

## Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly č. 2/2015 vykonanej na Miestnom úrade mestskej časti Košice-Sever

Následná finančná kontrola (ďalej len „kontrola“) bola zameraná na kontrolu pracovnoprávných vzťahov zamestnancov mestskej časti (dodržiavanie ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zákonov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 583/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 122/2013 o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona, č. 84/2014 a zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Kontrolované obdobie: od 01.01.2014 do 30.09.2015

Začiatok kontroly: od 28.09.2015

Termín ukončenia kontroly: 30.11.2015

Kontrolou boli zistené nedostatky a preto o kontrolných zisteniach bola kontrolným orgánom vypracovaná Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly č. 2/2015, ktorej plnenie znenie je pre poslancov k dispozícii u kontrolóra mestskej časti.

Správa o výsledku následnej finančnej kontroly bola vypracovaná v Košiciach dňa 30.11.2015.

S obsahom správy bol oboznámený a správu v počte 1 výtlačok prevzal dňa 30.11.2015 PhDr. Matúš Háber, prednosta miestneho úradu

Kontrolovaný subjekt ku kontrolným zisteniam podal tri námietky dňa 07.09.2015, ktoré kontrolný orgán vyhodnotil ako neopodstatnené.

Dodatok č. 1 k správe o výsledku následnej finančnej kontroly č. 2/2015 bol vypracovaný na základe dodatočných kontrolných zistení.

Následná finančná kontrola bola skončená prerokovaním správy dňa 09.12.2015. O prerokovaní správy kontrolný orgán vypracoval zápisnicu, ktorá obsahuje náležitosti podľa ustanovenia § 22 ods. 3 zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V zápisnici o prerokovaní správy je kontrolovanému subjektu uložená povinnosť:

1. Prijat' opatrenia na nápravu nedostatkov zistených následnou finančnou kontrolou a na odstránenie príčin ich vzniku a predložiť ich kontrolnému orgánu.  
Termín: 31.01.2016
2. Predložiť kontrolnému orgánu písomnú správu o splnení opatrení prijatých na nápravu nedostatkov zistených následnou finančnou kontrolou a o odstránení príčin ich vzniku.  
Termín: 30.06.2016
3. V súlade s ustanovením § 8 písm. d) a § 14 ods. 2 písm. h) zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov určiť zamestnancov zodpovedných za nedostatky zistené následnou finančnou kontrolou a uplatniť voči nim opatrenia podľa Zákonníka práce a uvedené oznámiť kontrolnému orgánu.  
Termín: 31.01.2016

Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly č. 2/2015 je rozdelená do štyroch častí, a to:

- I. Všeobecné údaje o organizácií** (mestská časť, miestny úrad mestskej časti, mestská časť ako subjekt verejnej správy a zamestnávateľ, základná charakteristika pracovnoprávných vzťahov, organizačné členenie, počty zamestnancov, základné organizačné a riadiace normy)
- II. Starosta mestskej časti a pracovnoprávne vzťahy** (funkcia starostu ako verejná funkcia, starosta a odvodové povinnosti, účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení, dovolenka, sociálny fond, kolektívna zmluva, stravovanie)
- III. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** (výkon práce vo verejnom záujme – plnenie predpokladov pre výkon práce vo verejnom záujme, právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancom, výberové konania, podriadenosť zamestnancov, majetkové priznania; odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme – správnosť zaradenia zamestnancov do platových tried a platových stupňov, zvýšenie tarifného platu o 15 % zamestnancom mestskej časti za výkon činností patriacich do samosprávnej pôsobnosti mestskej časti alebo zabezpečujúcich prenesený výkon štátnej správy, osobný plat, príplatok za riadenie, osobné príplatky, príplatok za zmenu, výkonnostný príplatok, poskytovanie odmien; dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)
- IV. Iné zistenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov** (predbežná finančná kontrola, ochrana osobných údajov, pracovná zdravotná služba, registratúra)

Zastupiteľstvu mestskej časti predkladám správu o výsledkoch následnej finančnej kontroly, v ktorej uvádzam v skrátenej podobe najdôležitejšie kontrolné zistenia.

