

# IS IT APPROPRIATE TO INTRODUCE PERSONNEL STANDARDS AS A BASIC REGISTRATION CONDITION FOR SOCIAL SERVICE PROVIDERS?

Ladislav Průša<sup>1</sup>

---

## Abstract

In recent months, the Ministry of Labor and Social Affairs submitted a draft amendment to the Act on Social Services for comments, within which, among other things, proposes to establish minimum personnel conditions for individual types of social services, compliance with which would be a condition for granting and maintaining registration of social service providers. The aim of this paper is to reflect on the appropriateness of personnel standards defined in this way as basic registration conditions for social service providers. The conducted analysis of employment in social services pointed to a number of shortcomings of the proposed solution, in particular the absence of data on the time-consuming nature of provided social services depending on the state of health, age and overall social situation of individual clients. It turns out that the diversity of individual social services and the wide range of user needs do not allow for the establishment of a universal value of a personnel standard, it is possible to fear that the establishment of personnel standards will lead to the availability of social services. If quantitative personnel standards should be conceived in the coming years, it is necessary to carry out a sample survey on the time-consuming nature of the services provided and set these standards only for residential social service providers as certain recommendations on the optimal level of staffing of these facilities.

## Keywords

Social Services, Standards of Social Services, Personnel Standards, Employment in Social Services

---

## I. Úvod

Sociální služby jsou v současné době na historické křižovatce. Uplynulých 30 let jejich vývoje ukázalo, že systém jejich financování a organizačního zabezpečení je neefektivní a nevede k jejich potřebnému rozvoji (Průša, L. a kol., 2022). Kapacita terénních i pobytových sociálních služeb jsou nedostatečné, jejich dostupnost je v evropském porovnání nejnižší ze všech zemí ze západní a střední Evropy (s výjimkou Polska) (Horecký, J. – Průša, L., 2019). Je proto zřejmé, že je nutno realizovat zásadní systémovou změnu celého systému organizace a financování sociálních služeb, která m.j. přispěje ke snížení závislosti poskytovatelů sociálních služeb na financování z veřejných zdrojů a která zároveň přispěje k diferenciaci kvality jejich poskytování v závislosti na finančních a majetkových poměrech jejich uživatelů při zajištění nezbytné garance určité minimální kvality jejich poskytování pro ty, kteří tyto sociální služby vzhledem ke svému nepříznivému zdravotnímu stavu nebo vysokému věku potřebují, ale nemají dostatek finančních prostředků k jejich zabezpečení na určité optimální úrovni (Průša, L., 2015).

V letošním roce přeložilo ministerstvo práce a sociálních věcí do připomínkového řízení návrh novely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, v jejímž rámci m.j. navrhuje prováděcím právním předpisem definovat minimální personální podmínky pro jednotlivé druhy sociálních služeb, jejichž naplnění by mělo být podmínkou pro udělení a udržení registrace příslušného druhu a formy služby v poskytovatelem deklarované kapacitě (MPSV, 2023). Ve světle výše uvedených charakteristik je proto cílem tohoto příspěvku zamyslet se na tím, zda je vhodné

---

<sup>1</sup> Faculty of Public Policies Silesian University in Opava, Bezručovo náměstí 14, 746 01 Opava, Czech Republic.  
E-mail: Ladislav.Prusa@fvp.slu.cz.

zavést takto definované personální standardy jako základní registrační podmínku pro poskytovatele sociálních služeb.

## II. Několik poznámek k zaměstnanosti v sociálních službách v České republice

Podle posledních statistických informací pracuje v současné době v sociálních službách celkem přibližně 110 zaměstnanců, jejich počet vzrostl od r. 2015 o cca 26 %.

**Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnanců v zařízeních sociálních služeb v letech 2015 – 2021 (fyzické osoby)**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>celkem</b>	<b>86 650</b>	<b>93 447</b>	<b>96 857</b>	<b>100 476</b>	<b>102 641</b>	<b>106 550</b>	<b>109 278</b>
z toho:							
sociální pracovník	6 897	7 419	7 731	8 030	8 251	8 455	9 007
pracovník v soc. službách	32 506	34 612	37 127	39 013	39 971	42 044	42 986
všeobecná sestra	7 552	8 074	8 148	8 578	8 866	9 182	9 404
vedoucí pracovník	5 709	5 951	6 385	6 589	6 541	6 744	6 976
adm. pracovník, sekretářka	4 431	4 733	5 798	6 160	6 084	6 062	6 851
účetní a ekonom	4 845	5 240	5 204	5 549	5 265	5 324	5 712
obslužný personál	17 394	18 535	19 646	20 007	21 166	21 617	21 980

