadať priestory s prenajímateľnou plochou 197 m².	

Kalkulácia (prenajímateľná plocha 197 m²)

Lokalita	Priemerná cena za kancelárie a administratívne priestory v lokalite	Odhadovaná cena za prenájom/mesiac
Bratislava II	12 EUR	2 364 EUR
Trnava	9 EUR	1 773 EUR
Nitra	10 EUR	1 970 EUR
Trenčín	10 EUR	1 970 EUR
Žilina	9 EUR	1 773 EUR
Banská Bystrica	11 EUR	2 167 EUR
Prešov	7 EUR	1 183 EUR
Košice I	9 EUR	1 773 EUR
Celková odhadovaná cena prenájmu RVC/mesiac		14 973 EUR

Poznámky:

- Odporúčaná prenajímateľná plocha je orientačná (odchýlka $\pm 20\%$). Veľkosť priestoru, ktorý sa bude hľadať, závisí od počtu osôb a rozloženia konkrétneho priestoru. V odhade sú zarátané chodby, toalety a spoločné priestory.

Zdroj: Pri odporúčaní veľkosti prenajímateľnej plochy sme vychádzali z výpočtov na stránke <http://www.kancelarie.sk/kalkulacka/> [03.10.2015] a pri priemernej cene za kancelárie a administratívne priestory z údajov na stránke <http://www.nehnutenosti.sk/> [03.10.2015].

Pri hľadaní vhodných priestorov je potrebné brať do úvahy podmienky, ktoré boli takisto navrhnuté expertmi/kami podaktivity 1.2.1 národného projektu. Ide predovšetkým o nasledovné podmienky:

- bezbariérovosť,
- klimatizačné zariadenie s možnosťou individuálnej regulácie teploty,
- možnosť zatemnenia miestnosti,
- komfortné a moderné prostredie s oddeleným priestorom kuchynky, toalety pre mužov a ženy k dispozícii,
- možnosť pripojenia laptopu k sieti,
- možnosť priameho ubytovania účastníkov v priestoroch výučby, resp. v ich bezprostrednej blízkosti.

Na základe výsledných kalkulácií uvedených v tabuľkách 15 a 16 možno konštatovať, že ročné náklady na priestorové zabezpečenie Sociálnej akadémie v prípade strategicky decentralizovaného modelu budú vo výške 301 644 EUR.

Na základe Nariadenia Rady (ES) 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 (ďalej len Nariadenie Rady (ES) 1083/2006), výška nenávratných finančných príspevkov závisí od predmetnej výzvy, pričom maximálna a minimálna výška pomoci na projekt je stanovená v príslušnej výzve. Práve preto sa predpokladá, že financovanie prenájmu priestorov bude v plnej výške zabezpečené zo

štátneho rozpočtu, využívanie štrukturálnych fondov je totiž v tomto prípade problematické predovšetkým v prípade Bratislavy, keďže ide o silný región. Keby sa MPSVaR SR rozhodlo realizovať vzdelávanie vo vlastných priestoroch a danú sumu by použilo na rekonštrukciu, v tom prípade by sa dalo rátať s plným prefinancovaním zo štrukturálnych fondov EÚ. Ďalšou možnosťou „šetrenia“ by mohol byť aj premiestnenie sídla Sociálnej akadémie napríklad do Banskobystrického samosprávneho kraja. Výhodou by boli okrem iných aj nižšie náklady na prevádzku a takisto by to mohlo byť výhodnejšie aj z hľadiska územnej dostupnosti a časovej náročnosti na cestovanie účastníkov vzdelávania.

Mzdové náklady Sociálnej akadémie

Pri odhade mzdových nákladov vychádzame z personálnej štruktúry Sociálnej akadémie (Schéma 18) a z navrhnutého mzdového ohodnotenia jednotlivých zamestnancov/kýň akadémie. S cieľom posudzovania nákladov najdrahšieho variantu rátame s maximálnym počtom garantov/tiek a kmeňových zamestnancov/kýň vzdelávacích programov (t. j. 10 garantov/tiek a 10 kmeňových zamestnancov/kýň). V rámci tohto návrhu sa ďalej predpokladá, že všetci kmeňoví/é zamestnanci/kyne budú mať ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol im udelený vedecko-pedagogický titul profesor/profesorka. V prípade externých lektorov/riek, ktorí majú mzdové ohodnotenie podľa počtu odučených hodín, vychádzame z maximálnych možných mzdových nákladov (Príloha 8), t. j. 20 EUR/1 akademickú hodinu (45 min).

Tabuľka 17 Mzdové náklady Sociálnej akadémie (SDcM)

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• generálny riaditeľ/ka /manažér/ka akadémie	2 024,25
• asistent/ka manažéra	1 214,55
• zamestnanec/kyňa oddelenia stratégie vzdelávania (2 osoby)	3 238,80
• zamestnanec/kyňa oddelenia manažmentu kvality (2 osoby)	3 238,80
• zamestnanec/kyňa oddelenia monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby)	2 699,00
• zamestnanec/kyňa personálneho a mzdového oddelenia (2 osoby)	2 699,00
• referent/ka študijného oddelenia (2 osoby)	1 619,40
• recepcia	769,22
IV v oblasti SPOD a SK	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 4 osoby)	7 017,40
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (4 osoby)	7 557,20
IV v oblasti sociálnych služieb	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
IV v oblasti štátnych sociálnych dávok a hmotnej núdzi	

• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
IV v oblasti pomoci osobám s ŤZP a posudkovej činnosti	
• vedúci/a IV	1 889,30
• asistent/ka vedúceho/ej IV	944,65
• garanti/ky VP (max. 2 osoby)	3 508,70
• kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (2 osoby)	3 778,60
Mzdové náklady spolu za 1 mesiac	65 275,32
Mzdové náklady spolu za 1 rok	783 303,84

Poznámka: V záujme ocenenia najdrahšieho variantu v prípade mzdových nákladov kmeňových zamestnancov vychádzame z predpokladu, že všetci môžu mať dosiahnuté najvyššie možné akademické vzdelanie profesor, profesorka.

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Tabuľka 18 **Mzdové náklady regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej akadémie (SDcM)**

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM	
• správca/kyňa RVC (8 RVC) (944,65 EUR*8*12)	90 686,40
• externí/é lektori/rky (odmeňovanie za 1 rok spolu za všetky kurzy)	389 600,00
Mzdové náklady spolu za 1 rok	480 286,40

Poznámka: V záujme ocenenia najdrahšieho variantu v prípade mzdových nákladov externých lektorov vychádzame z ohodnotenia 20 EUR/ 1 akademickú hodinu (45min).

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Na základe kalkulácií uvedených v tabuľkách 17 a 18 možno konštatovať, že ročné mzdové náklady Sociálnej akadémie v prípade strategicky decentralizovaného modelu budú vo výške 1 263 590,24 EUR. V prípade financovania mzdových nákladov na základe Nariadenia Rady (ES) 1083/2006 existuje možnosť využitia štrukturálnych fondov EÚ, treba však rozlišovať kategóriu zamestnancov/kýň. Pri kmeňových zamestnancoch/kyniach a lektoroch/kách je refundácia miezd cez eurofondy možná, sú však stanovené maximálne hodinové sadzby v jednotlivých výzvach. V našej štúdii vychádzame z predpokladu ideálneho stavu, t. j. z predpokladu 100 %-ného čerpania, neexistencie neoprávnených výdavkov a takisto z predpokladu realizovania daných aktivít cez aktuálne výzvy vo všetkých regiónoch. Mzdové náklady ostatných zamestnancov budú hradené výlučne zo štátneho rozpočtu.

Materiálno-technické zabezpečenie Sociálnej akadémie

Nedostatočná úroveň materiálno-technického zabezpečenia vzdelávacích aktivít, ako i absencia vzdelávacích miestností, môžu komplikovať prácu a znižovať parametre kvality vzdelávania. Práve preto riešiteľský tím v rámci svojej štúdie jednak uprednostňuje prenájom priestorov s cieľom zabezpečiť komfortné a moderné prostredie a jednak pri kalkulácii

nákladov materiálno-technického zabezpečenia vychádza z rámcových požiadaviek expertov/tiek na priestorové a materiálno-technické zabezpečenie jednotlivých vzdelávacích programov, ktoré boli kreované v rámci národného projektu. Ako vidíme aj v nasledujúcich tabuľkách, v prípade materiálno-technického zabezpečenia sú vysoké jednorazové náklady, ktoré však pri predpoklade ideálneho stavu môžu byť v plnej výške prefinancované zo štrukturálnych fondov. Podrobný rozpis materiálno-technického zabezpečenia sídla Sociálnej akadémie a regionálnych vzdelávacích centier je uvedený v prílohe 7.

Tabuľka 19 **Základné vybavenie priestorov sídla Sociálnej akadémie (SDcM)**

SOCIÁLNA AKADEMIA			
kancelársky nábytok (v tom 1 recepcia)	30 kancelárií		84 500 EUR
zasadacie miestnosti – kanc. nábytok	2 zas. miestnosti		4 500 EUR
telefón	30 ks	100 EUR	3 000 EUR
počítač	40 ks	600 EUR	24 000 EUR
notebook	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
farebná tlačiareň	1 ks	600 EUR	600 EUR
laserová sieťová tlačiareň	5 ks	700 EUR	3 500 EUR
multifunkčné laser. tlač.	23 ks	200 EUR	4 600 EUR
multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener)	1 ks	500 EUR	500 EUR
projektor so stropným držadlom	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
prenosný dataprojektor	2 ks	400 EUR	800 EUR
elektricky sťahovacie projekčné plátno	2 ks	700 EUR	1 400 EUR
tabuľa flipchart	2 ks	100 EUR	200 EUR
všeobecný materiál	15 300 EUR/rok	15 300 EUR	15 300 EUR/rok
Jednorazové náklady spolu:			130 800 EUR
Všeobecný materiál ročne cca:			15 300 EUR

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Tabuľka 20 **Materiálno-technické zabezpečenie regionálnych vzdelávacích centier a základné vybavenie ich učebných priestorov pre teoretické a praktické vyučovanie (SDcM)**

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM			
kancelársky nábytok	2 kancelárie	2 800 EUR	5 600 EUR
telefón	2 ks	100 EUR	200 EUR
počítač	1 ks	600 EUR	600 EUR
multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener)	1 ks	500 EUR	500 EUR
multifunkčná laserová tlačiareň	1 ks	700 EUR	700 EUR
všeobecný materiál		600 EUR/rok	600 EUR/rok
zasadacie miestnosti – kanc. nábytok	2 zas. miestnosti		7 000 EUR
PC/laptop (pre účastníkov/čky)	50 ks	700 EUR	35 000 EUR

dataprotektor	2 ks	800 EUR	1 600 EUR
elektricky sťahovacie projekčné plátno	2 ks	700 EUR	1 400 EUR
tabuľa flipchart	2 ks	100 EUR	200 EUR
tlačiareň (laserová) s kopírkou	2 ks	500 EUR	1 000 EUR
interaktívna tabuľa s príslušenstvom	2 ks	1 100 EUR	2 200 EUR
trojdielna biela tabuľa (300x100)	1 ks	360 EUR	360 EUR
kamera	1 ks	150 EUR	150 EUR
mikrofón	2 ks	60 EUR	120 EUR
TV	1 ks	300 EUR	300 EUR
reproduktory	1 ks	60 EUR	60 EUR
diktafón	1 ks	50 EUR	50 EUR
fotoaparát	1 ks	350 EUR	350 EUR
CD prehrávač	1 ks	200 EUR	200 EUR
orffov inštrumentár	1 ks	250 EUR	250 EUR
slúchadlá na uši	30 ks	30 EUR	900 EUR
štuple do uší	1 000 ks	0,50 EUR	500 EUR
invalidný vozík	1 ks	360 EUR	360 EUR
simulačné okuliare	1 ks	200 EUR	200 EUR
klapky na oči	30 ks	5 EUR	150 EUR
Tatrapoint (Pichtov písací stroj)	1 ks	400 EUR	400 EUR
PC program FONO	1 ks	1950 EUR	1 950 EUR
PC program SONA SPEECH	1 ks	5 000 EUR	5 000 EUR
všeobecný materiál		5 000 EUR/rok	5 000 EUR/rok
všeobecný materiál pre každého účastníka	10 000 osôb	350 000 EUR	350 000 EUR
notebook pre každého lektora/rku	25 osôb	800 EUR	20 000 EUR
USB kľúč pre každého lektora/rku	25 osôb	35 EUR	875 EUR
Jednorazové náklady spolu za 1 RVC:			417 300 EUR
Jednorazové náklady spolu za 8 RVC:			3 338 400 EUR
Všeobecný materiál ročne za 1 RVC cca:			5 600 EUR
Všeobecný materiál ročne za 8 RVC cca:			44 800 EUR
Jednorazové náklady - Notebook a USB kľúč pre každého lektora/rku (predpoklad: 25 osôb)			20 875 EUR