**V časti I. Všeobecné údaje o organizácií boli kontrolou zistené nasledujúce skutočnosti:**

K 30.09.2015 mestská časť zamestnáva spolu 93 fyzických osôb, z toho s výkonom práce na miestnom úrade 25 fyzických osôb vrátane kontrolóra, s výkonom práce v zariadení opatrovateľskej služby 9 fyzických osôb, s výkonom práce v terénnej opatrovateľskej službe 54 fyzických osôb a s výkonom práce v komunitnom centre 5 fyzických osôb.

Kontrola pracovnoprávných vzťahov bola vykonaná iba u zamestnancov s výkonom práce na miestnom úrade. V stave zamestnancov na miestnom úrade bol zistený nasledujúci vývoj v počte zamestnancov:

- a) k 1. januáru 2014 vo fyzických osobách 23, prepočítaný stav 21,4
- b) k 31. decembru 2014 vo fyzických osobách 22, prepočítaný stav 20,6
- c) k 30. septembru 2015 vo fyzických osobách 25, prepočítaný stav 22,8

Podľa platnej organizačnej štruktúry k 30.09.2015 je na miestnom úrade 26 funkčných miest vrátane miestneho kontrolóra. Uvedený počet funkčných miest je určený v Organizačnom poriadku Miestneho úradu mestskej časti Košice-Sever zo dňa 01.08.2011 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 26.10.2011.

Z vyššie uvedených skutočností vyplýva, že mestská časť ako zamestnávateľ dodržiava určený počet funkčných miest podľa organizačného poriadku.

Kontrola obsahu a súladu základných organizačných a riadiacich noriem so všeobecne záväznými právnymi predpismi bola vykonaná pri následnej finančnej kontrole poskytovania sociálnych služieb. Kontrolou zistené nedostatky sú uvedené v Správe č. 1/2015 o výsledku následnej finančnej kontroly (str. 6 až 10).

## **V časti II. Starosta mestskej časti a pracovnoprávne vzťahy boli zistené nasledujúce skutočnosti:**

Funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere a preto sa starosta nepovažuje za zamestnanca, s výnimkou odvodových povinností, nárokov na dovolenku a na účely zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení (ustanovenia zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov a zákona č. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Mestská časť ako zamestnávateľ v súlade s vyššie uvedenými skutočnosťami odvádza za starostu príspevky zamestnávateľa do poisťných fondov. Do doplnkového dôchodkového sporenia mestská časť starostovi neprispieva, pretože nebola uzatvorená dohoda medzi mestskou časťou a starostom o príspevku mestskej časti do doplnkového dôchodkového sporenia. Plat starostu nie zahrnutý do tvorby sociálneho fondu. Zo sociálneho fondu nie sú poskytované starostovi žiadne príspevky. Mestská časť zabezpečuje stravovanie starostu formou poskytovania stravných lístkov s príspevkom mestskej časti ako zamestnávateľa v súlade s ustanovením § 152 Zákonníka práce na základe ustanovenia čl. 31 Kolektívnej zmluvy na roky 2014 a 2015 (rozšírenie okruhu stravovaných osôb aj na iné osoby ako sú zamestnanci). Starostovi nie je poskytovaný príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

Starosta nevykonáva žiadnu funkciu, ktorá by bola nezlučiteľná s výkonom funkcie starostu. Nezlučiteľnosť funkcie verejného funkcionára s výkonom iných funkcií, zamestnaní alebo činností a povinností verejného funkcionára patrí do kompetencie Komisie miestneho zastupiteľstva na ochranu verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov a preto nebolo overovaná v rámci tejto následnej finančnej kontroly.

Kontrolou neboli zistené nedostatky.

Platové pomery starostu upravuje zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest“).

Miestne zastupiteľstvo opätovne prerokovalo plat starostu na rok 2014 dňa 18.06.2014 (zákonná povinnosť raz ročne prerokovať plat starostu je určená v ustanovení § 4 ods. 4 citovaného zákona) a uznesením č. 293/2014 zo dňa 18.06.2014 určilo plat starostu v sume 2 382,- €/mesiac. Miestne zastupiteľstvo neprijalo rozhodnutie o zvýšení platu, preto hlasovanie o uznesení, ktorým miestne zastupiteľstvo „schvaľovalo“ plat starostu určený zákonom, bolo protiprávnym prekročením kompetencií miestneho zastupiteľstva, pretože „rozhodovalo“ o otázke, ktorá je už rozhodnutá zákonom z úrovne parlamentu.