Zdroj: Český statistický úřad (2023)

Největší počet zaměstnanců pracuje ve službách sociální péče (více než 85 % z celkového počtu), z hlediska struktury všech pracovníků podle jednotlivých typů profesí naprostou většinu (více než 55 %) představují pracovníci v sociálních službách, sociálních pracovníků je necelých 10 %, zdravotnických pracovníků je necelých 9 %. Struktura těchto pracovníků se v jednotlivých typech sociálních služeb výrazně liší. Zatímco ve službách sociální péče mají naprostou většinu pracovníci v sociálních službách (58,2 %), ve službách sociální prevence je podíl sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách totožný (37,5 %), v sociálním poradenství pracuje nadpoloviční většina sociálních pracovníků (51,8 %).

**Tabulka 2 Struktura pracovníků v jednotlivých typech sociálních služeb v r. 2022 (přepočtený počet pracovníků)**

	sociální prac.	prac. v soc. službách	zdrav. prac.	pedagog. prac.	manželští a rodinní poradci	další odb. prac. - přímá péče	ostatní prac.	celkem
sociální poradenství	684	95	4	8	148	129	252	1 319
služby sociální péče	3 257	38 276	6 672	192	1	122	17 194	65 713
služby sociální prevence	3 678	3 679	39	64	9	319	2 030	9 819
celkem	7 618	42 050	6 715	264	158	569	19 477	76 851

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023)

Pro kvantifikaci potřebného počtu pracovníků v závislosti na typu poskytované sociální služby a velikosti zařízení by klíčovým ukazatelem měla být časová náročnost poskytované péče. Jediné údaje týkající se časové náročnosti poskytované péče byly publikovány již v r. 2011, tyto údaje se týkaly doby přímé péče a dohledu o zdravotně postižené občany (Michalík, J. a kol., 2011), jiné údaje, které by kvantifikovaly časovou náročnost péče např. o seniory, nejsou k dispozici.

**Tabulka 3 Časová náročnost poskytované péče a dohledu o zdravotně postižené občany**

stupeň závislosti	doba přímé péče a dohledu denně
I.	6 hod. 31 min.
II.	10 hod. 10 min.
III.	15 hod. 54 min.
IV.	18 hod. 24 min.

*Zdroj: Michalík, J. a kol. (2021)*

Pokud bychom vycházeli z toho, že takto je časově náročná péče o všechny klienty ve službách sociální péče, muselo by být v těchto službách zaměstnáno 2,86 x více pracovníků, než je tomu dnes. Je tedy zřejmé, že tyto údaje nejsou pro stanovení objektivní úrovně personálního standardu použitelné a bylo by proto vhodné realizovat výběrové šetření, na jehož základě by bylo možno kvantifikovat skutečnou časovou náročnost péče poskytované klientům v různých stupních závislosti (Horecký, J. – Průša, L., 2023).

### **III. Několik poznámek k nástrojům zajištění kvality poskytované péče v sociálních službách v evropských zemích**

V souvislosti se stárnutím populace se ve všech evropských zemích zvyšuje potřeba zvyšovat počty zaměstnanců v sociálních službách. Evropské státy se v tomto směru potýkají obecně s nedostatkem pracovníků v sociálních službách, podle odhadů Global Aging Network v Evropě chybí více než milion pracovníků v sociálních službách. K hlavním příčinám tohoto stavu patří především nízké finanční odměňování, s výjimkou Dánska a Lucemburska v žádné zemi nedosahuje průměrná mzda v sociální oblasti průměrné mzdy v ekonomice, opomenout nelze ani vysokou psychickou a fyzickou náročnost práce v sociálních službách, nízkou společenskou prestiž práce v této oblasti a omezené možnosti kariérního růstu a rozvoje. (Medical Tribune, 2023).

V souvislosti se snahou o zajištění kvality poskytované péče se dlouhodobě diskutuje ve všech zemích o nástrojích, jejichž prostřednictvím by bylo možno tuto kvalitu zajistit. Prakticky ve všech vyspělých zemích musí poskytovatelé splnit registrační podmínky, jejichž součástí jsou různé definované personální, provozní a procedurální standardy poskytované péče, jejichž dodržování kontrolují v rámci inspekcí sociálních služeb zákony určené subjekty. Z dostupných informačních zdrojů však není známo, že by v některých vyspělých evropských zemích byly definovány personální standardy na jiné než pobytové sociální služby (Vostrý, K. – Horecký, J., 2022).