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Z predchádzajúcich tabuliek vyplýva, že jednorazové náklady materiáľno-technického zabezpečenia pri zakladaní Sociáľnej akadémie budú pomerne vysoké, t. j. budú výrazne ovplyvňovať rozpočet verejnej správy v prvom roku. Všetky uvedené technické materiály a pomôcky sú však nevyhnutné z hľadiska zabezpečenia zážitkového učenia, praktického vyučovania a z hľadiska zabezpečenia kvalitnej prípravy účastníkov/čok vzdelávacích programov. Nadštandardné vybavenie učebných priestorov umožňuje realizovať kvalitnejšiu teoretickú a praktickú výučbu vzhľadom na podmienky a možnosti akadémie. Odporúčané

vybavenie je dôležité pre získanie kvalitnejších a trvalých odborných vedomostí, zručností a pri dodržiavaní bezpečnostných zásad potrebných na výkon povolania.

Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy a na zamestnanosť vo verejnej správe

Na základe predpokladaných nákladov na priestorové zabezpečenie, mzdových nákladov a takisto na základe uvedených očakávaní pri čerpaní nenávratných finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie (ESF) sme analyzovali, ako strategicky decentralizovaný model ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie bude ovplyvňovať rozpočet verejnej správy.

V nasledovnej časti štúdie je uvedený náčrt vplyvu strategicky decentralizovaného modelu Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy v kontexte spolufinancovania zo štrukturálnych fondov Európskej únie. Pri vyplnení tabuľky a pri návrhu financovania sme vychádzali z Nariadenia Rady (ES) 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 ako i z Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, implementovaného v programovom období 2007-2013 a zo stratégie Operačného programu Ľudské zdroje (2014-2020). V návrhu počítame s predpokladanou mierou inflácie vo výške 3 % a vychádzame z nasledovných predpokladov:

Zo štrukturálnych fondov EÚ budú hradené:

- mzdové náklady kmeňových zamestnancov/kýň a lektorov/riek,
- materiálno-technické vybavenie sídla a regionálnych vzdelávacích centier Sociálnej

Zo štátneho rozpočtu budú hradené:

- mzdové náklady ostatných zamestnancov/kýň,
- prenájom budov Sociálnej akadémie.

Záverom poznamenávame, že do nákladov na vzdelávanie budú patriť aj náklady spojené s cestovaním, ubytovaním a stravovaním lektorov/riek a účastníkov/čok vzdelávacích programov, pričom predpokladáme, že náklady účastníkov/čok budú hradené vysielajúcou organizáciou (zamestnávateľom) vzdelávaných pracovníkov/čok. Predpokladá sa však, že náklady spojené s cestovaním, ubytovaním a stravovaním lektorov/riek budú v budúcnosti hradené z rozpočtu verejnej správy, ale keďže výška týchto nákladov bude ovplyvnená viacerými faktormi (napríklad či lektori/rky budú využívať vlastné motorové vozidlá, aká bude vzdialenosť od regionálneho vzdelávacieho centra), od týchto nákladov riešiteľský tím v rámci štúdie abstrahoval.

Tabuľka 21 Vplyv SDcM Sociálnej akadémie na rozpočet verejnej správy

Vplyvy na rozpočet verejnej správy	Vplyv na rozpočet verejnej správy (v eurách)			
	2016	2017	2018	2019
Príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0
v tom: za každý subjekt verejnej správy zvlášť	0	0	0	0
z toho:				
- vplyv na ŠR	0	0	0	0
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Výdavky verejnej správy celkom	5 115 409	1 674 094	1 724 318	1 776 047
v tom: za každý subjekt verejnej správy / program zvlášť (MPSVaR SR)	5 115 409	1 674 094	1 724 318	1 776 047
z toho:				
- vplyv na ŠR	5 115 409	1 674 094	1 724 318	1 776 047
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	948 918	977 386	1 006 708	1 036 909
<i>EÚ zdroje</i>	4 166 491	696 708	717 610	739 138
<i>spolufinancovanie</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na počet zamestnancov	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb
- vplyv na ŠR	647 274	666 692	686 693	707 294
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na mzdové výdavky	1 263 590	1 301 498	1 340 543	1 380 759
- vplyv na ŠR	647 274	666 692	686 693	707 294
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Financovanie zabezpečené v rozpočte	5 115 409	1 672 858	1 723 044	1 774 735
v tom: za každý subjekt verejnej správy / program zvlášť	5 115 409	1 672 858	1 723 044	1 774 735
Iné ako rozpočtové zdroje	0	0	0	0
Rozpočtovo nekrytý vplyv / úspora	0	0	0	0

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Bližšie sú výdavky verejnej správy ako aj dopad na zamestnanosť uvedené v prílohe 9.

KOMPARATÍVNA ANALÝZA A VYHODNOTENIE MODELOV

Hlavnými cieľmi štúdie bolo okrem analýzy aspektov uskutočniteľnosti CM a SDcM aj ich vyhodnotenie z hľadiska kvantifikovanej SWOT analýzy. **V záujme eliminácie subjektivismu** boli použité názory skupiny expertov/tiek, a to v dvoch smeroch.

- Jednotlivé verbálne hodnotiace subkritériá** SWOT analýzy boli jednak zostavené tímom dodávateľa a následne boli korigované po konzultáciách so zástupcami objednávateľa.
- Priradenie bodov pre jednotlivé subkritériá** realizovali 3 skupiny expertov/tiek, a to za zadávateľa, objednávateľa a dodávateľa štúdie.

Z dôvodu prehľadnosti sú jednotlivé SWOT analýzy a bodové hodnotenia skupinami expertov/tiek uvedené v prílohách štúdie (príloha 10 až 13). Na ich základe a v súlade so vstupným popisom postupu spracovania štúdie boli vyhodnotené SWOT stránky modelov CM a SDcM nasledovne (bližšie pozri prílohu 14 a 15):

Tabuľka 22 **Kvantifikované SWOT analýzy pre CM a SDcM**

CM		SDcM	
SILNÉ STRÁNKY (S)	SLABÉ STRÁNKY (W)	SILNÉ STRÁNKY (S)	SLABÉ STRÁNKY (W)
3,63	-2,86	3,61	-2,90
PRÍLEŽITOSTI (O)	OHROZENIA (T)	PRÍLEŽITOSTI (O)	OHROZENIA (T)
3,75	-2,51	3,71	-2,33

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Z porovnania výsledných bodových hodnôt SWOT analýz vyplýva, že oba modely dosahujú veľmi podobné hodnoty. Centralizovaný model, tak ako bol jeho dizajn navrhnutý dodávateľom štúdie a zhodnotený skupinami expertov, má:

- *pozitívnejšie atribúty CM oproti SDcM z hľadiska silných stránok* (s celkovými bodmi 3,63 oproti 3,61),
- *relatívne lepšie komparatívne výhody CM z hľadiska hodnotenie slabých stránok* (-2,86 bodov resp. -2,9),
- *lepšie bodové skóre, resp. lepšie hodnotenie príležitostí CM ako SDcM* (3,75 bodov resp. 3,71 bodov).

Iba z hľadiska ohrození sa javí dizajn CM oproti SDcM systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie ako nevýhodnejší. Hlbšie príčiny tohto zistenia sú logickým dôsledkom najmä faktu, že CM je citlivejší na riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni, na zmeny kohéznej politiky EÚ, ale aj na jednotlivé riziká v oblasti organizácie a riadenia.

Záverom tohto vyhodnotenia si autori štúdie dovoľujú upozorniť na ďalšiu možnosť poskytovania služieb vzdelávacej inštitúcie za odplatu aj iným subjektom ako cieľovej skupine. Preto odporúčajú zadávateľovi zvážiť aj zmenu postavenia organizácie z rozpočtovej na príspevkovú. V prílohe 16 sme preto zhrnuli spoločné a odlišné znaky rozpočtovej a príspevkovej organizácie.

EXECUTIVE SUMMARY

The point of departure for the elaboration of this study was defined by *a comparative study² about the systems of sectorial education in the Slovak Republic and selected EU member states.*³ In accordance with its conclusions and results, the client approved a more detailed elaboration of two variants (of four originally identified alternative models), *and a respective feasibility study*, of a system of sectorial education and training in the area of promotion of social inclusion. Specifically, the analysis was conducted for the following models:

- centralized model (CM)
- strategically decentralized (mixed) model (SDcM)

Concerning the analysis and design of the CM and SDcM, the expert team focused on several aspects that are crucial in relation to the creation and feasibility of an institutional framework of a system of sectorial education in the area of promotion of social inclusion. In accordance with the terms of reference and the basis of this study,⁴ this document analytically details and elaborates the following key attributes of each model: **the legal status, strategic management, organizational provisions and subjects of education, financial provisions**, content focus and the target groups, quality control (the Accreditation Committee), relationship of the proposed system to the MPSVaR SR and its institutions, and the relationship of the proposed system with the other systems and elements of life-long learning.

In course of elaboration of the study and its content the expert team presumed that the first four key aspects of the CM and SDcM are different and decisive from the perspective of their design. The remaining key aspects are shared by both models. These facts were also reflected in a **modified methodology of SWOT analysis as regards its conduct and comparative approach**. The basis for this approach was a verbal elaboration of each evaluation criterion of the two models (CM and SDcM) and their point appraisal by expert teams of the client, coordinator, as well as the contractor.

² Repková, K., Dudová, I., Kešelová, D., Neubauerová, E.: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EU (outcome of sub-task 1.3.1 of the national project), Bratislava 2015.

³ This study constituted sub-task 1.3.1 of the national project entitled: *Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu.*

⁴ Repková, K., Dudová, I., Kešelová, D., Neubauerová, E.: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EU (outcome of sub-task 1.3.1 of the national project), Bratislava 2015.

A comparison of synthetic results of the SWOT analysis of the CM and SDcM models, in accordance with the design suggested by the contractor of the study and evaluated by teams of experts, concluded that

- in terms of *strengths*, the CM model has more positive attributes compared to the SDcM model,
- as concerns the evaluation of *weaknesses*, the comparative advantages of the CM model are relatively stronger,
- higher point scores and better appraisal in terms of *opportunities* has been attained by the CM model as compared to the SDcM model,
- compared to the SDcM model, in terms of *threats* it appears that the CM system of sectoral education in the field of promotion of social inclusion is less advantageous. The deeper causes of this finding relate to a logical consequence of the fact that the CM model is more sensitive to (i) the risk of interference with the system in case of political changes at the national level, (ii) changes in EU's cohesion policy, but also (iii) particular risks involved in organization and management.