Ustanovujúce zasadnutie Miestneho zastupiteľstva mestskej časti Košice-Sever volebného obdobia 2014-2018 sa konalo dňa 10.decembra 2014. Do programu rokovania pracovnej časti ustanovujúceho zasadnutia miestneho zastupiteľstva nebol zaradený bod o určení platu starostu podľa rozsahu výkonu funkcie starostu určeného uznesením miestneho zastupiteľstva č. 296/2004 zo dňa 13.08.2014 v rozsahu 60 % z plného úväzku. Postup je nesprávny.

V pracovnej časti rokovania ustanovujúceho zasadnutia miestneho zastupiteľstva mal byť prerokovaný bod o určení platu starostu v rozsahu 60 % z plného úväzku funkcie starostu a prijaté uznesenie o určení platu starostu, ak miestne zastupiteľstvo schváli percentuálne zvýšenie zákonnej výšky platu.

Dňa 23.09.2015 miestne zastupiteľstvo podľa ustanovenia § 4 ods. 4 zákona o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí opätovne prerokovalo plat starostu na rokovaní miestneho zastupiteľstva, čím splnilo zákonom ustanovenú povinnosť raz ročne prerokovať plat starostu. Miestne zastupiteľstvo určilo plat starostu vo výške 1488 € mesačne ako 2,89 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve za

predchádzajúci kalendárny rok pri 60% úväzku. V podstate zastupiteľstvo neurčilo plat starostu, ale iba ho valorizovalo. Valorizácia platu starostu obce nastáva automaticky zo zákona o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí bez potreby, či už jej schválenia alebo akéhokoľvek prerokovania v obecnom zastupiteľstve. Ide totiž o zákonný mechanizmus určenia platu starostu obce priamo na základe ustanovenia § 3 ods. 1 citovaného zákona.

Výsledkom prerokovania platu starostu môže byť úprava jeho percentuálneho zvýšenia alebo ponechanie zákonnej výšky platu, nie však osobitné rozhodovanie o zmene platu v nadväznosti na jeho valorizáciu.

Miestne zastupiteľstvo neprijalo rozhodnutie o percentuálnom zvýšení platu, preto hlasovanie o uznesení, ktorým miestne zastupiteľstvo „schvaľovalo“ plat starostu určený zákonom, bolo protiprávnym prekročením kompetencii miestneho zastupiteľstva, pretože „rozhodovalo“ o otázke, ktorá je už rozhodnutá zákonom z úrovne parlamentu.

**Miestne zastupiteľstvo prekročilo kompetencie miestneho zastupiteľstva v tom, že pri opätovnom prerokovaní platu starostu v roku 2014 a 2015 schvaľovalo plat starostu určený zákonom a teda rozhodovalo o otázke, ktorá je už rozhodnutá zákonom.**

**V časti III. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme boli zistené nasledujúce skutočnosti:**

Vo viacerých prípadoch bolo kontrolou zistené, že v osobných spisoch sa nenachádza písomná žiadosť o prijatie do zamestnania uchádzačov o zamestnanie.

V osobných dotazníkoch nie sú vyplnené všetky údaje, napr. chýbajú údaje o vzdelaní, o priebehu predchádzajúcich zamestnaní. Pre účely určenia započítanej praxe a pre spracovanie návrhu na platové zaradenie zamestnanca je dôležité, aby v osobnom dotazníku bola dôsledne vyplňovaná najmä kolónka „Vzdelanie, kvalifikácia“ a „Priebeh predchádzajúcich zamestnaní“. Zamestnanci v niektorých prípadoch predložili doklad o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania iba od posledného zamestnávateľa. V osobných spisoch majú byť evidované doklady o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania od všetkých predchádzajúcich zamestnávateľov.

V osobných spisoch niektorých zamestnancov sú evidované doklady o potvrdení zdravotného stavu – vstupná lekárska prehliadka, lekárska správa („schopný vykonávať uvedený druh práce“), preventívna lekárska prehliadka, zdravotný posudok a u viacerých zamestnancov posudok o zdravotnom stave z roku 2007. Podľa popisu pracovných činností zamestnancov a ich funkčného zaradenie ide o takú prácu, ku ktorej sa nevyžaduje doklad o spôsobilosti na prácu podľa osobitného predpisu.