Kvantitativní úroveň personálních standardů poskytování sociálních služeb je v zemích střední Evropy je upravena zákonem pouze na Slovensku. Zákonem č. 448/2008 Z. z., o sociálních službách, v platném znění, je stanoven maximální počet uživatelů sociální služby na jednoho zaměstnance a procentuální podíl odborných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců pro jednotlivé typy sociálních služeb (viz příloha A).

### **IV. Návrh MPSV na stanovení minimálních personálních podmínek pro jednotlivé druhy sociálních služeb**

V letošním roce přeložilo ministerstvo práce a sociálních věcí do připomínkového řízení návrh novely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, v jejímž rámci m.j. navrhuje prováděcím právním předpisem definovat minimální personální podmínky pro jednotlivé druhy sociálních služeb, jejichž naplnění by mělo být podmínkou pro udělení a udržení registrace příslušného druhu a formy služby v poskytovatelem deklarované kapacitě (MPSV, 2023). Podle tohoto návrhu je personální standard definován jako vyjádření počtu přepočtených úvazků na zajištění sociální služby v požadované kapacitě vyjadřující míru potřebnosti sociální služby ze strany klientů. Tato kapacita je z důvodu různých forem sociálních služeb vyjádřena podle těchto forem jako:

- počet lůžek (možností umístění klienta) v případě pobytové formy,

- počet klientohodin (tj. individuální, nebo skupinový přístup ke klientovi) měsíčně v případě ambulantní a terénní formy,
- počet klientů, kterým je poskytovaná služba v případě specifických cílových skupin.

Podle předloženého návrhu personální standard stanovuje výši přepočtených úvazků pracovníků dané sociální služby, které jsou nezbytné zajištění služby v zákonem stanovené kvalitě. Jedná se přitom o minimální počet pracovníků pro zajištění poskytovatelem deklarované kapacity, jeho hodnota je podmínkou pro udělení a udržení registrace příslušného druhu a formy služby v poskytovatelem deklarované kapacitě.

Výše přepočtených pracovních úvazků je stanovena prostřednictvím vzorce s dosazením konkrétní hodnoty kapacity služby. Např. v případě služeb sociální péče je počet pracovních úvazků stanoven dvěma hodnotami, které vyjadřují počet sociálních pracovníků, vč. úvazků dalších odborných pracovníků a počet pracovníků v sociálních službách vč. sociálně aktivizačních pracovníků. V případě, že je vzorcem určen pouze celkový počet úvazků na službu bez specifikace pracovních pozic, je podle předloženého návrhu na správním uvážení registrátora a individuálním posouzení podmínek dané sociální služby, jaké personální obsazení bude mít služba v rámci stanovené hodnoty. V případě stanovení počtů úvazků u jednotlivých pracovních pozic by registrátor měl kontrolovat kvalifikaci pracovníků, a skutečnost, zda je personální obsazení těchto pozic dostatečné vzhledem k definovaným cílovým skupinám a charakteru služby.

Podle předloženého návrhu by v modelové případě např. v pobytovém zařízení pro seniory s kapacitou 100 lůžek činila minimální hodnota personálního standardu 27,5 úvazku pracovníka v sociálních službách a 1,5 úvazku sociálního pracovníka (MPSV, 2023).

#### **V. Přednosti a nedostatky navrhovaného řešení, návrh dalšího postupu**

Nespornou výhodou předloženého návrhu na zavedení minimálního personálního standardu poskytovaných sociálních služeb je úsilí ministerstva práce a sociálních věcí o další posílení kvality poskytovaných služeb. Toto je dlouhodobý trend, prakticky po celou dobu od počátků přípravy zákona o sociálních službách lze identifikovat v předkládaných podkladových materiálech i v samotné praktické činnosti naprosté většiny poskytovatelů sociálních služeb snahu o soustavné zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb.

