



# 6. rokovanie

Sektorovej rady pre zdravotníctvo, sociálne služby

8. December 2020





# PROGRAM ROKOVANIA

- 1) Otvorenie rokovania Sektorovej rady
- 2) Personálne zmeny Sektorovej rady
- 3) Vyhodnotenie plnenia úloh z predchádzajúceho obdobia
- 4) Moderné a úspešné Slovensko
- 5) Externé hodnotenie tvorby sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov
- 6) Ranking poskytovateľov vzdelávania
- 7) Národné štandardy zamestnaní (NŠZ)
- 8) Harmonogram činnosti na ďalšie obdobie
- 9) Závery z rokovania Sektorovej rady



## PERSONÁLNE ZMENY V SEKTOROVEJ RADE



**ANDREA BORGUĽOVÁ**



Asociácia nemocníc Slovenska



**JANA PALENČÁROVÁ**



**BEÁTA HORVÁTHOVÁ**

Slovenská komora soc. pracovníkov  
a asistentov soc. práce



Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce



**JANA MAZALÁNOVÁ**



# VYHODNOTENIE PLNENIA ÚLOH Z PREDCHÁDZAJÚCEHO OBDOBIA

1. Vypracovať (zrevidovať) NŠZ podľa harmonogramu:

**Október: 7 NŠZ schválených**

(L. Budziňáková, J. Kristová, M. Hanula, M. Gymerová)

**November: 11 NŠZ (9 NŠZ schválených, 1 NŠZ rozpracovaný, 1 NŠZ návrh na zrušenie)**

(L. Budziňáková, J. Kristová, M. Hanula, M. Gymerová, J. Slávik, D. Pochybová,  
V. Mrázová, S. Kováľová)

2. Rozdeliť si NŠZ bez pridelenej garancie:

**39 NŠZ bez priradenej garancie (11 NŠZ priradených autorov)**

(L. Budziňáková, D. Pochybová, J. Štefancová, K. Hrašnová)

3. Hlasovať v online formulári a doplniť návrhy k rankingu poskytovateľov vzdelávania

4. Viest mesačné elektronické výkazníctvo v IS

# MODERNÉ A ÚSPEŠNÉ SLOVENSKO

---

- strategický dokument MF SR
- návrh reformného plánu obnovy, ktorý do konca apríla 2021 musí Európskej komisii predložiť každý členský štát EÚ
- **8 oblastí:** Fiškálne reformy; Zelená ekonomika; **Trh práce a sociálna udržateľnosť;** Vzdelávanie; Veda, výskum a inovácie; **Zdravie; Verejné inštitúcie a regulácie;** Digitalizácia
- samotné MF SR označilo dokument za nástrel a očakáva doplnenia a pripomienky od odbornej i širšej verejnosti

## Moderné a úspešné Slovensko

Národný integrovaný  
reformný plán



# REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (ZDRAVOTNÍCTVO – M. HALECKÝ)

Meniaca sa demografia a rozvoj nových prístupov k zdravotnej starostlivosti si stále výraznejšie vyžadujú adaptáciu systému.

Pandémia COVID 19 ukázala, že požiadavka na jeho transformáciu môže prísť aj náhle. Úspech je však podmienený predovšetkým dostatočnou flexibilitou odborného personálu.

### Niekoľko príkladov našej flexibility počas pandémie

- Napriek dostatočnému počtu lôžok a ventilátorov rýchle vyčerpanie personálnych kapacít v intenzívnej starostlivosti s vyblokováním plánovanej starostlivosti v nemocniciach.
- Vynútené centrálné delegovanie kompetencií na medikov a študentov ošetrovateľstva pri starostlivosti o pacientov počas pandémie, chaotické hľadanie vhodných zdravotníkov pre jednotlivé role pri plošnom testovaní
- Realizácia plošné pretestovania napriek centrálnemu zlyhaniu vďaka adaptácii a individuálnej flexibilitate manažmentov zdravotníckych zariadení a samospráv