K uzavretiu pracovnej zmluvy podľa ustanovenia § 5 ods. 3 písm. a), b), c) a e) Pracovného poriadku Mestskej časti Košice-Sever, ktorý je účinný od 1. júla 2014 (ďalej len „pracovný poriadok mestskej časti), predloží fyzická osoba okrem iného aj písomnú žiadosť o prijatie do zamestnania, vyplnený dotazník a životopis, potvrdenie od predchádzajúcich zamestnávateľov podľa ustanovenia § 75 Zákonníka práce, ktoré je potrebné k určeniu započítateľnej praxe, doklady o dosiahnutej kvalifikácii a doklad o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 5 ods. 3 písm. a), b), c), e) a g) Pracovného poriadku Mestskej časti Košice-Sever v tom, že od fyzických osôb, s ktorými uzatváral pracovné zmluvy, nevyžadoval predloženie písomnej žiadosti o prijatie do zamestnania, úplne vyplneného osobného dotazníka, potvrdenie od predchádzajúcich zamestnávateľov podľa ustanovenia § 75 Zákonníka práce a doklady o dosiahnutej kvalifikácii a požadoval predloženie potvrdenia o zdravotnom stave zamestnanca aj v prípadoch, keď osobitný predpis nepožaduje predloženie dokladu o zdravotnej spôsobilosti.**

**V popise pracovných činností** sa neuvádza najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve a jej číselné označenie podľa katalógu pracovných činností (odvetvie, platová trieda, poradové číslo pracovnej činnosti).

Na doklade s názvom „**Návrh na platové zaradenie zamestnanca**“ chýba dátum vyhotovenia, nie je uvedené meno priezvisko a podpis zamestnanca, ktorý návrh spracoval, nie je uvedená najnáročnejšia pracovná činnosť podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných pri výkone práce vo verejnom záujme vrátane číselného kódu (odvetvie, platová trieda, poradové číslo pracovnej činnosti), chýba podpis starostu.

Podľa ustanovenia § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s poukázaním na ustanovenie 3 ods. 1 a prílohy č. 1 k citovanému zákonu, zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

**Kontrolovaný subjekt porušuje ustanovenie § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že pri zaradovaní zamestnancov do platových tried neurčuje najnáročnejšie pracovné činnosti, ktoré majú zamestnanci vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.**

Od 21.09.2011 zamestnávateľ neuvádza v rozhodnutí o plate skutočnosti, ktoré sú dôležité pre zamestnancov, a to dĺžku započítanej praxe pre účely zaradenia zamestnanca do platového stupňa ku dňu účinnosti rozhodnutia s odôvodnením jej úpravy podľa ustanovenia § 18 ods. 6 písm. b) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a dátum, od ktorého bude zamestnancovi určený vyšší tarifný plat na základe jeho nároku na zaradenia do vyššieho platového stupňa. Tieto skutočnosti sú pre zamestnancov potrebné, aby si mohli overiť správnosť postupu zamestnávateľa pri určovaní ich funkčných platov.

**Odporúčam, aby zamestnávateľ v dokumente „Rozhodnutie o plate“ uvádzal vyššie uvedené skutočnosti, t. j. dĺžku započítanej praxe a dátum, od ktorého bude zamestnancovi určený vyšší tarifný plat na základe zaradenia do vyššieho platového stupňa.**

Uvedené odporúčanie kontrolovaný subjekt akceptoval a pri rozhodnutiach o plate od 01.12.2015 tieto skutočnosti v rozhodnutí o plate uvádza.

Pri overovaní osobných spisov zamestnancov boli v niektorých prípadoch zistené nasledujúce skutočnosti: nedoložený výpis z registra trestov; výpis z registra trestov doložený až po podpise pracovnej zmluvy a po nástupe do práce. Mestská časť ako zamestnávateľ uzatvorila pracovný pomer s fyzickými osobami, ktoré nepredložili doklad o svojej bezúhonnosti.

Zamestnancom podľa ustanovenia § 3 ods. 1 písm. b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa môže stať fyzická osoba, ktorá je bezúhonná.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 3 ods. písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v tom, že uzatvoril pracovný pomer s fyzickými**

**osobami, ktoré ku dňu uzatvorenia pracovnej zmluvy nepreukázali svoju bezúhonnosť a že zamestnával fyzickú osobu, ktorá vôbec nepreukázala svoju bezúhonnosť.**

Zamestnávateľ pred uzatvorením pracovného pomeru požaduje od fyzických osôb predloženie dokladu o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorú majú vykonávať. Zdravotná spôsobilosť sa nepreukazuje na každý druh práce. Kontrolou nebol zistený taký výkon prác, na ktorú sa vyžaduje preukázanie zdravotnej spôsobilosti.