Nedostatků předkládaného řešení je však podstatně více. Pomineme-li skutečnost, že se jedná o další posílení administrativně direktivního způsobu řízení sociálních služeb, je největším nedostatkem navrhovaného postupu skutečnost, že vůbec nebere v úvahu časovou náročnost poskytovaných sociálních služeb v závislosti na potřebách uživatele sociální služby. Tyto potřeby jsou determinovány především nepříznivým zdravotním stavem uživatelů služeb, jejich věkem a jejich celkovou sociální situací. Přestože výše uvedený časový rozsah náročnosti péče o zdravotně postižené osoby (viz tabulka 3) neodráží skutečnou dobu potřebné péče a je vysoce nadhodnocen, je zřejmé, že mezi časovou náročností péče o člověka s I. a IV. stupněm závislosti je diametrální rozdíl, který se zcela jistě musí projevit i v kalkulaci potřebného počtu pracovníků. Pokud bychom vyšli z výše uvedených časových nároků péče o zdravotně postižené osoby s různým stupněm závislosti a tuto dobu bychom "objektivizovali" podle celkového počtu pracovníků v sociálních službách, potom by se potřebné počty pracovníků v modelovém příkladu 2 zařízení o stejné kapacitě výrazně lišily v závislosti na struktuře klientů podle míry závislosti.

**Tabulka 4 Modelový příklad výše minimálního personálního standardu ve 2 zařízeních o stejné kapacitě 80 lůžek s rozdílnou strukturou klientů podle míry závislosti**

příklad 1			příklad 2		
stupeň závislosti	počet klientů	potřeba péče (v minutách)	stupeň závislosti	počet klientů	potřeba péče (v minutách)
I.	10	1 367	I.	0	0
II.	20	4 265	II.	10	2 132
III.	40	13 340	III.	25	8 337
IV.	10	3 859	IV.	45	17 367
	minut	22 831		minut	27 837
	hodin	381		hodin	464
	počet pracovníků	47,56		počet pracovníků	57,99
celkem z toho:			celkem z toho:		
	sociální pracovníci	2,01		sociální pracovníci	2,45
	pracovníci v soc. službách	37,34		pracovníci v soc. službách	45,53
	zdravotničtí pracovníci	8,22		zdravotničtí pracovníci	10,02