BIBLIOGRAFIA

Katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme. Dostupné online:

<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/pdf.aspx?id=121154>

Organizačný poriadok Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky 11/2015

Repková, K., Dudová, I., Kešelová, D., Neubauerová, E.: Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EU (výstup pod aktivity 1.3.1 NP), Bratislava 2015. 138 s. Dostupné online:

http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NP/podpora_zvysovania_profesionality/np_pro_profisprava_komparativna_studia.pdf

Repková, K. – Kešelová, D.: Analýza vzdelávacích potrieb (výstup pod aktivity 1.2.1 NP), Bratislava 2015. 86 s. Dostupné online:

http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NP/podpora_zvysovania_profesionality/analiza_vzdelavacich_potrieb.pdf

Vyhláška č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v ZNP

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v ZNP

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní pri výkone prác vo verejnom záujme v ZNP

Zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch

Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny v ZNP

Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1	Legislatívna úprava vzdelávania zamestnancov
Príloha 2	Materiálno-technické vybavenie Sociálnej akadémie (CM)
Príloha 3	Personálne požiadavky (CM)
Príloha 4	Vzdelávacie nároky (CM)
Príloha 5	Vplyv CM na výdavky verejného rozpočtu a dopad na zamestnanosť
Príloha 6	Personálne požiadavky (SDcM)
Príloha 7	Materiálno-technické vybavenie Sociálnej akadémie (SDcM)
Príloha 8	Vzdelávacie nároky (SDcM)
Príloha 9	Vplyv SDcM na výdavky verejného rozpočtu a dopad na zamestnanosť
Príloha 10	SWOT finančné zabezpečenie modelov rezortného vzdelávania
Príloha 11	SWOT organizačné zabezpečenie modelov rezortného vzdelávania
Príloha 12	SWOT právny status modelov rezortného vzdelávania
Príloha 13	SWOT strategické riadenie modelov rezortného vzdelávania
Príloha 14	SWOT Centrálny model rezortného vzdelávania
Príloha 15	SWOT Strategicky decentralizovaný model rezortného vzdelávania
Príloha 16	Porovnanie rozpočtovej organizácie a príspevkovej organizácie

Príloha 1 **Legislatívna úprava vzdelávania zamestnancov**

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v ZNP

§ 153 Vzdelávanie zamestnancov

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v ZNP

§60 Štátny zamestnanec je povinný prehlbovať si kvalifikáciu

§68 Za vykonávanie štátnej služby sa považuje aj čas prehlbovania kvalifikácie, zvyšovania kvalifikácie,

§ 76

(1) Služobný úrad organizuje, zabezpečuje a umožňuje odbornú prípravu a systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov.

(2) Služobný úrad vytvára podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov prehlbovaním kvalifikácie a zvyšovaním kvalifikácie.

(3) Prehlbovanie kvalifikácie je systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí a schopností potrebných na vykonávanie štátnej služby.

(4) Zvyšovanie kvalifikácie je získanie

a) vyššieho stupňa vzdelania v súlade so špecifickými požiadavkami a potrebami služobného úradu,

b) osobitných kvalifikačných predpokladov, ktoré sú na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnaneckom mieste podľa opisu činností štátnozamestnaneckého miesta potrebné.

(5) Služobný úrad, ktorým je ministerstvo alebo ostatný ústredný orgán štátnej správy, koordinuje vzdelávanie štátnych zamestnancov v služobnom úrade, ku ktorému vykonáva zriaďovateľskú funkciu podľa osobitného predpisu.

Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v ZNP

(3) Kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť z opisu pracovných činností, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve podľa § 6, je

a) vzdelanie,

b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa všeobecne záväzného právneho predpisu. 9)

(4) Kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania na účely tohto zákona je

a) základné vzdelanie,

b) stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len "stredné vzdelanie"),

- c) úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len "úplné stredné vzdelanie"),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie získané absolvovaním bakalárskeho štúdia (ďalej len "vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa"),
 - f) vysokoškolské vzdelanie získané absolvovaním magisterského štúdia alebo inžinierskeho štúdia, alebo doktorského štúdia (ďalej len "vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa").
- (5) Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu (stupňa) vzdelania uvedeného v odseku 4 sa posudzuje podľa osobitných predpisov. 10)
- (6) Osobitný kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených všeobecne záväzným právnym predpisom, 9) ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť. (7) Ak zamestnanec pri prijatí do verejnej služby nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom, 9) je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto všeobecne záväznom právnom predpise, ak nie je ďalej ustanovené inak; ak vo všeobecne záväznom právnom predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ich zamestnávateľ. Po tomto čase nemožno ich nesplnenie odpustiť.
- (8) Zamestnávateľ môže v pracovnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvalifikačné požiadavky (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).
- (9) Predpoklady uvedené v odseku 1 písm. a) až e) musí zamestnanec spĺňať po celý čas vykonávania verejnej služby.

Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny v ZNP

§ 4 Odborná spôsobilosť na výkon sociálnej práce

- (1) Odborná spôsobilosť na výkon sociálnej práce je splnenie kvalifikačných predpokladov podľa § 5.
- (2) Počas výkonu sociálnej práce je súčasťou odbornej spôsobilosti na výkon sociálnej práce aj absolvovanie vzdelávania na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon sociálnej práce (ďalej len "sústavné vzdelávanie v sociálnej práci").

§ 5

- (1) Kvalifikačný predpoklad na výkon odbornej činnosti
- a) sociálnym pracovníkom je získané vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore sociálna práca,
 - b) asistentom sociálnej práce je získané vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore sociálna práca.
- (2) Osobitný kvalifikačný predpoklad na výkon špecializovanej odbornej činnosti je absolvovanie akreditovaného špecializačného vzdelávacieho programu ustanoveného pre príslušný špecializovaný odbor sociálnej práce.

§ 13 Odborná spôsobilosť na výkon nadstavbových odborných činností

(1) Odborná spôsobilosť na výkon nadstavbových odborných činností je

a) splnenie kvalifikačného predpokladu, ktorým je získané vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore a stupni vysokoškolského štúdia ustanovených pre príslušnú nadstavbovú odbornú činnosť,

b) splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu na výkon špecializovanej odbornej činnosti, ak je pre príslušnú nadstavbovú odbornú činnosť ustanovené splnenie tohto osobitného kvalifikačného predpokladu,

c) splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu absolvovaním akreditovaného vzdelávacieho programu ustanoveného pre príslušnú nadstavbovú odbornú činnosť,

d) vzdelávanie na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon nadstavbovej odbornej činnosti (ďalej len "sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti") počas výkonu nadstavbových odborných činností.

(2) Splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu podľa odseku 1 písm. c) sa preukazuje doloženým dokladom o absolvovaní akreditovaného vzdelávacieho programu vydaným príslušnou vzdelávacou inštitúciou alebo doloženým rozhodnutím o uznaní osvedčenia, vysvedčenia alebo iného dokladu o absolvovaní vzdelávacieho programu ustanoveného pre nadstavbovú odbornú činnosť vydaného zahraničnou školou alebo iným oprávneným orgánom podľa právnych predpisov príslušného štátu. Na preukazovanie splnenia kvalifikačného predpokladu podľa odseku 1 písm. a) a osobitného kvalifikačného predpokladu podľa odseku 1 písm. b) sa primerane vzťahuje § 5 ods. 3 a 4.

(3) Sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti fyzických osôb podľa § 12 ods. 1 a 2 vykonávajúcich nadstavbové odborné činnosti v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zabezpečuje zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

4) Spôsob plnenia podmienky sústavného vzdelávania v nadstavbovej odbornej činnosti oznamuje sociálny pracovník vykonávajúci samostatnú prax na požiadanie komore.

(4) Sústavu nadstavbových odborných činností, kvalifikačný predpoklad podľa odseku 1 písm. a) a osobitný kvalifikačný predpoklad podľa odseku 1 písm. b) pre príslušnú nadstavbovú odbornú činnosť, vzdelávacie programy podľa nadstavbových odborných činností, štandardy vzdelávacích programov a kvalifikačné predpoklady pre prijatie do vzdelávacieho programu ustanoví vláda nariadením.

§ 41 Sústavné vzdelávanie v sociálnej práci a sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti

Sústavné vzdelávanie v sociálnej práci a sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti je na účely tohto zákona najmä

a) samoštúdium,

b) jednorazová vzdelávacia aktivita,

c) odborná sťaž,

d) publikačná činnosť v tlači alebo publikáciách, ktorá má odborný charakter a jej obsah sa týka predmetu tohto zákona,

e) vedeckovýskumná činnosť týkajúca sa predmetu tohto zákona vrátane účasti na výskumných projektoch.

Príloha 2 Podrobný rozpis materiáľno-technického zabezpečenia sídla Sociálnej akadémie a regionálnych vzdelávacích centier (CM)

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• kancelária generálneho/ej riaditeľa/ky - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - farebná tlačiareň, - všeobecný materiál. • kancelária asistenta/ky generálneho/ej riaditeľa/ky - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener), - všeobecný materiál. • zasadacia miestnosť generálneho/ej riaditeľa/ky (pre 20 osôb) - kancelársky nábytok, - notebook, - projektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - tabuľa flipchart, - všeobecný materiál. • personálne a mzdové oddelenie (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • oddelenie manažmentu kvality (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál • referentky/ti študijného oddelenia (2 osoby) - kancelársky nábytok,	

- telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál • zasadacie miestnosti pre inštitúty vzdelávania (pre 10 osôb) - kancelársky nábytok, - notebook, - projektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - tabuľa flipchart, - všeobecný materiál. • recepcia (veľká) - kancelársky nábytok, - telefón.	
Inštitúty vzdelávania (4 IV)	
• vedúci/a IV (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • asistent/ka vedúceho/ej IV (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - laserová sieťová tlačiareň, - všeobecný materiál. • garanti/ky VP (max. 10 osôb – 5 kancelárií) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač (max. 10 ks), - multifunkčné laserové zariadenie (5 ks), - všeobecný materiál. • kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (10 osôb – 5 kancelárií) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač (max. 10 ks), - multifunkčné laserové zariadenie (5 ks), - všeobecný materiál. • externí/é lektori/ky inštitútu (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - multifunkčné laserové zariadenie (4 ks), - všeobecný materiál.	

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRÁ
((Bratislava II, Trnava, Nitra, Trenčín, Žilina, Banská Bystrica, Prešov, Košice I))

- **kancelária správcu/kyne**
 - kancelársky nábytok,
 - telefón,
 - počítač,
 - multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener),
 - všeobecný materiál.
- **kancelária pre lektora/ku**
 - kancelársky nábytok,
 - USB kľúč (pre každého lektora/ku),
 - telefón,
 - notebook (pre každého lektora/ku),
 - multifunkčné laserové zariadenie,
 - všeobecný materiál.
- **zasadacia miestnosť (pre 20 osôb)**
 - kancelársky nábytok (flexibilné stoly a stoličky),
 - PC/laptop pre každého účastníka/čku s pripojením na internet,
 - dataprojektor so stropným držadlom,
 - elektricky sťahovacie projekčné plátno,
 - tabuľa flipchart,
 - tlačiareň (laserová) s kopírkou,
 - interaktívna tabuľa (2,0 x 1,3 m s príslušenstvom),
 - všeobecný materiál.
- **zasadacia miestnosť (pre 30 osôb)**
 - kancelársky nábytok (flexibilné stoly a stoličky),
 - PC/laptop pre každého účastníka/čku s pripojením na internet,
 - dataprojektor so stropným držadlom,
 - elektricky sťahovacie projekčné plátno,
 - tabuľa flipchart,
 - tlačiareň (laserová) s kopírkou,
 - interaktívna tabuľa (2,0 x 1,3 m s príslušenstvom),
 - trojdielna biela tabuľa
 - kamera,
 - mikrofóny (2 ks),
 - TV,
 - reproduktory,
 - diktafón,
 - fotoaparát,
 - CD prehrávač,
 - hudobný materiál – muzikoterapia (orffov inštrumentár),
 - slúchadlá na uši (väčšie – na obmedzenie zvuku pri zážitkovom učení pre každého účastníka kurzu) (30 ks),
 - štipule do uší (na obmedzenie zvuku pri zážitkovom učení pre každého