Podľa ustanovenia § 41 ods. 5 Zákonníka práce môže zamestnávateľ od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať a od osoby, ktorá už bola zamestnaná aj predloženie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní.

V ustanovení § 5 ods. 3 Pracovného poriadku mestskej časti Košice-Sever je uvedené, že k uzavretiu pracovnej zmluvy fyzická osoba predloží doklad o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 41 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ustanovenie § 5 ods. 3 platného Pracovného poriadku mestskej časti Košice-Sever v tom, že k uzavretiu pracovnej zmluvy požadoval od fyzických osôb predloženie dokladu o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorú majú vykonávať, aj v prípadoch, ak to osobitný predpis nevyžaduje.**

Zamestnávateľ neurčil v pracovnom poriadku miesta vedúcich zamestnancov, ktoré sa obsadzujú na základe výsledkov výberového konania (nie je to povinnosť, ale iba možnosť) Výberové konanie v kontrolovanom období nebolo vykonané na žiadne miesto vedúceho zamestnanca.

Vedúci zamestnanci mestskej časti, s výnimkou prednostu miestneho úradu, neboli do funkcie menovaní, ale iba poverení výkonom funkcie do odvolania. Poverenie výkonom funkcie vedúceho zamestnanca trvá, s výnimkou vedúcej kancelárie starostu, dlhšie ako šesť mesiacov, napr. vedúci oddelenia právneho a organizačných činností od 14.02.2011, vedúci oddelenia ekonomického a hospodárskej správy od 01.09.2011, vedúci oddelenia rozvoja mestskej časti od 01.05.2012.

Podľa ustanovenia čl. 13 ods. 2 Organizačného poriadku miestneho úradu mestskej časti Košice-Sever zo dňa 1. augusta 2011 vedúcich oddelení do funkcie vymenováva a z funkcie odvoláva starosta. Podmienky poverenia výkonom funkcie vedúceho zamestnanca nie sú určené ani v platnom Pracovnom poriadku mestskej časti Košice-Sever.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie čl. 13 ods. 2 Organizačného poriadku miestneho úradu mestskej časti Košice-Sever zo dňa 1. augusta 2011 v tom, že starosta mestskej časti vedúcich zamestnancov do funkcie nevymenoval, ale ich iba poveril výkonom funkcie vedúceho zamestnanca.**

**S účinnosťou od 01.12.2015 sú vedúci zamestnanci menovaní do funkcií. Nedostatok je odstránený.**

Vedúci zamestnanci sú podľa ustanovenia § 10 ods. 1 písm. a) a b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme povinní deklarovať svoje majetkové pomery do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca a do 31. marca kalendárneho roka.

Majetkové pomery do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca deklarovali zamestnanci, ktorí boli ustanovení do vedúcich funkcií v roku 2015.

Majetkové pomery do 31. marca 2014 a do 31. marca 2015 nedeklarovali dvaja vedúci zamestnanci (ide o tých istých vedúcich zamestnancov).

**Vedúci zamestnanci porušili ustanovenie § 10 ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v tom, že k 31.03.2014 a k 31.03.2015 nedeklarovali svoje majetkové pomery.**

Kontrola správnosti zaradenia zamestnancov do platových tried bola vykonaná tak, že pre každého zamestnanca bola kontrolným orgánom definovaná najnáročnejšia pracovná činnosť podľa Prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov - Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme s prihliadnutím na dohodnutý druhu práce v pracovnej zmluve, popisu pracovných činností a určeného kvalifikačného predpokladu. Následne toto zaradenie do platovej triedy bolo porovnávané so skutočným zaradením zamestnanca, ktoré je uvedené v rozhodnutí o plate.

Zamestnávateľ zaradil do 9. platovej triedy, v ktorej pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme je ustanovený kvalifikačný predpoklad vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, piatich zamestnancov, ktorí majú iba stredné odborné vzdelanie.