### Niekoľko možných príčin nízkej flexibility pracovnej sily

- Trend k rozširovaniu spektra zdravotníckych špecializácií a ich atomizácia na úkor zastupiteľnosti v kompetenciách
- Zanedbávanie rozvoja všeobecných zručností a vedomostí pri snahe o zužovanie špecializácie personálu
- Úzke legislatívne vymedzenie kompetencií, prílišná snaha o centrálny manažment a minimálny priestor pre variabilitu poskytovateľov reagovať na meniace sa aktuálne potreby

## Návrh opatrení zvyšujúcich flexibilitu pracovnej sily v zdravotníctve

1. **Zapojenie väčšieho počtu nových nezdravotníckych profesií do poskytovania zdravotnej starostlivosti.** Cieľom by mal byť posun kompetencií, ktoré nevyžadujú zdravotnícke vzdelanie na nezdravotníkov.
2. **Rozvoj nových zdravotníckych profesií** dopĺňajúcich chýbajúce kompetencie pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a redefinovanie kompetencií aktuálnych profesií. Príkladom je profesia asistent lekára, ktorá sa uplatňuje v stále vzrastajúcom počte európskych zdravotných systémov.
3. **Rozvoj nových odborností zastrešujúcich významný rozsah všeobecných kompetencií.** Okrem podpory všeobecného lekárstva v ambulantnej starostlivosti sa vyžaduje aj rozvoj analogickej odbornosti pre lôžkovú starostlivosť - nemocničnej medicíny. Cieľom je zvýšenie kvality lôžkovej starostlivosti a flexibilita poskytovateľa pri zvládaní kolísajúcich potrieb na výkony v jednotlivých odbornostiach a pri zvládaní neočakávaných udalostí.
4. **Prehodnotenie zodpovedností zamestnávateľa pri delegovaní kompetencií na zamestnanca.** Cieľom je posilniť zodpovednosť a právomoci zamestnávateľa (poskytovateľa ZS) pri organizácii zdravotnej starostlivosti tak, aby rozsah kompetencií jednotlivých zamestnancov zodpovedal jej reálnym požiadavkám.
5. **Prehodnotenie personálnych normatífov** vzhľadom na požiadavky vyplývajúce z implementácie navrhovaných zmien v poskytovaní zdravotnej starostlivosti.



## REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (ZDRAVOTNÍCTVO – L. BUDZIŇÁKOVÁ)

Moderné  
a úspešné  
Slovensko

Národný integrovaný  
reformný plán

- Dofinancovanie prevádzky lekárskech fakúlt, aby mohli prijímať vyššie percento slovensky hovoriacich uchádzačov o štúdium medicíny



# REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (ZDRAVOTNÍCTVO – I. PRAMUK)

Moderné  
a úspešné  
Slovensko

Národný integrovaný  
reformný plán

**Nutnosť celospoločenskej odbornej diskusie s cieľom zodpovedať si otázky:**

- Akú úroveň kvality, bezpečnosti a dostupnosti služieb zdravotnej starostlivosti je potrebné zabezpečiť s ohľadom na hospodársky vývoj SR a výšku očakávaných zdrojov a kapacít, ktorými bude zdravotnícky systém v budúcnosti disponovať?
- Ako má vyzeráť model slovenského zdravotníctva v roku 2030, aby bol fungujúci, zabezpečoval potrebnú starostlivosť a bol udržateľný?





Zdravie



# REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (ZDRAVOTNÍCTVO – I. PRAMUK)

Moderné  
a úspešné  
Slovensko

Národný integrovaný  
reformný plán

## Prioritizácia problémov slovenského zdravotníctva

- Nedostatočné financovanie bez jasne definovaných predpokladov a potrieb
- Nejasný nárok a nezadefinovaná dostupnosť ZS bez ohľadu na kvalitatívne parametre
- Nedostatok lekárov a iných zdravotníckych pracovníkov
- Nedostatok kvalitných dát a ich zlé využitie
- Nedostatočná penetrácia digitalizácie
- Slabá dostupnosť inovatívnej liečby
- Absentujúca dlhodobá starostlivosť (zdravotná +sociálna)
- Zlá organizácia a regulácia v sektore
- Nedostatočné prepojenie jednotlivých stakeholderov
- Nedostatočná podpora prevencie





# REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (SOCIÁLNE SLUŽBY – J. MAZALÁNOVÁ)



- chýbajú systémové opatrenia rodinnej politiky
- prijatie úplne novej legislatívy v oblasti hmotnej núdze
- urobiť nájomné bývanie dostupné aj pre rodiny s priemernými príjmami
- opatrenia štátu aj na udržanie „mozgov“ na Slovensku
- vrátiť inštitút „verejnoprospešných prác“



- vyššie počty miest študentov pre štúdium medicíny
- „Skokový rast plátov učiteľov“ diferencovať v závislosti od úrovne a hodnotenia vzdelávacieho procesu a vzdelávacej inštitúcie
- do „inkluzívneho tímu“ zapojiť aj pracovnú pozíciu sociálny pracovník



# REAKCIA SEKTOROVEJ RADY (SOCIÁLNE SLUŽBY – J. MAZALÁNOVÁ)



- využiť efektívnosť tímovej kompetentného poradenstva.
- v rámci riešenia dlhodobej zdravotnej a sociálnej starostlivosti o seniorov a dlhodobo chorých pacientov a zámere deinštitucionalizácie dlhodobej sociálnej starostlivosti a podpory vybudovaním nových komunitných zariadení sociálnych služieb úplne chýba zapojenie a pôsobenie obcí a miest



# EXTERNÉ HODNOTENIE TVORBY SEKTOROVÝCH STRATÉGIÍ ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Lucia Lednárová Dítětová



# HARMONOGRAM AKTUALIZÁCIE SSRĽZ V ROKU 2021

zverejnenie

schválenie

finalizácia SSRĽZ

posúdenie SSRĽZ

aktualizácia SSRĽZ

školenie tajomníkov a PS

úprava metodiky



január    február    marec    jún    júl    august    september    október    november    december

Sektorová rada

Sektorová rada





# OČAKÁVANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRĽZ V ROKU 2021

1

## ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE

1.1

### CHARAKTERISTIKA A POSLANIE SEKTORA

- doplniť pojmológiu a jasne vysvetliť, čo všetko patrí do sektora
- dosiahnuť vyváženosť odvetví v rámci sektora
- definovať odvetvové/sektorové prieniky

1.2

### KLÚČOVÉ INOVÁCIE A TECHNOLOGICKÉ ZMENY

- doplniť výsledky vedy, výskumu a ich prenos do stratégie
- doplniť vplyv konkrétnych inovácií na zamestnania/povolania
- identifikovať zanikajúce zamestnania/povolania
- identifikovať novovznikajúce zamestnania/povolania, resp. nové pracovné činnosti
- zabezpečiť prenos inovácií do premís

1.3

### SWOT ANALÝZA

- zamerať sa exaktne na ľudské zdroje

1.4

### VNÚTORNÁ STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA

- doplniť analytické zhodnotenie dát

1.5

### KRITICKÉ A KLÚČOVÉ ČINITELE

- doplniť prioritizáciu a analytické zhodnotenie vplyvu na sektor
- doplniť vplyv starnutia populácie a medzigeneračnej výmeny



# OČAKÁVANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRĽZ V ROKU 2021

## 2 SEKTOROVÝ STRATEGICKÝ ZÁMER A AKČNÝ PLÁN

- doplniť odhad predpokladaných nákladov na realizáciu opatrenia, resp. aktivity
- opatrenia viac sústrediť na podnikateľské subjekty, profesijné a stavovské organizácie
- časový harmonogram rozvrhnúť rovnomerne do 2030
- doplniť road mapu – vizualizáciu celého harmonogramu
- doplniť a viac rozpracovať oblasť ČŽV

## 3 VŠEOBECNÉ ODPORÚČANIA

- doplniť do štruktúry sektorových rád špičkových vedcov, výskumníkov z radov SAV, univerzít a inovatívnych laboratórií
- vyhodnocovať v pravidelných intervaloch plnenie strategických cieľov
- využívať relevantné zdroje informácií, východiskové zdroje ako wiki, blogy, youtube znižujú dôveryhodnosť dokumentu
- definovať merateľné kvantitatívne a kvalitatívne ukazovatele, ktoré umožnia exaktné meranie dosiahnutých výsledkov
- začať intenzívnu manažérsku komunikáciu na strane garantov a predsedov sektorových rád s dotknutými organizáciami, inštitúciami a ich predstaviteľmi – ich zapojenie do posudzovania vykonateľnosti opatrení a začatie ich realizácie v praxi

ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ

**Lucia Lednárová Dítětová**

[ditetova@trexima.sk](mailto:ditetova@trexima.sk)

00421 905 948 662

TREXiMA

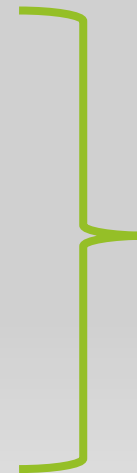




# MOŽNOSTI A SPÔSOB IDENTIFIKÁCIE NAJLEPŠÍCH POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA V SEKTORE ZDRAVOTNÍCTVO, SOCIÁLNE SLUŽBY

Monika Serafínová

1. Akú formu hodnotenia poskytovateľov vzdelávania navrhujete?
2. Kritéria výberu – čo by ste dokázali relevantne vyhodnotiť vo vzťahu k poskytovateľom vzdelávania?
3. Ako si predstavujete toto hodnotenie?



234 respondentov

2 skupiny získaných odpovedí:

- konkrétne
- naznačujúce východiská/charakter

Z **28** členov Sektorovej rady pre sa do dotazníkového prieskumu zapojilo **12** členov



# Akú formu hodnotenia poskytovateľov vzdelávania navrhujete?

prémiové označenie „A“ – značka kvality

hodnotenie hviezdami, bodové hodnotenie

slovné hodnotenie, rebríček akéhokoľvek označenia

vytvorenie komisie/hodnotiteľov

hodnotenie na webe od externých subjektov

vypracovanie štandardov, dotazníky

vzájomné hodnotenie, sebahodnotenie

certifikácia

prieskum skúsenosti zamestnávateľov s absolventmi

prostredníctvom stavovských organizácií

hodnotenie pluskami

forma ukončenia štúdia

- transparentná, porovnateľná, objektívna a presná forma hodnotenia
- rozdelená na formálne a neformálne vzdelávacie inštitúcie
- bez zbytočnej administratívnej záťaže
- na základe kritérií vychádzajúcich z Akreditačných štandardov vypracovaných a schválených SAA pre vysoké školstvo
- rozdelená na interné a externé hodnotenie
- mala by sa odvíjať od typu poskytovateľa vzdelávania
- stanovenie či bude hodnotenie anonymné alebo verejné
- stanovenie či bude hodnotenie dobrovoľné alebo povinné
- uplatnenie námetov z príkladov dobrej praxe okolitých krajín



## Kritéria výberu

# čo by ste dokázali relevantne vyhodnotiť vo vzťahu k poskytovateľom vzdelávania?

uplatnenie absolventa, personálne zabezpečenie

úroveň praxe/duálne vzdelávanie/spolupráca so zamestnávateľmi,  
materiálovo-technické zabezpečenie

účasť/ocenenia na súťažiach, obsahové zameranie vzdelávania

referencie od zamestnávateľov, schopnosť získať zdroje/granty

medzinárodná spolupráca, hodnotenie zo strany študentov

vyhodnotenie počtu uchádzačov (prijatých vs. skončených)

priemerná mzda absolventov, prezentácia k verejnosti

profil absolventa, porovnanie kompetencií s NŠZ

spôsob ukončenia štúdia/vzdelávania

prijímacie pohovory

spôsob ukončenia vzdelania

medzinárodná spolupráca

- zapracovanie kvantifikátorov
- rozdelenie podľa mäkkých/tvrdých zručností (merateľné/nemerateľné)
- využitie už existujúcich noriem kvality (TQM, ISO 9000, EFQM, Model CAF...)
- použitie klasických marketingových nástrojov (produkt, cena, miesto, benefity ...)