účastníka) - invalidný vozík (pre zážitkové učenie vo vzťahu k bezbariérnosti), - simulačné okuliare pre navodenie stavu zrakového postihnutého (rôzne stupne vizuálneho vnímania), - klapky na oči (lietadlové) (200 ks), - Tatrapoint (Pichtov písací stroj na Braillovo písmo), - papier do Tatrapointu (špeciálny, vážený cca 0,5 kg na skupinu/kurz), - prenosná lupa na zväčšenie obrázkov/písma, - PC program FONO + PC program SONA SPEECH. ➤ všeobecný materiál - výkresy (60 ks/kurz), - fixky na papier, - flipchartové papiere (5 balení po 20 ks na jedno vzdelávanie), - sada popisovačov na flipchartové papiere, - páska/guma na lepenie flipchartových papierov na stenu, - kancelársky papier (cca spolu 50 bal.), - tonery, - zvýrazňovače, - lepidlo/lepiace tyčinky, - nožnice, - zápisníky so šanónom na ukladanie študijných materiálov, - obálky (a vyčlenené finančné prostriedky súvisiacich s poštovným na zasielanie materiálov), - menovky, - samolepiace farebné bločky, - špagát (100 m), - výtvarný materiál – arteterapia (krepový papier, pastelky, vodové farby, štetce, nádoby na vodu), - modelová hmota – 1 bal./účastník (20 ks/kurz), - farebný papier (pastelové farby – aspoň 10 rôznych farieb po cca 20 hárkov na účastníka/čku) (400 hárkov/kurz).	
• pre každého účastníka (10 000) – pero, – poznámkový blok, – pevná doska s klipom (A4), – fixky na papier, – zvýrazňovače, – vytlačené pomocné materiály – hard copy zviazaný a/alebo na CD nosičoch, – WHO karta (A5) farebná tlač zaliata vo fólii, – USB kľúč.	cca. 350 000 EUR

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Príloha 3 Personálna požiadavky (CM)

Pracovná pozícia	Generálny/a riaditeľ/ka Sociálnej akadémie
Pracovná náplň	- Zodpovedá za napĺňanie strategického zámeru Sociálnej akadémie - Prijíma opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených oddelením manažmentu kvality - Predkladá ministrovi výročnú správu o činnosti Sociálnej akadémie - Schvaľuje pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy inštitúcie - Schvaľuje štatút Sociálnej akadémie, organizačný poriadok, kontrolný poriadok - Vymenúva a odvoláva vedúcich zamestnancov Sociálnej akadémie v jeho priamej riadiacej pôsobnosti
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonómia alebo sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe v riadiacej funkcii - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 500 €.
Celková cena práce	1 500*1,3495=2 024,25 €.

Pracovná pozícia	Asistent/ka generálneho/ej riaditeľa/lky
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh generálneho/ej riaditeľa/lky - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy generálneho/ej riaditeľa/lky - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest - Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku - Iné práce podľa pokynov generálneho riaditeľa
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť

Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 900 €.
Celková cena práce	900*1,3495=1 214,55 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa oddelenia manažmentu kvality
Pracovná náplň	- Zodpovedá za riadenie a koordináciu kvality služieb Sociálnej akadémie - Vypracováva stratégiu kvality služieb Sociálnej akadémie - Meria kvalitu poskytovaných služieb - Analyzuje a spracováva plány kvality - Riadi a manažuje dosahovanie cieľov kvality - Navrhne možnosti zlepšenia kvality služieb Sociálnej akadémie - Iné práce podľa pokynov generálneho/ej riaditeľa/lky
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
Ostatné predpoklady	- 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 200*1,3495=1 619,40 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa oddelenia monitoringu vzdelávacích potrieb
Pracovná náplň	- Zodpovedá za monitoring vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny - Zber a analýza podkladov od cieľovej skupiny a o cieľovej skupine za účelom monitorovania vzdelávacích potrieb - Vypracovanie, monitorovanie a vyhodnocovanie vlastných indikátorov ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň vykonávajúcich politiky v oblasti podpory sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore - Pravidelné sprostredkovanie týchto indikátorov užívateľom/lkám - Predkladanie návrhu nových informačných zdrojov v nadväznosti na potreby indikátorov - Predkladanie návrhov nových vzdelávacích

	požiadaviek generálnemu/ej riaditeľovi/lke - Spracovanie dokumentácie z pohľadu monitorovania vzdelávacích potrieb - Iné práce podľa pokynov generálneho/ej riaditeľa/lky
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 000 €.
Celková cena práce	$1\,000 \cdot 1,3495 = 1\,349,5 \text{ €}$.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa personálneho a mzdového oddelenia
Pracovná náplň	- Samostatná odborná práca na vymedzenom úseku personálnej práce - Samostatná odborná účtovnícka práca v mzdovej oblasti - Samostatná odborná práca na vymedzenom úseku ekonomiky prác - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 000 €.
Celková cena práce	$1\,000 \cdot 1,3495 = 1\,349,5 \text{ €}$.

Pracovná pozícia	Referent/ka študijného oddelenia
Pracovná náplň	- Aktívny kontakt s účastníkmi/čkami vzdelávania - Organizačné zabezpečovanie študijnej agendy účastníkov/čok vzdelávania - Správa údajov v informačnom systéme - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej agendy študijného oddelenia - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík

	- Korešpondencia podľa pokynov - Registratúra a archivácia - Pripravovanie osvedčení o absolvovaní vzdelávacieho programu - Vedenie zoznamu vydaných osvedčení, ktorý obsahuje meno, priezvisko, titul a dátum narodenia absolventa/ky akreditovaného vzdelávacieho programu, názov vzdelávacieho programu, dátum vykonania skúšky, meno a priezvisko predsedu/kyne skúšobnej komisie a členov skúšobnej komisie - Iné práce podľa pokynov generálneho/ej riaditeľa/lky
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 600 €.
Celková cena práce	600*1,3495=809,70 €.

Pracovná pozícia	Vedúci/a inštitútu vzdelávania
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh - Samostatné riešenie úloh v oblasti vzdelávania zamestnancov/kýň vykonávajúcich politiky v oblasti podpory sociálnej inklúzie - Koordinačná činnosť v oblasti vzdelávania príslušného inštitútu - Analytická a syntetická činnosť pri príprave teoreticko-metodologických východísk ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie - Odborné zabezpečenie vykonania záverečnej skúšky účastníkov/čok vzdelávania - Zabezpečenie odborne spôsobilého personálu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 400 €.

Celková cena práce	1 400*1,3495=1 889,30 €.
Pracovná pozícia	Asistent/ka inštitútu
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh vedúceho/ej inštitútu - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho/ej inštitútu - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest - Pripravovanie podkladov pre uzatváranie zmlúv s lektormi/kami - Zabezpečovanie prípravy a organizácie záverečných skúšok účastníkov/čok vzdelávania danej sekcie - Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku príslušného inštitútu - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 600 €.
Celková cena práce	700*1,3495=944,65 €.

Pracovná pozícia	Garant/ka vzdelávacieho programu
Pracovná náplň	- Zodpovedá za kvalitu a rozvoj vzdelávacieho programu poznatkami získanými vlastnou činnosťou, ako aj sledovaním vývoja v oblasti vzdelávacieho programu - Podnecuje inováciu vzdelávacieho programu - Je členom/kou skúšobnej komisie - Podáva písomnú hodnotiacu správu o realizovanom vzdelávacom programe vedúcemu/ej inštitútu - Kontroluje kvalitu realizácie vzdelávacieho programu, ktorého je garantom/tkou - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a bol mu/jej udelený vedecko-pedagogický titul docent/ka alebo profesor/ka v odbore, ktorého sa vzdelávací program

	dotýka
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací program týka - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 300 €.
Celková cena práce	$1\,300 \cdot 1,3495 = 1\,754,35 \text{ €}$.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (prof.)
Pracovná náplň	- Tvorivé riešenie a koordinovanie úloh rozvoja vedy a techniky, ktorých cieľom je získať nové poznatky a vytvoriť nové hypotézy a teórie na rozvoj daného vedného odboru vrátane odborného vedenia riešiteľského kolektívu - Koordinovanie a tvorivé riešenie úloh rozvoja vedy a techniky s realizáciou jeho výsledkov s rozhodujúcim významom pre hospodársky a spoločenský rozmach - Vedenie modulov vzdelávacieho programu - Skúšanie účastníkov/čok vzdelávacích programov - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Zabezpečovanie študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Podieľanie sa na činnosti Sociálnej akadémie - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol/jej mu udelený vedecko-pedagogický titul profesor/ka.
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	$1\,200 \cdot 1,3495 = 1\,619,40 \text{ €}$.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (doc.)
Pracovná náplň	- Tvorivé riešenie najzložitejších úloh rozvoja vedy a techniky zamerané na rozvíjanie poznania v študijnom odbore, tvorivá aplikácia výsledkov výskumu do pedagogickej činnosti, - Vedenie modulov vzdelávacieho programu. - Zúčastňovanie sa na zabezpečovaní vzdelávacích činností - Skúšanie účastníkov/čky vzdelávacích programov - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Zabezpečovanie študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Podieľanie sa na činnosti Sociálnej akadémie - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol mu/jej udelený vedecko-pedagogický titul docent/ka.
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 200*1,3495=1 619,40 €.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (PhD.)
Pracovná náplň	- Vedenie vybraných modulov vzdelávacieho programu - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Podieľanie sa na tvorbe študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zabezpečovanie študijných materiálov - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe

	- Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 900 €.
Celková cena práce	900*1,3495=1 214,55 €.

Pracovná pozícia	Lektor/ka inštitútu
Pracovná náplň	- Vedenie vybraných modulov vzdelávacieho programu - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania. - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Zabezpečovanie študijných materiálov - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa počtu odučených hodín. 20 €/ 45min.
Celková cena práce	xxx*1,3495=xxx €.

Pracovná pozícia	Pracovník/čka recepcie
Pracovná náplň	- Poskytovanie jednoduchých informácií o odbornej agende vzdelávacej inštitúcie - Rutinná práca na recepcii - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Iné práce podľa pokynov riaditeľa/lky
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 570 €.
Celková cena práce	570*1,3495=769,22 €.

Pracovná pozícia	Správca/kyňa regionálneho vzdelávacieho centra
Pracovná náplň	- Zabezpečovanie agendy spojenej so správou

	budovy, hnutel'ného majetku a nehnuteľného majetku alebo všetkého nepriemyselného hospodárstva vo vymedzenej oblasti (napr. zabezpečovanie údržby a opráv) - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy regionálneho vzdelávacieho centra - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest - Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku - Iné práce podľa pokynov generálneho/ej riaditeľa/lky
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Vodičský preukaz
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 700 €.
Celková cena práce	700*1,3495=944,65 €.