*Zdroj: vlastní zpracování*

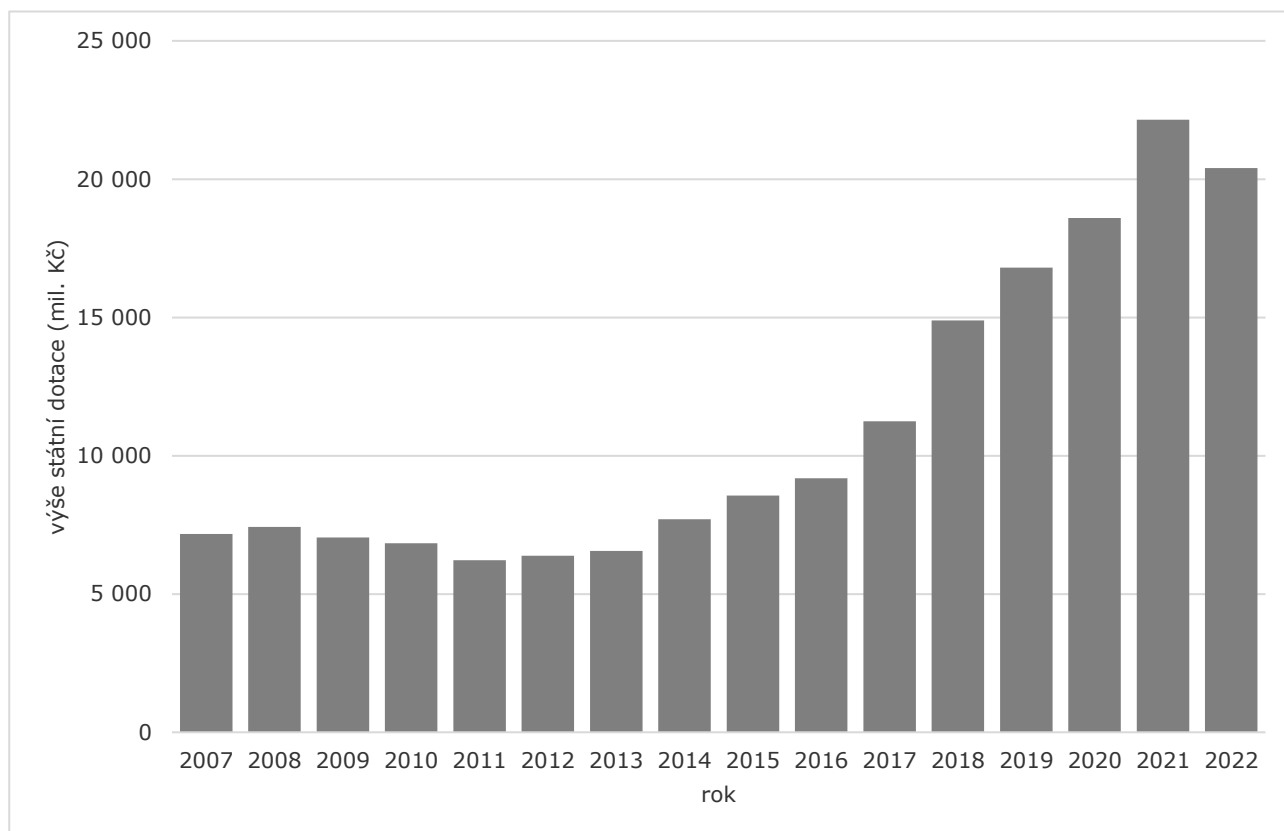
Z tohoto porovnání je zřejmé, že absence časové náročnosti potřebné péče v kalkulaci výše minimálního personálního standardu je klíčovým nedostatkem navrhovaného řešení. Přitom je potřeba si uvědomit řadu dalších problémů, které se stanovením těchto hodnot souvisí. Z předloženého návrhu řešení není vůbec zřejmé, zda poskytovatelé sociálních služeb budou schopni naplnit takto definované minimální personální standardy při současném počtu zaměstnanců v sociálních službách, není zřejmé, kdo zabezpečí péči o klienty těchto sociálních služeb, kterým bude odebrána registrace v důsledku toho, že nenaplní minimální počty pracovníků. Z pouhého porovnání personální struktury pracovníků v domovech pro seniory s kapacitou 97 – 103 míst z databáze žadatelů o poskytnutí dotací ze státního rozpočtu v r. 2022 je zřejmé, že v těchto zařízeních je tato struktura výrazně odlišná, např. počet pracovníků v sociálních službách se v těchto zařízeních pohybuje v rozmezí od 24,6 do 41 osob, počet sociálních pracovníků v rozmezí od 1 do 3,6 osob, přitom navrhovaný minimální personální standard z hlediska počtu sociálních pracovníků by nenaplnila 3 zařízení a z hlediska počtu pracovníků v sociálních službách jedno zařízení. Lze se proto domnívat, že rozmanitost jednotlivých sociálních služeb a široký rozsah potřeb uživatelů neumožňují stanovit univerzální hodnotu personálního standardu. Pokud by přesto takový standard byl stanoven, povede to jednoznačně k zásadnímu snížení flexibility poskytovatelů a stanovování personálních klíčů, které nebudou odpovídat struktuře a potřebám klientů (Zdravotnický deník, 2023).

Obecně je potřeba vycházet z toho, že podle údajů Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR chybí v současné době v sociálních službách cca 1 000 pracovníků (Medical Tribune, 2023). Z předloženého návrhu MPSV není zřejmé, zda stávající počet sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách umožní všem registrovaným poskytovatelům sociálních služeb naplnit nově definované minimální standardy a zda tedy nedojde k redukci některých z nich.

Největší nebezpečí ve stanovení minimálních personálních standardů spočívá v tom, že jejich výše může být využita při koncipování výše dotací z veřejných zdrojů jednotlivým poskytovatelům sociálních služeb, a to zejména v období ekonomických problémů. Již z nedávné minulosti (ale i ze současnosti) existující důkazy, že v případě ekonomických problémů je to vždy na prvním místě sociální oblast, kde se hledají úspory ve výdajích ze státního rozpočtu. Např. v době

ekonomické krize po r. 2008 klesl objem dotací ze státního rozpočtu ze 7,4 mld Kč v r. 2008 až na 6,2 mld Kč v r. 2011 (viz obrázek 1).

**Obrázek 1 Vývoj výše dotace ze státního rozpočtu na poskytování sociálních služeb v letech 2007 – 2022**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Je zřejmé, že v těchto situacích může vláda i zřizovatelé sociálních služeb přistoupit ke stanovení výše dotací na základě využití úrovně minimálních personálních standardů, což ve svém důsledku může vést k propouštění pracovníků, a tedy i ke snížení kvality poskytovaných sociálních služeb.