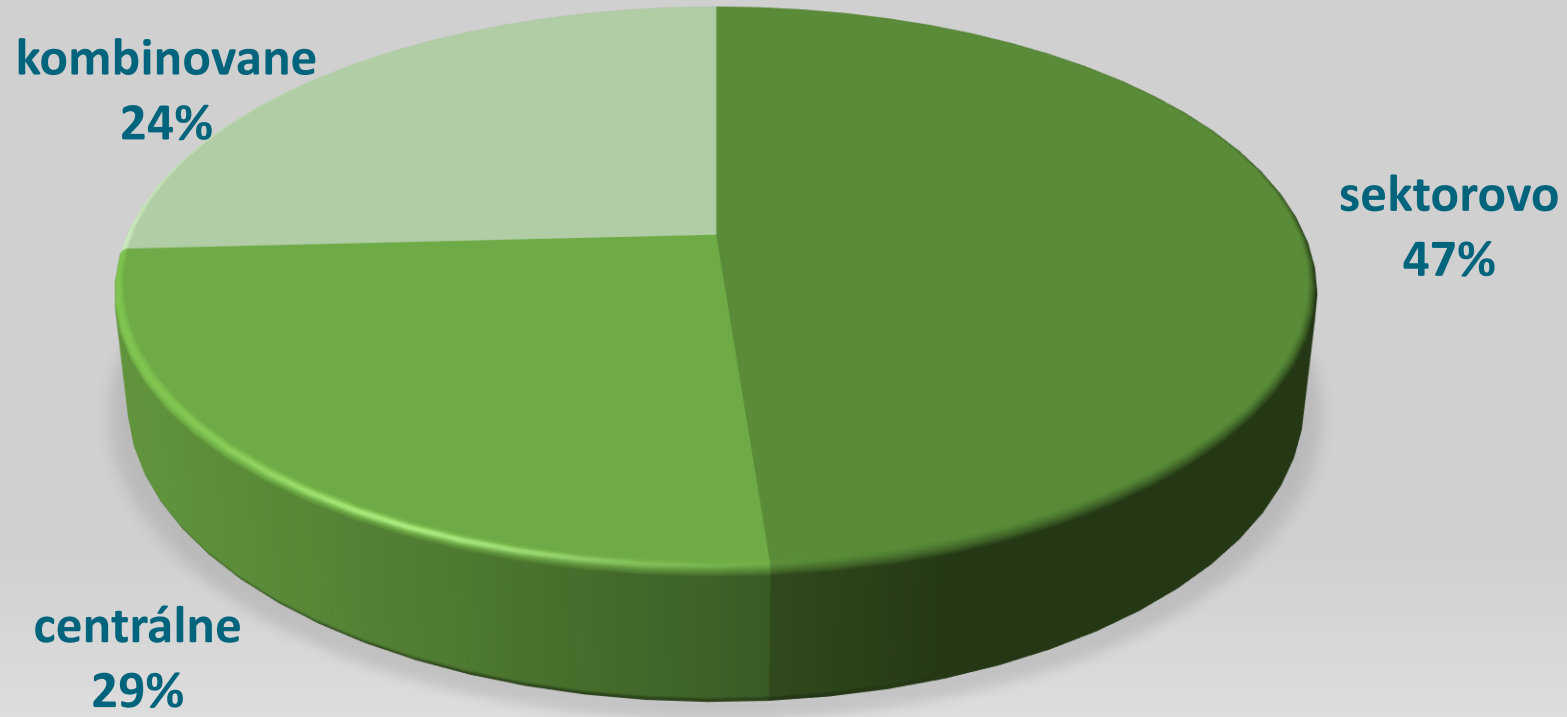


# Ako si predstavujete toto hodnotenie?



■ sektorovo    ■ centrálne    ■ kombinovane







# Zahranličné skúsenosti

## Kvalitatívne kritériá

- Obsah kurikula a jeho súlad s trhom práce
- Kvalita učenia sa a vyučovania
- Podpora a pomoc žiakom
- Manažment, líderstvo, podpora zamestnancov/pedagógova a zabezpečovanie kvality
- Kľúčové výkony/výsledky
- Dopad na učiacich sa, rodičov, opatrovníkov a rodiny
- Dopad na zamestnancov
- Dopad na školskú komunitu
- Rozvoj školskej politiky a plánovanie
- Partnerstvá a zdroje
- Schopnosť/priestor na zlepšenia