Príloha 4 Vzdelávacie nároky (CM)

Vzdeláv. programy	Témy	Pozície	Rozsah prez. formy štúdia (hod.)	Dĺžka trvania kurzu (deň)	Opak. kurzov za rok	Odmeň. lektorov (cena kurzu v EUR)	Cena kurzu za 1 rok (v EUR)
				(1 VH = 45 min.)		(20 EUR/45 min.)	
SOCIÁLNOPRÁVNÁ OCHRANA DETÍ A SOCIÁLNA KURATELA							
VP1	Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	psychológ/ička poradensko-psychologických služieb	M1: 40 M2: 60	M1: 4,5 M2: 7	M1: 50 M2: 35	M1: 800 M2: 1200	M1: 40000 M2: 42000
		psychológ/ička v zariadeniach SPOD a SK					
		Poradenský/á zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb					
VP2	Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	Pedagogickí/é zamestnanci/zamestnankyne v zariadeniach SPOD a SK (liečebný/á pedagóg/ička, špeciálny/a pedagóg/ička, vychovávateľ/ka)	220	24,5	10	4400	44000
VP3	Sociálna kuratela	Odborní/é zamestnanci/kyne orgánu SPOD a SK	180	20	12	3600	43200
VP4	Odborné metódy práce v krízových situáciách	zamestnanci/kyne ÚPSVaR na úseku Sociálne veci a rodina	160	18	13	3200	41600
		zamestnanci/kyne v zariadeniach SPOD a SK					
		zamestnanci/kyne poradensko-psychologických služieb					
SOCIÁLNE SLUŽBY							
VP5	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	120	13,5	18	2400	43200
VP6	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	120	13,5	18	2400	43200
ŠTÁTNE SOCIÁLNE DÁVKY A HMOTNÁ NÚDZA							
VP7	Efektívna terénna sociálna práca	terénni sociálni pracovníci/čky na úseku pomoci v hmotnej núdzi	140	15,5	16	2800	44800
		terénni sociálni pracovníci/čky na úseku štátnych sociálnych dávok					
		terénni sociálni pracovníci/čky na úseku náhradného výživného					
		zamestnanci/kyne samosprávy vykonávajúci/e agendu sociálnych vecí					
VP8	Rozhodovacia činnosť na úseku štátnych sociálnych dávok, pomoci v hmotnej núdzi a náhradného	zamestnanci štátnej správy rezortu práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej	210	23,5	10	4200	42000
		zamestnanci samosprávy (obcí a samosprávnych krajov)					

	výživného						
PEŇAŽNÉ PRÍSPEVKY NA KOMPENZÁCIU ŤZP A POSUDKOVÁ ČINNOSŤ							
VP9	Kompenzačná pomoc	zamestnanci/kyne v oblasti sociálnych posudkových činností	114	12,5	20	2280	45600
VP10	Komunikácia s klientmi a klientkami s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	zamestnanci/kyne v oblasti sociálnych posudkových činností	110	12,5	20	2200	44000
		zamestnanci/kyne v oblasti lekárskeho posudkových činností					
		zamestnanci/kyne v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností					

1 rok=50 týždňov

Poznámka: Pri určení dĺžky trvania kurzu sa predpokladalo, že vyučovanie bude trvať 8 (akademických) hodín denne, pričom 1 hodina bude určená na prestávky a na obed.

V prípade VP1 účastníci/čky musia absolvovať obidva moduly a pri VP6 experti/ky určili dva typy modulov (užšieho a širšieho rozsahu).

Zdroj: experti/ky vzdelávacích programov, autori/rky.

Príloha 5 Vplyv CM na výdavky verejného rozpočtu a dopad na zamestnanosť

Výdavky (v eurách)	Vplyv na rozpočet verejnej správy			
	2016	2017	2018	2019
Bežné výdavky (600)				
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	1 152 719,85	1 187 301,45	1 222 920,49	1 259 608,10
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	72 004,79	74 164,93	76 389,88	78 681,58
Tovary a služby (630) ²				
632003 – Poštové služby a telekomunikačné služby	12 000,00	12 360,00	12 730,80	13 112,72
633001 – Interiérové vybavenie	182 550,00			
633002 – Výpočtová technika	325 000,00			
633003 – Telekomunikačná technológia	4 500,00			
633004 – Prevádzkové stroje, prístroje, zariadenie, technika a náradie	2 623 075,00			
633006 – Všeobecný materiál (kancelárske potreby využívané pri vzdelávacej aktivite)	397 800,00	47 800,00	49 234,00	50 711,02
636001 – Nájomné za nájom budov, objektov alebo ich častí	298 188,00	310 693,32	320 014,12	329 614,54
Bežné transfery (640) ²				
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²				
Kapitálové výdavky (700)				
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²				
Kapitálové transfery (720) ²				
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)				
Dopad na výdavky verejnej správy celkom	5 067 837,64	1 632 319,70	1 681 289,29	1 731 727,96

Zamestnanosť	Vplyv na rozpočet verejnej správy				poznámka
	2016	2017	2018	2019	
Počet zamestnancov celkom	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb	
z toho vplyv na ŠR	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb	
Priemerný mzdový výdavok (v eurách)	608 409	626 661	645 461	664 825	
z toho vplyv na ŠR	608 409	626 661	645 461	664 825	
Osobné výdavky celkom (v eurách)	0	0	0	0	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	600 307,00	618 316,00	636 866,00	655 972,00	
z toho vplyv na ŠR	600 307,00	618 316,00	636 866,00	655 972,00	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	8 102,00	8 345,00	8 595,00	8 853,00	
z toho vplyv na ŠR	8 619,00	8 877,00	8 595,00	8 853,00	

Príloha 6 **Personálne požiadavky (SDcM)**

Pracovná pozícia	Generálny/a riaditeľ/ka / manažér/ka Sociálnej akadémie
Pracovná náplň	- Vypracováva strategický zámer Sociálnej akadémie - Zodpovedá za plnenie úloh akadémie a napĺňanie strategického zámeru - Prijíma opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených oddelením manažmentu kvality - Vypracováva výročnú správu o činnosti Sociálnej akadémie - Schvaľuje pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy akadémie - Schvaľuje štatút akadémie, organizačný poriadok, kontrolný poriadok - Vymenúva a odvoláva vedúcich zamestnancov/kyne akadémie v jeho/jej priamej riadiacej pôsobnosti
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonómia alebo sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe v riadiacej funkcii - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 500 €.
Celková cena práce	1 500*1,3495=2 024,25 €.

Pracovná pozícia	Asistent/ka generálneho/ej riaditeľa/ky/manažéra/ky
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh generálneho/ej riaditeľa/ky/manažéra/ky - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy generálneho/ej riaditeľa/ky/manažéra/ky - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest - Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie

Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 900 €.
Celková cena práce	900*1,3495=1 214,55 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa oddelenia stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie
Pracovná náplň	- Vypracováva strategický zámer vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie - Zodpovedá za implementáciu stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie - Vykonáva hodnotenie a kontrolu plnenia stratégie - Prehodnocuje a aktualizuje stratégiu vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie - Predkladá vzdelávacie programy na akreditáciu generálnemu/ej riaditeľovi/ke/manažérovi/ke akadémie
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 200*1,3495=1 619,40 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa oddelenia manažmentu kvality
Pracovná náplň	- Zodpovedá za riadenie a koordináciu kvality služieb Sociálnej akadémie - Vypracováva stratégiu kvality služieb akadémie - Meria kvalitu poskytovaných služieb - Analyzuje a spracováva plány kvality - Riadi a manažuje dosahovanie cieľov kvality - Navrhuje možnosti zlepšenia kvality služieb akadémie - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého

	stupňa
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 200*1,3495=1 619,40 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa oddelenia monitoringu vzdelávacích potrieb
Pracovná náplň	- Zodpovedá za monitoring vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny - Zber a analýza podkladov od cieľovej skupiny a o cieľovej skupine za účelom monitorovania vzdelávacích potrieb - Vypracovanie, monitorovanie a vyhodnocovanie vlastných indikátorov ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň vykonávajúcich politiky v oblasti sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí vo verejnom sektore - Pravidelné sprostredkovanie týchto indikátorov užívateľom/kám - Predkladanie návrhu nových informačných zdrojov v nadväznosti na potreby indikátorov - Predkladanie návrhov nových vzdelávacích požiadaviek oddeleniu stratégie vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie generálnemu/ej riaditeľovi/ke/ manažérovi/ke - Spracovanie dokumentácie z pohľadu monitorovania vzdelávacích potrieb - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 000 €.
Celková cena práce	1 000*1,3495=1 349,5 €.

Pracovná pozícia	Zamestnanec/kyňa personálneho a mzdového oddelenia
Pracovná náplň	- Samostatná odborná práca na vymedzenom úseku personálnej práce - Samostatná odborná účtovnícka práca v mzdovej oblasti - Samostatná odborná práca na vymedzenom úseku ekonomiky prác - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 000 €.
Celková cena práce	1 000*1,3495=1 349,5 €.

Pracovná pozícia	Referent/ka študijného oddelenia
Pracovná náplň	- Aktívny kontakt s účastníkmi/čkami vzdelávania - Organizačné zabezpečovanie študijnej agendy účastníkov/čok vzdelávania - Správa údajov v informačnom systéme - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej agendy študijného oddelenia - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Korešpondencia podľa pokynov - Registratúra a archivácia - Pripravovanie osvedčení o absolvovaní vzdelávacieho programu - Vedenie zoznamu vydaných osvedčení, ktorý obsahuje meno, priezvisko, titul a dátum narodenia absolventa/ky akreditovaného vzdelávacieho programu, názov vzdelávacieho programu, dátum vykonania skúšky, meno a priezvisko predsedu/kyne skúšobnej komisie a členov/iek skúšobnej komisie - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť

Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 600 €.
Celková cena práce	600*1,3495=809,70 €.

Pracovná pozícia	Vedúci/a inštitútu
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh - Samostatné riešenie úloh v oblasti vzdelávania zamestnancov/kýň pracujúcich v politikách sociálnej inklúzie - Koordinačná činnosť v oblasti vzdelávania príslušného inštitútu - Analytická a syntetická činnosť pri príprave teoreticko-metodologických východísk ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie - Odborné zabezpečenie vykonávania záverečnej skúšky účastníkov/čok vzdelávania - Zabezpečenie odborne spôsobilého personálu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 400 €.
Celková cena práce	1 400*1,3495=1 889,30 €.

Pracovná pozícia	Asistent/ka vedúceho inštitútu
Pracovná náplň	- Zodpovedá za plnenie úloh vedúceho/ej inštitútu - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho/ej inštitútu - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest - Pripravovanie podkladov pre uzatváranie zmlúv s lektormi/kami - Zabezpečovanie prípravy a organizácie

	záverečných skúšok účastníkov/čok vzdelávania daného inštitútu
	- Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku príslušného inštitútu - Iné práce podľa pokynov manažéra
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 700 €.
Celková cena práce	700*1,3495=944,65 €.

Pracovná pozícia	Garant/ka vzdelávacieho programu
Pracovná náplň	- Zodpovedá za kvalitu a rozvoj vzdelávacieho programu - Poznatkami získanými vlastnou činnosťou, ako aj sledovaním vývoja v oblasti vzdelávacieho programu podnecuje inováciu vzdelávacieho programu - Je členom/kou skúšobnej komisie - Podáva písomnú hodnotiacu správu o realizovanom vzdelávacom programe vedúcemu inštitútu - Kontroluje kvalitu realizácie vzdelávacieho programu, ktorého je garantom/tkou - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a bol mu/jej udelený vedecko-pedagogický titul docent/ka alebo profesor/ka v odbore, ktorého sa vzdelávací program dotýka
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací program týka - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 300 €.
Celková cena práce	1 300*1,3495=1 754,35 €.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (prof.)
Pracovná náplň	- Tvorivé riešenie a koordinovanie úloh rozvoja

	vedy a techniky, ktorých cieľom je získať nové poznatky a vytvoriť nové hypotézy a teórie na rozvoj daného vedného odboru vrátane odborného vedenia riešiteľského kolektívu - Koordinovanie a tvorivé riešenie úloh rozvoja vedy a techniky s realizáciou jeho výsledkov s rozhodujúcim významom pre hospodársky a spoločenský rozmach - Vedenie modulov vzdelávacieho programu - Skúšanie účastníkov/čok vzdelávacích programov - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Zabezpečovanie študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Podieľanie sa na činnosti inštitútu - Iné práce podľa pokynov vedúceho ústavu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol mu/jej udelený vedecko-pedagogický titul profesor/ka.
Ostatné predpoklady	- Najmenej 5 rokov praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 400*1,3495=1 889,30 €.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (doc.)
Pracovná náplň	- Tvorivé riešenie najzložitejších úloh rozvoja vedy a techniky zamerané na rozvíjanie poznania v študijnom odbore, tvorivá aplikácia výsledkov výskumu do pedagogickej činnosti - Vedenie modulov vzdelávacieho programu - Zúčastňovať sa na zabezpečovaní vzdelávacích činností - Skúšanie účastníkov/čok vzdelávacích programov - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania

	- Zabezpečovanie študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Podieľanie sa na činnosti inštitútu - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca a bol mu/jej udelený vedecko-pedagogický titul docent/ka.
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 1 200 €.
Celková cena práce	1 200*1,3495=1 619,40 €.