Na základě těchto aspektů lze koncipovat tato doporučení:

- upustit od záměru koncipovat personální standardy pro všechny typy sociálních služeb,
- realizovat reprezentativní výběrové šetření o časové náročnosti poskytovaných pobytových sociálních služeb, časovou náročnost péče diferencovat podle výše příspěvku na péči,
- na základě získaných výsledků následně koncipovat personální standardy pro poskytovatele pobytových sociálních služeb, tyto standardy koncipovat na nikoli minimální, ale na optimální úrovni jako doporučení pro poskytovatele sociálních služeb při koncipování nebo revizi personálních standardů,
- úroveň personálních standardů přitom koncipovat nejenom pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, ale s ohledem na charakter péče v pobytových zařízeních sociálních služeb rovněž pro zdravotnické pracovníky,
- personální standardy koncipovat ve 3 – 4 úrovních v závislosti na velikosti zařízení.

Samozřejmostí přitom zůstává, že jedním z východisek při koncipování těchto optimálních personálních standardů musí být určitá projekce vývoje kapacit pobytových zařízení sociálních služeb a na ní navazující projekce vývoje počet odborných pracovníků v sociálních služeb. Potřeba je rovněž vycházet z aktuálních i očekávaných potřeb praxe (Kysnarová, 2023), proto je potřeba do přípravy těchto standardů zapojit i odborníky z praxe.

#### IV. Závěr

Ministerstvo práce a sociálních věcí dlouhodobě usiluje o zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb. V rámci zákona o sociálních službách jsou koncipovány všechny standardní mechanismy směřující k zajištění kvality poskytovaných sociálních služeb, které jsou koncipovány v právních úpravách vyspělých evropských států. Návrh na zavedení minimálních personálních standardů jako jedné ze základních podmínek pro udělení registrace poskytovatelů sociálních služeb, který předložilo ministerstvo práce a sociálních věcí do připomínkového řízení na jaře tohoto roku, je principiálně jistě dobře mířeným dalším krokem, který by měl přispět k dalšímu zvýšení poskytovaných sociálních služeb. Jeho zavedení do praxe by však mohlo znamenat výrazné omezení dostupnosti sociálních služeb a mohlo by přinést řadu dalších problémů.

Předložený návrh na zavedení minimálních standardů personálního vybavení jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb vůbec nevychází z časové náročnosti jednotlivých typů poskytovaných služeb. Potřeby jednotlivých klientů jsou determinovány především jejich nepříznivým zdravotním stavem, věkem a celkovou sociální situací. Z návrhu není zřejmé, zda poskytovatelé sociálních služeb budou schopni naplnit takto definované minimální personální standardy při současném zaměstnanců v sociálních službách. Z rozboru dostupných statistických podkladů o personální struktuře zaměstnanců v jednotlivých sociálních službách je zřejmé, že rozmanitost jednotlivých sociálních služeb a široký rozsah potřeb uživatelů neumožňují stanovit univerzální hodnotu personálního standardu pro celé území republiky. Lze vyslovit obavu, že stanovení personálních standardů povede ke snížení flexibility poskytovatelů a tím i ke snížení dostupnosti sociálních služeb.

Na základě těchto poznatků je zřejmé, že pokud by v příštích letech měly být koncipovány kvantitativní personální standardy pro poskytování sociálních služeb, je před jejich uvedením do praxe nezbytné realizovat výběrové šetření o časové náročnosti poskytovaných služeb, následně koncipovat tyto standardy pouze pro poskytovatele pobytových sociálních služeb jako určité doporučení o optimální úrovni personálního vybavení zařízení poskytující pobytové sociální služby.

#### Financování

Příspěvek byl zpracován za přispění dlouhodobé institucionální podpory výzkumných aktivit ze strany Fakulty veřejných politik Slezské univerzity v Opavě

#### Literatura

Český statistický úřad (2023). *Statistická ročenka České republiky – 2022*. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/26-socialni-zabezpeceni-w0ngomxrdx> (6. 8. 2023).

Horecký, J. – Průša, L. (2019). *Současná struktura služeb dlouhodobé péče a prognóza potřeby sociálních služeb 2019 – 2050*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2019.

Kysnarová, E. (2023). *Personální politika v sociálních službách*. Opava: Fakulta veřejných politik, Slezská univerzita v Opavě.