# Zahraničné skúsenosti

Švédsko



- ✓ Povinná a organizovaná publikácia výsledkov hodnotenia kvality škôl - efektívne porovnávanie výsledkov
- ✓ Pravidelné, systematické, ad hoc školské a krajské dotazníky pre rodičov a žiakov
- ✓ Kvalitatívne krajské a školské sebahodnotenie a taktiež zdokumentovaný proces zlepšovania škôl
- ✓ Národná agentúra pre vzdelávanie vybudovala dve databázy SALSA a SIRIS, ktoré obsahujú dáta za každú školu v krajine, z toho väčšina dát je verejne dostupných pre každého

Wales



- ✓ Udeľovanie známk škole v týchto oblastiach:
  - Strategické riadenie, riadenie a líderstvo
  - Podpora sociálnej inklúzie a životnej - fyzickej a psychickej pohody
  - Dodatočné vzdelávacie potreby
  - Prístup ku vzdelaniu a organizácia škôl
  - Podporné služby
  - Vzdelávacie výsledky - uplatnenie
  - Zabezpečenie podmienok vzdelávania a súlad s nariadeniami
- Externé hodnotenia uskutočňujú hodnotitelia priamo nezapojení do školských aktivít
- Zisťujú sa silné a dobré stránky školy a zviditeľňujú sa širšej školskej komunite



## Slovensko je krajinou dobrých úmyslov pri zavádzaní inovácií a krajinou tragických dôsledkov dobre mienených zmien.....

- pre každý typ poskytovateľa vzdelávania špecifické metriky (SŠ, VŠ, ďalšie vzdelávanie...)
- hodnotenie kvality - koho je to kompetencia?
- odborná aj laická verejnosť bude (či chceme alebo nie) vnímať hodnotenie ako akési „ligové tabuľky“
- problém so sebahodnotením - napr. naši učitelia či vedúci zamestnanci nie sú zvyknutí na objektívne hodnotenie svojej činnosti „zvonku“, ale ani na systematické hodnotenie „zvnútra“
- taktiež školy nie sú zvyknuté na vonkajšie hodnotenie a na zvonku nastavené kritériá
- tendencia k lobingu
- nevyváženosť kompetencií a zodpovednosti na všetkých úrovniach riadenia
- rastúca averzia voči všetkým krokom, potenciálne zvyšujúcim náraz byrokracie
- výsledky môžu v lepšom prípade viesť k vytváraniu kultúry nepriateľstva voči vzdelávacím inštitúciám so slabšími výsledkami

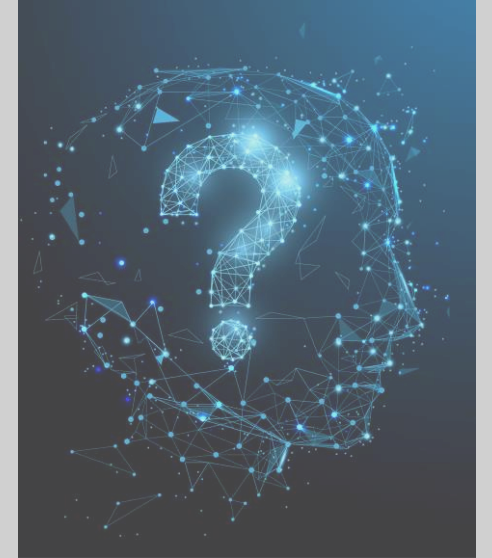




# RANKING POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA V SEKTORE ZDRAVOTNÍCTVO, SOCIÁLNE SLUŽBY

- Online formulár
- 3 otázky:

1. Aká forma hodnotenia je najvhodnejšia ?
2. Podľa akých kritérií navrhujete hodnotiť poskytovateľov vzdelávania ?
3. Preferujete používať centrálné alebo sektorovo orientované kritériá ?