Pracovná pozícia	Učiteľ/ka inštitútu (PhD.)
Pracovná náplň	- Vedenie vybraných modulov vzdelávacieho programu - Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Podieľanie sa na tvorbe študijných materiálov - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Zabezpečovanie študijných materiálov - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 900 €.
Celková cena práce	900*1,3495=1 214,55 €.

Pracovná pozícia	Lektor/ka inštitútu
Pracovná náplň	- Vedenie vybraných modulov vzdelávacieho programu

	- Vedenie a oponovanie prác účastníkov/čok vzdelávania - Zabezpečovanie konzultácií pre účastníkov/čky vzdelávania - Zabezpečovanie študijných materiálov - Zúčastňovanie sa záverečných skúšok vzdelávacích programov - Iné práce podľa pokynov vedúceho/ej inštitútu
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore sociálna práca
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Znalosť minimálne 1 svetového jazyka
Mzdové ohodnotenie	Podľa počtu odučených hodín. 20 €/45 min.
Celková cena práce	xxx*1,3495=xxx €.

Pracovná pozícia	Pracovník/čka recepcie
Pracovná náplň	- Poskytovanie jednoduchých informácií o odbornej agende vzdelávacej inštitúcie - Rutinná práca na recepcii - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 570 €.
Celková cena práce	570*1,3495=769,22 €.

Pracovná pozícia	Správca/kyňa regionálneho vzdelávacieho centra
Pracovná náplň	- Zabezpečovanie agendy spojenej so správou budovy, hnutel'ného majetku a nehnuteľného majetku alebo všetkého nepriemyselného hospodárstva vo vymedzenej oblasti (napr. zabezpečovanie údržby a opráv) - Organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy regionálneho vzdelávacieho centra - Spracovávanie prehľadov, výkazov alebo štatistík - Vybavovanie korešpondencie podľa pokynov - Prijímanie a zhromažďovanie ekonomických, technických alebo prevádzkových podkladov - Zabezpečovanie pracovných ciest

	- Vykonávať podľa pokynov fyzickú inventarizáciu majetku - Iné práce podľa pokynov
Kvalifikačné predpoklady	- Ukončené úplné stredné vzdelanie
Ostatné predpoklady	- Najmenej 3 roky praxe - Spôsobilosť na právne úkony - Bezúhonnosť - Vodičský preukaz
Mzdové ohodnotenie	Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V našej štúdii vychádzame z ohodnotenia 700 €.
Celková cena práce	700*1,3495=944,65 €.

Príloha 7 **Materiálno-technické vybavenie Sociálnej akadémie (SDcM)**

SOCIÁLNA AKADEMIA	
• kancelária generálneho/ej riaditeľa/ky / manažéra/ky - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - farebná tlačiareň, - všeobecný materiál. • kancelária asistenta/ky generálneho/ej riaditeľa/ky / manažéra/ky - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener), - všeobecný materiál. • zasadacia miestnosť generálneho/ej riaditeľa/ky / manažéra/ky (pre 20 osôb) - kancelársky nábytok, - notebook, - projektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - flipchart, - všeobecný materiál. • personálne a mzdové oddelenie (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • oddelenie manažmentu kvality (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • oddelenie stratégie vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie riadenia - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • oddelenie monitoringu vzdelávacích potrieb (2 osoby)	

- kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál • referentky/ti študijného oddelenia (2 osoby) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítače (2 ks), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál • zasadacie miestnosti pre inštitúty vzdelávania (pre 10 osôb) - kancelársky nábytok, - notebook, - projektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - tabuľa flipchart, - všeobecný materiál. • recepcia (veľká) - kancelársky nábytok, - telefón.	
Inštitúty vzdelávania (4 IV)	
• vedúci/a IV (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • asistent/ka vedúceho/ej IV (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - laserová sieťová tlačiareň, - všeobecný materiál. • garanti/ky VP (spolu max. 10 osôb –5 kancelárií) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač (max. 10 ks), - multifunkčné laserové zariadenie (5 ks), - všeobecný materiál. • kmeňoví/é zamestnanci/kyne inštitútu (spolu 10 osôb – 5 kancelárií) - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač (max. 10 ks), - multifunkčné laserové zariadenie (5 ks),	

- všeobecný materiál. • externí/é lektori/ky inštitútu (spolu 4 kancelárie) - kancelársky nábytok, - telefón, - multifunkčné laserové zariadenie (4 ks), - všeobecný materiál.	
---	--

Zdroj: autori/rky.

REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRÁ (Bratislava II, Trnava, Nitra, Trenčín, Žilina, Banská Bystrica, Prešov, Košice I)	
• kancelária správcu/kyne - kancelársky nábytok, - telefón, - počítač, - multifunkčné zariadenie (funkčná sieťová kopírka, skener), - všeobecný materiál. • kancelária pre lektora/ku - kancelársky nábytok, - USB kľúč (pre každého lektora/ku), - telefón, - notebook (pre každého lektora/ku), - multifunkčné laserové zariadenie, - všeobecný materiál. • zasadacia miestnosť (pre 20 osôb) - kancelársky nábytok (flexibilné stoly a stoličky), - PC/laptop pre každého účastníka s pripojením na internet, - dataprojektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - tabuľa flipchart, - tlačiareň (laserová) s kopírkou, - interaktívna tabuľa (2,0 x 1,3 m s príslušenstvom), - všeobecný materiál. • zasadacia miestnosť (pre 30 osôb) - kancelársky nábytok (flexibilné stoly a stoličky), - PC/laptop pre každého účastníka s pripojením na internet, - dataprojektor so stropným držadlom, - elektricky sťahovacie projekčné plátno, - tabuľa flipchart, - tlačiareň (laserová) s kopírkou, - interaktívna tabuľa (2,0 x 1,3 m s príslušenstvom), - trojdielna biela tabuľa, - kamera, - mikrofóny (2 ks), - TV, - reproduktory,	

- diktafón, - fotoaparát, - CD prehrávač, - hudobný materiál – muzikoterapia (orffov inštrumentár), - slúchadlá na uši (väčšie – na obmedzenie zvuku pri zážitkovom učení pre každého účastníka kurzu) (30 ks), - štipule do uší (na obmedzenie zvuku pri zážitkovom učení pre každého účastníka) - invalidný vozík (pre zážitkové učenie vo vzťahu k bezbariérovosti), - simulačné okuliare pre navodenie stavu zrakového postihnutého (rôzne stupne vizuálneho vnímania), - klapky na oči (lietadlové) (200 ks), - Tatrapoint (Pichtov písací stroj na Braillovo písmo), - papier do Tatrapointu (špeciálny, vážený cca 0,5 kg na skupinu/kurz), - prenosná lupa na zväčšenie obrázkov/písma, - PC program FONO + PC program SONA SPEECH. ➤ všeobecný materiál - výkresy (60 ks/kurz), - fixky na papier, - flipchartové papiere (5 balení po 20 ks na jedno vzdelávanie), - sada popisovačov na flipchartové papiere, - páska/guma na lepenie flipchartových papierov na stenu, - kancelársky papier (cca spolu 50 bal.), - tonery, - zvýrazňovače, - lepidlo/lepiace tyčinky, - nožnice, - zápisníky so šanónom na ukladanie študijných materiálov, - obálky (a vyčlenené finančné prostriedky súvisiacich s poštovým na zasielanie materiálov), - menovky, - samolepiace farebné bločky, - špagát (100 m), - výtvarný materiál – arteterapia (krepový papier, pastelky, vodové farby, štetce, nádoby na vodu), - modelová hmota – 1 bal./účastník (20 ks/kurz), - farebný papier (pastelové farby – aspoň 10 rôznych farieb po cca 20 hárkov na účastníka) (400 hárkov/kurz).	
• pre každého účastníka/čku (10 000 osôb) – pero, – poznámkový blok, – pevná doska s klipom (A4),	cca. 350 000 EUR

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">– fixky na papier,– zvýrazňovače,– vytlačené pomocné materiály – hard copy zviazaný a/alebo na CD nosičoch,– WHO karta (A5) farebná tlač zaliata vo fólii,– USB kľúč. | |
|---|--|

Zdroj: vlastné spracovanie autorov/riek

Príloha 8 Vzdelávacie nároky (SDcM)

Vzdeláv. programy	Témy	Pozície	Rozsah prez. formy štúdia (hod.)	Dĺžka trvania kurzu (deň)	Opak. kurzov za rok	Odmeň. lektorov (cena kurzu v EUR)	Cena kurzu za 1 rok (v EUR)
				(1 VH = 45 min.)		(20 EUR/45 min.)	
SOCIÁLNOPRÁVNÁ OCHRANA DETÍ A SOCIÁLNA KURATELA							
VP1	Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	psychológ/ička poradensko-psychologických služieb	M1: 40 M2: 60	M1: 4,5 M2: 7	M1: 50 M2: 35	M1: 800 M2: 1200	M1: 40000 M2: 42000
		psychológ/ička v zariadeniach SPOD a SK					
		Poradenský/á zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb					
VP2	Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	pedagogickí zamestnanci/zamestnankyne v zariadeniach SPOD a SK (liečebný/á pedagóg/ička, špeciálny/a pedagóg/ička, vychovávateľ/ka)	220	24,5	10	4400	44000
VP3	Sociálna kuratela	odborní zamestnanci/kyne orgánu SPOD a SK	180	20	12	3600	43200
VP4	Odborné metódy práce v krízových situáciách	zamestnanci/kyne ÚPSVaR na úseku Sociálne veci a rodina	160	18	13	3200	41600
		zamestnanci/kyne v zariadeniach SPOD a SK					
		zamestnanci/kyne poradensko-psychologických služieb					
SOCIÁLNE SLUŽBY							
VP5	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	120	13,5	18	2400	43200
VP6	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	120	13,5	18	2400	43200
ŠTÁTNE SOCIÁLNE DÁVKY A HMOTNÁ NÚDZA							
VP7	Efektívna terénna sociálna práca	terénni sociálni pracovníci/čky na úseku pomoci v hmotnej núdzi	140	15,5	16	2800	44800
		terénni sociálni pracovníci/čky na úseku štátnych sociálnych dávok					
		terénni sociálni pracovníci/čky na úseku náhradného výživného					
		zamestnanci/kyne samosprávy vykonávajúci/e agendu sociálnych vecí					
VP8	Rozhodovacia činnosť na úseku štátnych sociálnych dávok, pomoci v hmotnej núdzi a náhradného	zamestnanci/kyne štátnej správy rezortu práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej	210	23,5	10	4200	42000
		zamestnanci/kyne samosprávy (obcí a samosprávnych krajov)					

	výživného						
PEŇAŽNÉ PRÍSPEVKY NA KOMPENZÁCIU ŤZP A POSUDKOVÁ ČINNOSŤ							
VP9	Kompenzačná pomoc	zamestnanci/kyne v oblasti sociálnych posudkových činností	114	12,5	20	2280	45600
VP10	Komunikácia s klientmi a klientkami s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	zamestnanci/kyne v oblasti sociálnych posudkových činností	110	12,5	20	2200	44000
		zamestnanci/kyne v oblasti lekárskeho posudkových činností					
		zamestnanci/kyne v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností					

1 rok=50 týždňov

Poznámka: Pri určení dĺžky trvania kurzu sa predpokladalo, že vyučovanie bude trvať 8 (akademických) hodín denne, pričom 1 hodina bude určená na prestávky a na obed.