Medical Tribune (2023). *Horecký: Vláda nejdřív píše zákony a teprve pak přemýšlí o strategii*. Dostupné z <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/horecky-vlada-nejdriv-pise-zakony-a-teprve-pak-premysli-o-strategii/> (7. 8. 2023).

Michalík, J. a kol. (2011). *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál.

MPSV (2023). *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony*. Č. j. MPSV-2022/191853-510/2.

MPSVR SR (2008). *Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/448/#priloha> (7. 8. 2023).

Průša, L. (2015). Financování služeb sociální péče v ČR – teorie a praxe. *FÓRUM sociální politiky*, 9(3).

Průša, L. a kol. (2022). *Sociální služby v nově době*. Opava: Fakulta veřejných politik, Slezská univerzita v Opavě.

Průša, L. – Horecký, J. (2023). Několik údajů k problematice možného stanovení personálního standardu v zařízeních sociálních služeb. *Sociální služby* 25(5).

Vostrý, K. – Horecký, J. (2022). *Personnel standard in LTC*. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb.

Zdravotnický deník (2023). Personální standardy v sociálních službách dle návrhu ministerstva práce se nelíbí poskytovatelům ani odborům. Dostupné z <https://www.zdravotnickydenik.cz/2023/02/personalni-standardy-v-socialnich-sluzbach-dle-navrhu-mpsv-se-nelibi-poskytovatelum-ani-odborum/> (8. 8. 2023).



Příloha

**Tabulka A Maximální počet uživatelů sociální služby na jednoho zaměstnance a minimální procentuální podíl odborných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců**

druh zařízení sociálních služeb		maximální počet uživatelů sociální služby na jednoho zaměstnance	procentuální podíl odborných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců
útulek		6,0	50 %
domov na půli cesty		6,0	50 %
zařízení nouzového bydlení		6,0	50 %
zařízení dočasné péče o děti		2,3	60 %
zařízení podporovaného bydlení		2,5	50 %
zařízení pro seniory, ve kterém počet fyzických osob závislých na pomoci jiné osoby se stupněm závislosti IV – VI je menší než 50 % z celkového počtu uživatelů sociální sociální služby	celoroční pobytová sociální služba	2,3	52 %
	týdenní pobytová sociální služba	2,5	52 %
	ambulantní sociální služba	3,5	52 %
zařízení pro seniory, ve kterém počet fyzických osob závislých na pomoci jiné osoby se stupněm závislosti IV – VI je vyšší než 50 % z celkového počtu uživatelů sociální služby	celoroční pobytová sociální služba	2,0	52 %
	týdenní pobytová sociální služba	2,3	52 %
	ambulantní sociální služba	3,0	52 %
zařízení pečovatelské služby		2,0	52 %
rehabilitační středisko	celoroční pobytová sociální služba	1,5	70 %
	týdenní pobytová sociální služba	1,8	70 %
	ambulantní sociální služba	2,2	70 %
domov sociálních služeb, ve kterém se sociální služba poskytuje plnoleté fyzické osobě	týdenní pobytová sociální služba	2,3	60 %
	ambulantní sociální služba	3,0	60 %
domov sociálních služeb, ve kterém se sociální služba poskytuje dětem	týdenní pobytová sociální služba	2,0	60 %
	ambulantní sociální služba	3,0	60 %

ECONOMIC POLICY

specializované zařízení	celoroční pobytová sociální služba	1,3	65 %
	týdenní pobytová sociální služba	1,5	65 %
	ambulantní sociální služba	2,0	65 %
specializované zařízení, ve kterém se sociální služba poskytuje fyzické osobě se zdravotním postižením, kterým je hluchoslepotá	celoroční pobytová sociální služba	0,5	80 %
	týdenní pobytová sociální služba	1,0	80 %
	ambulantní sociální služba	1,5	80 %
denní stacionář, ve kterém podíl dohodnutého času poskytování sociální služby uživatelem sociální služby se stupněm závislosti V a VI je menší než 50 % z celkového počtu hodin ambulantního provozu		4,5	70 %
denní stacionář, ve kterém podíl dohodnutého času poskytování sociální služby uživatelem sociální služby se stupněm závislosti V a VI je 50 % a víc než 50 % z celkového počtu hodin ambulantního provozu		3	70 %
zařízení péče o děti do třech let věku dítěte	ambulantní sociální služba	5,0	75 %

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí a rodiny SR (2028)