# PREFERENCIE SEKTOROVEJ RADY RANKING POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA

Otázka	Preferovaný návrh členov sektorovej rady
<b>FORMA HODNOTENIA</b>	<b>Bodové hodnotenie (1-5)</b>
<b>KRITÉRIA HODNOTENIA</b>	<b>Uplatniteľnosť absolventov na trhu práce</b>

## FORMA HODNOTENIA

- kombinácia vnútorného a vonkajšieho hodnotenia (uplatňovanie samohodnotenia spolu s vonkajším hodnotením poskytovateľa vzdelávania)

## KRITÉRIA HODNOTENIA

- kvalitné materiálne – technické zabezpečenie
- personálne zabezpečenie vzdelávania odborne, či príslušne spôsobilými osobami
- počty študentov, pedagógov
- atraktivita štúdia
- výskum – publikácie, citáty, doktorandské štúdium a granty
- pripravenosť absolventov na vykonávanie práce (kvalita vyučovania a kvalita praktickej výučby)
- súlad so vzdelávacími štandardmi na národnej úrovni
- odborný obsah vzdelávania
- profilové predmety pre výkon príslušného povolania
- implementácia najnovších vedeckých poznatkov do obsahu vzdelávania
- akcent na rozvoj praktických profesijných zručností, prepojenie teórie s praxou
- zmluvy s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, hodnotenie absolventmi a spolupráca so zainteresovanými externými stranami (MZ SR, komory, zamestnávateľia)

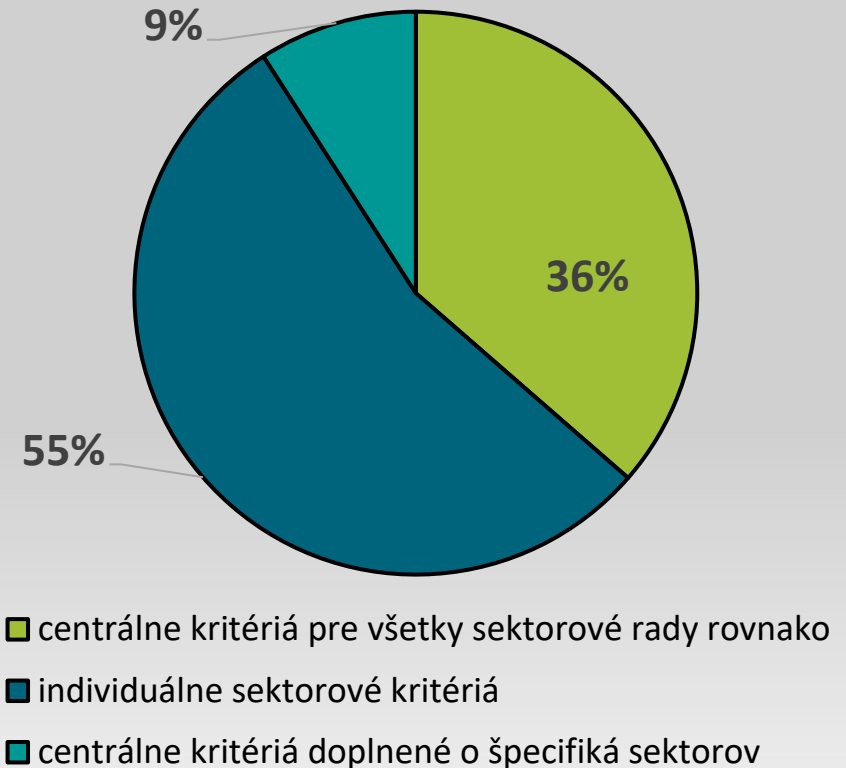


# PREFERENCIE SEKTOROVEJ RADY RANKING POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA

Otázka	Preferovaný návrh členov sektorovej rady
CENTRÁLNE/ INDIVIDUÁLNE SEKTOROVÉ KRITÉRIA	Individuálne sektorové kritériá

- kombináciu centrálnych a sektorovo orientovaných kritérií (zohľadňujúce potreby a špecifiká vzdelávania a ďalšieho vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov / vzdelávanie v rezorte zdravotníctva)

Preferujete používať centrálnu alebo sektorovo orientované kritériá?