V prípade VP1 účastníci/čky musia absolvovať obidva moduly a pri VP6 experti/ky určili dva typy modulov (užšieho a širšieho rozsahu).

Zdroj: experti/ky vzdelávacích programov, autori/rky.

Príloha 9 Vplyv SDcM na výdavky verejného rozpočtu a dopad na zamestnanosť

Výdavky (v eurách)	Vplyv na rozpočet verejnej správy			
	2016	2017	2018	2019
Bežné výdavky (600)				
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	1 191 067,94	1 226 799,98	1 263 603,98	1 301 512,10
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	72 522,30	74 697,97	76 938,91	79 247,08
Tovary a služby (630) ²				
632003 – Poštové služby a telekomunikačné služby	12 000,00	12 360,00	12 730,80	13 112,72
633001 – Interiérové vybavenie	189 800,00			
633002 – Výpočtová technika	329 200,00			
633003 – Telekomunikačná technológia	4 600,00			
633004 – Prevádzkové stroje, prístroje, zariadenie, technika a náradie	2 616 475,00			
633006 – Všeobecný materiál (kancelárske potreby využívané pri vzdelávacej aktivite)	398 100,00	49 543,00	51 029,29	52 560,17
636001 – Nájomné za nájom budov, objektov alebo ich častí	301 644,00	310 693,32	320 014,12	329 614,54
Bežné transfery (640) ²				
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²				
Kapitálové výdavky (700)				
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²				
Kapitálové transfery (720) ²				
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)				
Dopad na výdavky verejnej správy celkom	5 115 409,24	1 674 094,27	1 724 317,10	1 776 046,61

Zamestnanosť	Vplyv na rozpočet verejnej správy			
	2016	2017	2018	2019
Počet zamestnancov celkom	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb
z toho vplyv na ŠR	74 osôb	74 osôb	74 osôb	74 osôb
Priemerný mzdový výdavok (v eurách)	647 274,00	666 692,00	686 693,00	707 294,00
z toho vplyv na ŠR	647 274,00	666 692,00	686 693,00	707 294,00
Osobné výdavky celkom (v eurách)	0	0	0	0
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	638 655,00	657 815,00	677 549,00	697 875,00
z toho vplyv na ŠR	638 655,00	657 815,00	677 549,00	697 875,00
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	8 619,00	8 877,00	9 144,00	9 419,00
z toho vplyv na ŠR	8 619,00	8 877,00	9 144,00	9 419,00

Príloha 10 SWOT finančné zabezpečenie modelov rezortného vzdelávania

Centralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiálno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	4	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EIŠF	0,5	-2
	0,5	4	• zo ŠR	0,5	-2
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 4$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávania projektov a získanie finančných zdrojov	0,5	4	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-3
	0,5	4			
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 4$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiálno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	3	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EIŠF	0,5	-1
	0,5	4	• v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov zo ŠR	0,5	-5
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 3,5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávania projektov a získanie finančných zdrojov	0,5	3	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-3
	0,5	4			
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 3,5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = *váha* x *body*

Hodnotiteľ: Repková, Kešľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiálno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	4	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EIŠF	0,5	-1
	0,5	5	• zo ŠR	0,5	-3
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 4,5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávaní projektov a získanie finančných zdrojov	0,5	3	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-4
	0,5	3			
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 3$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -4$

Strategicky decentralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiáľno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	4	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EISF	0,5	-2
	0,5	4	zo ŠR	0,5	-2
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 4$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávaní projektov a získanie finančných zdrojov	0,5	3	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-3
	0,5	4			
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 3,5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiálno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	4	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EIŠF • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov zo ŠR	0,5	-1
	0,5	4		0,5	-5
Fin. zabezpečenie spolu	1	Σ* 4	Finančné zabezpečenie spolu	1	Σ* -3
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávaní projektov a získanie finančných zdrojov • možnosť využitia štrukturálnych fondov ako mimorozpočtových zdrojov financovania	0,5	3	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-3
	0,5	4			
Fin. zabezpečenie spolu	1	Σ* 3,5	Finančné zabezpečenie spolu	1	Σ* -3

* = *váha* x *body*

Hodnotiteľ: Repková, Kešľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Finančné zabezpečenie • materiálno-technické podmienky na fungovanie inštitucionálneho rámca systému • podmienky pre zabezpečenie procesu vzdelávania	0,5	5	Finančné zabezpečenie • v súčasnosti neisté zabezpečenie zdrojov z EIŠF	0,5	-1
	0,5		zo ŠR	0,5	-3
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 2,5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Finančné zabezpečenie • možnosť spracovávaní projektov a získanie finančných zdrojov	0,5	5	Finančné zabezpečenie • nedostatok finančných prostriedkov na obnovu a prevádzku akadémie	1	-3
	0,5	5			
Fin. zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* 5$	Finančné zabezpečenie spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = *váha* x *body*

Príloha 11 SWOT organizačné zabezpečenie modelov rezortného vzdelávania

Centralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku • vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity • schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach • presadzovanie spoločného cieľa a záujmov • rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia • plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	5	Organ. zabezp. a subjekty • komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení • zbyrokratizovaná činnosť • nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania • časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25	-2
	0,1666	4		0,25	-1
	0,1666	3		0,25	-3
	0,1666	5		0,25	-5
	0,1666	5			
	0,1666	5			
OZS Spolu	1	Σ^* 4,49	OZS spolu	1	Σ^* -2,75
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • spolupráca s praxou • jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy • transparentná legislatíva	0,2	2	Organ. zabezp. a subjekty • nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov • náročnosť na koordináciu nových procesov • nesúlady zámerov medzi organizačnými zložkami • narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie • kvalita ľudských zdrojov	0,2	-1
	0,2	4			-1
	0,2	3		0,2	-1
	0,2	2		0,2	-1
	0,2	2		0,2	-2
	0,2	2		0,2	-1
OZS Spolu	1	Σ^* 2,6	OZS spolu	1	Σ^* -1,2

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku • vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity • schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach • presadzovanie spoločného cieľa a záujmov • rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia • plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	3	Organ. zabezp. a subjekty • komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení • zbyrokratizovaná činnosť • nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania • časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25 0,25 0,25 0,25	-4 -4 -2 -3
OZS Spolu	1	Σ*3,33	OZS spolu	1	Σ* - 3,25
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • spolupráca s praxou • jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy • transparentná legislatíva	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	2 4 4 3 5	Organ. zabezp. a subjekty • nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov • náročnosť na koordináciu nových procesov • nesúlad zámerov medzi organizačnými zložkami • narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie • kvalita ľudských zdrojov	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	-1 -3 -3 -2 -3
OZS Spolu	1	Σ* 3,6	OZS spolu	1	Σ* -2,4

* = váha x body

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty			Organ. zabezp. a subjekty		
•priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku	0,1666	3	• komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení	0,25	-4
•vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity	0,1666	5	• zbyrokratizovaná činnosť	0,25	-4
•schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach	0,1666	4	• nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania	0,25	-4
•presadzovanie spoločného cieľa a záujmov	0,1666	4	• časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25	-5
•rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia	0,1666	2			
•plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	5			
OZS Spolu	1	Σ* 3,83	OZS spolu	1	Σ *- 4,25
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty			Organ. zabezp. a subjekty		
•spolupráca s praxou	0,2	4	• nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov	0,2	-4
•jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie	0,2	5	• náročnosť na koordináciu nových procesov	0,2	-4
•zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie	0,2	5	• nesúlad zámerov medzi organizačnými zložkami	0,2	-2
•zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy	0,2	3	• narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie	0,2	-1
•transparentná legislatíva	0,2	4	• kvalita ľudských zdrojov	0,2	-2
OZS Spolu	1	Σ* 4,2	OZS spolu	1	Σ* - 2,6

* = váha x body

Strategicky decentralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku • vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity • schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach • presadzovanie spoločného cieľa a záujmov • rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia • plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	3,5	Organ. zabezp. a subjekty • komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení • zbyrokratizovaná činnosť • nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania • časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25 0,25 0,25	-2 -1 -1 -5
OZS Spolu	1	Σ^* 3,74	OZS spolu	1	Σ^* -2,25
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty • spolupráca s praxou • jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy • transparentná legislatíva	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	3 3 3 3 2	Organ. zabezp. a subjekty • nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov • náročnosť na koordináciu nových procesov • nesúlady zámerov medzi organizačnými zložkami • narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie • kvalita ľudských zdrojov	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	-1 -1 -1 -1 -1
OZS Spolu	1	Σ^* 2,8	OZS spolu	1	Σ^* -1

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty •priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku •vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity •schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach •presadzovanie spoločného cieľa a záujmov •rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia •plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	4	Organ. zabezp. a subjekty • komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení • zbyrokratizovaná činnosť • nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania • časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25 0,25 0,25	-3 -3 -2 -4
OZS Spolu	1	$\Sigma^* 3,16$	OZS spolu	1	$\Sigma^* -3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Organ. zabezp. a subjekty •spolupráca s praxou •jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie •zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie •zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy •transparentná legislatíva	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	3 3 4 4 5	Organ. zabezp. a subjekty • nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov • náročnosť na koordináciu nových procesov • nesúlad zámerov medzi organizačnými zložkami • narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie • kvalita ľudských zdrojov	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	-3 -3 -3 -3 -3
OZS Spolu	1	$\Sigma^* 3,8$	OZS spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až - 5
Organ. zabezp. a subjekty • priaznivé podmienky na fungovanie systému ako jednotného a dôsledne koordinovaného celku • vrcholový manažment vplýva na jednotlivé odbory a aktivity • schopnosť zamedziť duplicitám v riadení a činnostiach • presadzovanie spoločného cieľa a záujmov • rýchle a operatívne prijímanie opatrení a ich realizácia • plošné pokrytie v jednotlivých krajoch SR	0,1666	4	Organ. zabezp. a subjekty • komplikovaný a zdĺhavý proces prerokúvania a schvaľovania navrhovaných opatrení • zbyrokratizovaná činnosť • nižšia iniciatíva pracovníkov vzhľadom na proces prerokúvania a schvaľovania • časová náročnosť a systémové nedostatky vo verejnom obstaraní	0,25 0,25 0,25	-2 -2 -2 -3
OZS Spolu	1	$\Sigma^* 4,83$	OZS spolu	1	$\Sigma^* -2,25$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až - 5
Organ. zabezp. a subjekty • spolupráca s praxou • jednotný systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zvýšenie kvality vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie • zmena organizačnej štruktúry vzhľadom na nové vzdelávacie programy • transparentná legislatíva	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	5 5 5 3 4	Organ. zabezp. a subjekty • nedostatočná spolupráca jednotlivých úsekov pri riešení spoločných problémov • náročnosť na koordináciu nových procesov • nesúlady zámerov medzi organizačnými zložkami • narušenie vzťahov a komunikácie medzi vedúcimi na rozličných stupňoch organizácie • kvalita ľudských zdrojov	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	-1 -2 -1 -1 -2
OZS Spolu	1	$\Sigma^* 4,4$	OZS spolu	1	$\Sigma^* -1,4$

* = váha x body

Príloha 12 SWOT právny status modelov rezortného vzdelávania

Centralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	5	Právny status - potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania - potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 -1
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 5$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -1,5$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status - možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone - možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone - zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	3 1 4	Právny status riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovacie procesy, resp. súhlas MF SR)	1	-2
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 2,66$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status • legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	4	Právny status • potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania • potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 -3
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 4$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2,5$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status • možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone • možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone • zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	5 4 4	Právny status • riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovacie procesy, resp. súhlas MF SR)	1	-3
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 4,32$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -3$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	5	Právny status - potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania - potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 0
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 5$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -1$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status - možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone - možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone - zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	5 5	Právny status riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovacie procesy, resp. súhlas MF SR)	1	-1
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 3,33$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -1$