# NÁRODNÉ ŠTANDARDY ZAMESTNANÍ – November (7 NŠZ Revízia, 4 NŠZ Tvorba)

mesiac	názov NŠZ	autor	R/T	stav
november	Chirurg	J. Slávik	Revízia	schválené
november	Neurológ	J. Slávik	Revízia	schválené
november	Endokrinológ	L. Budziňáková	Revízia	schválené
november	Hrudníkový chirurg	L. Budziňáková	Revízia	schválené
november	Pediatrický nefrológ	M. Hanula	Revízia	schválené
november	Pediatrický kardiológ	M. Hanula	Revízia	schválené
november	Pôrodná asistentka špecialistka v intenzívnej starostlivosti v pôrodnej asistencii	J. Kristová	Revízia	schválené
november	Riadiaci zdravotnícky pracovník – fyzioterapeut	S. Kovaľová	Tvorba	schválené
november	Riaditeľ zariadenia sociálnych služieb pre starších ľudí	V. Mrázová	Tvorba	schválené
november	Verejný zdravotník špecialista v epidemiológii	D. Pochybová	Tvorba	rozpracované
november	Špecialista pre marginalizované skupiny obyvateľstva	M. Gymerská	Tvorba	návrh na zrušenie



# NÁRODNÉ ŠTANDARDY ZAMESTNANÍ – Návrhy na zmeny november

## Premenovanie:

Riaditeľ zariadenia sociálnych služieb pre starších ľudí **➔** Riaditeľ zariadenia pre seniorov

## Zrušenie/oddialenie spracovania:

Špecialista pre marginalizované skupiny obyvateľstva **✘**





# NÁRODNÉ ŠTANDARDY ZAMESTNANÍ – December ( 4 NŠZ Revízia, 5 NŠZ Tvorba)

mesiac	názov NŠZ	autor	R/T	stav
december	Gynekológ a pôrodník	J. Slávik	Revízia	spracovaný
december	Pediatrický urológ	M. Hanula	Revízia	rozpracovaný
december	Pediater urgentnej medicíny	M. Hanula	Revízia	rozpracovaný
december	Sestra špecialistka v revíznom ošetrovatelstve	J. Kristová	Revízia	spracovaný
december	Riadiaci zdravotnícky pracovník - sestra	S. Kovaľová	Tvorba	rozpracovaný
december	Riadiaci zdravotnícky pracovník - farmaceut	L. Budziňáková	Tvorba	spracovaný
december	Odborný pracovník sprostredkovania sociálnych služieb	V. Mrázová	Tvorba	rozpracovaný
december	Odborný pracovník krízových intervencií	M. Gymská	Tvorba	rozpracovaný
december	Verejný zdravotník špecialista vo výchove k zdraviu	D. Pochybová	Tvorba	spracovaný



# NÁRODNÉ ŠTANDARDY ZAMESTNANÍ (NŠZ) – AKTUÁLNY STAV

## Sektorová rada:

- 238 NŠZ garantovaných
- 29 NŠZ bez priradenej garancie (10 NŠZ rozdelených od 5.rokovania)
- 34 NŠZ schválených (jún – november)
- 10 NŠZ rozpracovaný stav (1 NŠZ november + 9 NŠZ december)

## Online školenia k NŠZ:

- **4.1.2021**
- **1.2.2021**
- **1.3.2021**
- **1.4.2021**

## Aliancia Sektorových rád

- 19 NŠZ schválených - zverejnených
- 4 NŠZ riešenie pripomienok
- 8 NŠZ pripomienkovanie



# TERMÍN ĎALŠIEHO ROKOVANIA

1.rokovanie: 25.9.-26.9.2019

2.rokovanie: 27.11.2019

3.rokovanie: 5.2.- 6.2.2020

4.rokovanie: 26.5.2020 online

5.rokovanie: 12.-13.10.2020

6. rokovanie: 8.12.2020

7. rokovanie: marec – apríl 2021 ?







# ZÁVERY Z ROKOVANIA





**ĎAKUJEME ZA**  
*- Vašu -*  
**pozornosť, čas a prácu**