* = *váha x body*

Strategicky decentralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	Body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	5	Právny status - potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania - potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 -2
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 5$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status - možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone - možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone - zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	3 1 4	Právny status riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovanie v NR SR resp. súhlas MF SR)	1	-2,5
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 2,66$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2,5$

*** = váha x body**

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	Body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	4	Právny status - potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania - potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 -3
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 4$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2,5$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status - možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone - možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone - zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	5 4 4	Právny status riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovanie v NR SR resp. súhlas MF SR)	1	-3
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 4,32$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -3$

*** = váha x body**

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	Body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Právny status • legislatívne ukotvenie systému vzdelávania	1	5	Právny status • potreba prijatia potrebných právnych noriem súvisiacich s obsahom vzdelávania • potreba prijatia potrebných rozhodnutí súvisiacich so zriadením systému a vzdelávacej inštitúcie	0,5 0,5	-2 -2
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 5$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -2$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Právny status • možnosť hlbšieho ukotvenia systému v zákone • možnosť hlbšieho ukotvenia obsahu vzdelávania v zákone • zriadenie vzdelávacej inštitúcie ako príspevkovej organizácie	0,333 0,333 0,333	5 5	Právny status • riziko nedostatočnej podpory v rámci legislatívneho procesu (schvaľovanie v NR SR resp. súhlas MF SR)	1	-1
Právny status spolu	1	$\Sigma^* 3,33$	Právny status spolu	1	$\Sigma^* -1$

* = váha x body

Príloha 13 SWOT strategické riadenie modelov rezortného vzdelávania

Centralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie • stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	5	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-3
	0,5	2			
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma * 3,5$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma * -3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR	0,5	5	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni	0,333	-3
• možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	4	• zmena kohéznej politiky EÚ	0,333	-1
			• nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-2
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma * 4,5$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma * -1,99$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie • stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	4	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-3
	0,5	2			
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* 3$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* -3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR • možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	4	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni • zmena kohéznej politiky EÚ • nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-3
	0,5	2		0,333	-1
				0,333	-4
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* 3$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* -2,66$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie • stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	5	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-3
	0,5	0			
Strategické riadenie spolu	1	$\sum^* 2,5$	Strategické riadenie spolu	1	$\sum^* -3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR	0,5	5	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni	0,333	-4
• možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	5	• zmena kohéznej politiky EÚ	0,333	-3
			• nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-2
Strategické riadenie spolu	1	$\sum^* 5$	Strategické riadenie spolu	1	$\sum^* -2,99$

* = váha x body

Strategicky decentralizovaný model

Hodnotiteľ: Neubauerová, Ochotnický, Kahanec

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie • stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	4	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-3
	0,5	3			
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma *3,5$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma *-3$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR • možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	4	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni • zmena kohéznej politiky EÚ • nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-2
	0,5	4		0,333	-1
				0,333	-2

* = váha x body

Hodnotiteľ: Sekcia sociálnej a rodinnej politiky MPSVaR SR

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie	0,5	3	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-4
• stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	3			
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* 3$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* -4$
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR	0,5	3	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni	0,333	-4
• možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	3	• zmena kohéznej politiky EÚ	0,333	-1
			• nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-4
Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* 3$	Strategické riadenie spolu	1	$\Sigma^* -2,99$

* = váha x body

Hodnotiteľ: Repková, Kešeľová (IVPaR)

SILNÉ STRÁNKY (S)	váha	body 0 až 5	SLABÉ STRÁNKY (W)	váha	body 0 až -5
Strategické riadenie • previazanie stratégie sociálnej inklúzie so vzdelávacou politikou rezortu v oblasti sociálnej inklúzie • stupeň nezávislosti obsahu rezortného systému vzdelávania od politiky sociálnej inklúzie rezortu	0,5	3	Strategické riadenie • krátkosť času na implementáciu systému z hľadiska obsahu a inštitucionálneho zabezpečenia	1	-4
	0,5	3			
Strategické riadenie spolu	1	Σ^* 3	Strategické riadenie spolu	1	Σ^* -4
PRÍLEŽITOSTI (O)		0 až 5	OHROZENIA (T)		0 až -5
Strategické riadenie • možnosť prepojenia s ďalšími politikami Ministerstva a vlády SR • možnosť zdokonalenia organizačného usporiadania systému rezortného vzdelávania na báze kontinuálnej spätnej väzby	0,5	4	Strategické riadenie • riziko zásahu do systému v prípade politických zmien na národnej úrovni • zmena kohéznej politiky EÚ • nedostatočné ľudské zdroje	0,333	-2
	0,5	4		0,333	-4
				0,333	-2
Strategické riadenie spolu	1	Σ^* 4	Strategické riadenie spolu	1	Σ^* -2,66

* = váha x body

Príloha 14 SWOT Centralizovaný model rezortného vzdelávania

Silné stránky	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (CM)	5	5	4	14	4,67	0,1	0,47
strategické riadenie (CM)	2,5	3,5	3	9	3,00	0,4	1,20
organizačné zabezp. (CM)	3,83	4,49	3,33	11,65	3,88	0,3	1,17
finančné zabezp. (CM)	4,5	4	3,5	12	4,00	0,2	0,80
spolu							3,63

Slabé stránky	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (CM)	-1	-1,5	-2,5	-5	-1,67	0,1	-0,17
strategické riadenie (CM)	-3	-3	-3	-9	-3	0,4	-1,20
organizačné zabezp. (CM)	-4,25	-2,75	-3,25	-10,25	-3,41667	0,3	-1,03
finančné zabezp. (CM)	-2	-2	-3	-7	-2,33333	0,2	-0,47
spolu				-31,25	-10,42		-2,86

Príležitosti	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (CM)	3,33	2,66	4,32	10,31	3,44	0,1	0,34
strategické riadenie (CM)	5	4,5	3	12,5	4,17	0,4	1,67
organizačné zabezp. (CM)	4,2	2,6	3,6	10,4	3,47	0,3	1,04
finančné zabezp. (CM)	3	4	3,5	10,5	3,50	0,2	0,70
spolu							3,75

Ohrozenia	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (CM)	-1	-2	-3	-6	-2	0,1	-0,2
strategické riadenie (CM)	-2,99	-1,99	-2,66	-7,64	-2,55	0,4	-1,02
organizačné zabezp. (CM)	-2,6	-1,2	-2,4	-6,2	-2,07	0,3	-0,62
finančné zabezp. (CM)	-4	-3	-3	-10	-3,33	0,2	-0,67
spolu							-2,51

Príloha 15 SWOT Strategicky decentralizovaný model rezortného vzdelávania

Silné stránky	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (SDcM)	5	5	4	14	4,67	0,1	0,47
strategické riadenie (SDcM)	3	3,5	3	9,5	3,17	0,4	1,27
organizačné zabezp. (SDcM)	4,83	3,74	3,16	11,73	3,91	0,3	1,17
finančné zabezp. (SDcM)	2,5	4	4	10,5	3,50	0,2	0,70
Spolu							3,61

Slabé stránky	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (SDcM)	-2	-2	-2,5	-6,5	-2,17	0,1	-0,22
strategické riadenie (SDcM)	-4	-3	-4	-11	-3,67	0,4	-1,47
organizačné zabezp. (SDcM)	-2,25	-2,25	-3	-7,5	-2,50	0,3	-0,75
finančné zabezp. (SDcM)	-2	-2	-3	-7	-2,33	0,2	-0,47
Spolu							-2,90

Príležitosti	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (SDcM)	3,33	2,66	4,32	10,31	3,44	0,1	0,34
strategické riadenie (SDcM)	4	4	3	11	3,67	0,4	1,47
organizačné zabezp. (SDcM)	4,4	2,8	3,8	11	3,67	0,3	1,10
finančné zabezp. (SDcM)	5	3,5	3,5	12	4,00	0,2	0,80
spolu							3,71

Ohrozenia	Rep-Kos	Neu-Ocho-Kah	SSRP	body spolu	priemer	váha	spolu (priemer*váha)
právny status (SDcM)	-1	-2,5	-3	-6,5	-2,17	0,1	-0,22
strategické riadenie (SDcM)	-2,66	-1,66	-2,99	-7,31	-2,44	0,4	-0,97
organizačné zabezp. (SDcM)	-1,4	-1	-3	-5,4	-1,80	0,3	-0,54
finančné zabezp. (SDcM)	-3	-3	-3	-9	-3,00	0,2	-0,60
spolu							-2,33

Príloha 16 Porovnanie rozpočtovej organizácie (RO) a príspevkovej organizácie (PO)

RO a PO majú tieto **spoločné znaky**:

- Právny základ je spoločný (zákon č. 303/1995 Z. z. o rozpočtových pravidlách v ZNP).
- Sú to právnické osoby, subjekty verejného práva.
- Majú jedného zriaďovateľa (v tomto prípade MPSVaR SR).
- Môžu vo vlastnom mene nadobúdať práva a zaväzovať sa odo dňa zriadenia.
- Možno ich zriadiť zákonom alebo rozhodnutím ústredného orgánu štátnej správy. Ak sa zriaďujú zákonom, zriaďovateľskú funkciu k nim vykonáva orgán, na ktorého rozpočet sú napojené finančnými vzťahmi (MPSVaR SR). Ak sa zriaďujú rozhodnutím ústredného orgánu, zriaďovateľ vydá zriaďovaciu listinu (treba súhlas MF SR).
- Sú svojimi rozpočtami napojené na rozpočet zriaďovateľa, ktorý garantuje a kontroluje ich činnosť.
- Za hospodárenie s rozpočtovými prostriedkami zodpovedá riaditeľ RO/PO.

RO a PO majú tieto **odlišnosti**:

- RO je napojená na rozpočet zriaďovateľa príjmami aj výdavkami, plne sa teda financuje z rozpočtu zriaďovateľa. Iné príjmy môže mať ako odplatu za výkony, ktoré poskytuje iným ako RO. Tieto príjmy však musia byť odvedené do štátneho rozpočtu.
- PO má primárne získavať finančné prostriedky odplatne za svoje výkony, zriaďovateľ vyrovnáva deficit medzi príjmami a výdavkami príspevkom. Financuje sa teda čiastočne z rozpočtu zriaďovateľa tzv. čistým transferom.
- RO môže podnikáť len na základe výnimky v zákone.
- PO môže podnikáť len so súhlasom zriaďovateľa. Náklady na podnikateľskú činnosť musia byť kryté z výnosmi z nej.
- PO tvorí na rozdiel od RO fond reprodukcie a rezervný fond.

Zhrnutie:

Skutočnosť, že PO je založená na tzv. blokovom transfere, keď organizácia dostáva na svoje aktivity neštruktúrovaný príspevok, jej umožňuje **voľnejšie zaobchádzanie s prostriedkami**, ktoré je efektívnejšie. Naopak, povinná rozpočtová klasifikácia platná pre RO umožňuje podrobnejšiu kontrolu.

Otázka finančnej motivácie: RO chýba motivácia získať dodatočné zdroje, pretože ich nemôže použiť a odvádza ich do štátneho rozpočtu.

Úprava zamestnaneckých vzťahov: Zamestnanci RO a PO spadajú buď pod zákon 312/2001 o štátnej službe alebo pod zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v ZNP. Rozhodujúca pre zaradenie zamestnanca je povaha práce a nie právna forma. V praxi možno pozorovať to, že zamestnanci PO sú zásadne zaraďovaní do verejnej služby, zatiaľ čo zamestnanci RO do štátnej služby. Zákon o štátnej službe obsahuje prísnejšie ustanovenia o výbere a hodnotení zamestnancov. Naopak, vo verejnej službe existuje len regulácia mzdových otázok, inak vychádza zo Zákonníka práce.