Zaradenie troch zamestnancov do 9. platovej triedy je nesprávne. Zamestnanci nespĺňajú určený kvalifikačný predpoklad pre zaradenie do 9. platovej triedy. Zamestnávateľ im podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 neudelil výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania. Výnimka z kvalifikačných predpokladov sa vzťahuje iba na právne vzťahy, ktoré vznikli za účinnosti predchádzajúcich právnych predpisov (napr. zákona o verejnej službe) alebo podľa ustanovenia § 30 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnávateľ mal zaradiť zamestnancov, vzhľadom na dosiahnutý stupeň kvalifikácie, do 7. platovej triedy, časť 16. Samospráva (vyšší územný celok a obec), kvalifikačný predpoklad: úplné stredné vzdelanie, pracovná činnosť 06 Vybavovanie ucelených odborných agend vo vymedzenej oblasti samosprávy.

**Nedostatok bol zamestnávateľom odstránený. K 01.12.2015 boli zamestnanci zaradení do platových tried podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti a plnenia kvalifikačných predpokladov.**

Zamestnanec vo funkčnom zaradení prednosta miestneho úradu (prechádzajúci aj súčasný) je pre účely odmeňovania na základe dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve a podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme zaradený takto: Najnáročnejšia pracovná činnosť zamestnanca vzhľadom na dohodnutý druh práce v 12. platovej triede je uvedená v časti 16. Samospráva (vyšší územný celok a obec) s kvalifikačným predpokladom: pracovné činnosti vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, pracovná činnosť 06 Koncepčná, koordinačná a kontrolná činnosť pri vykonávaní verejnej správy na úrovni vyššieho územného celku.

Zaradenie zamestnanca do 12. platovej triedy je nesprávne, pretože uvedená najnáročnejšia pracovná činnosť sa vzťahuje na zamestnancov vyššieho územného celku. Ide o rozdielnu náročnosť pracovnej činnosti vykonávanej na úrovni obce a vyššieho územného celku.

Zamestnávateľ mal zamestnanca zaradiť do 11. platovej triedy, podľa časti 16. Samospráva (vyšší územný celok a obec) s kvalifikačným predpokladom pracovné činnosti vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, kód činnosti 01 Tvorba koncepcie rozvoja mesta, mestskej časti mesta Bratislavy alebo mestskej časti mesta Košice alebo kód činnosti 04 Tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov na úrovni samosprávy.

**Nedostatok bol zamestnávateľom odstránený. K 01.12.2015 bol zamestnanec zaradený do 11. platovej triedy.**

Podľa ustanovenia § 5 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že nesprávne zaradil troch zamestnancov do 9. platovej triedy (neplnili kvalifikačný predpoklad) a nesprávne zaradil zamestnanca vo funkčnom zaradení prednosta miestneho úradu do 12. platovej triedy (zamestnanec vykonáva pracovné činnosti, ktoré zodpovedajú zaradeniu do 11. platovej triedy).**

Zamestnávateľ v období od 21.09.2011 u väčšiny zamestnancov nevykonával zmeny v ich zaradení do platových stupňov v závislosti od dĺžky započítanej praxe. Došlo tým k určaniu nesprávnej výšky tarifného platu v neprospech zamestnancov.

Kontrolovaný subjekt v písomnom stanovisku zo dňa 23.10.2015 uviedol k otázke nepriznávania vyššieho platového stupňa nasledovne: „Vzhľadom na to, že v rozpočte boli vyčlenené finančné prostriedky len na platy podľa výšky dohodnutej v pracovných zmluvách k 21.9.2011, úpravu platov by bolo možné len v rámci presunu platových položiek, t.j. zvýšenie tarifného platu na úkor zníženia osobných príplatkov. Takýto spôsob úpravy platov bol uskutočnený k 1.1.2015.“

Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že zamestnávateľ nevykonával zmeny v zaradení zamestnancov do platových stupňov podľa skutočnej dĺžky započítanej praxe.**

S účinnosťou od 01.10.2011 zamestnávateľ priznal a vyplácal osobný plat trom vedúcim zamestnancom vo pri skrátenom pracovnom úväzku na 50 %, resp. 55 % a u jedného zamestnanca v určitom časovom období na 80 %.

Títo zamestnanci plnili a plnia pracovné úlohy bežne vykonávané u zamestnávateľa, a teda nejde o vykonávanie „osobitne významných pracovných činností“ alebo o plnenie „mimoriadne náročných pracovných úloh“. Sú to pracovné činnosti porovnateľné s inými vedúcimi zamestnancami, ktorí nemajú priznané osobné platy.

Zamestnávateľ pri priznaní osobných platov nedostatočne zohľadnil svoju povinnosť určenú v ustanovení § 13 ods. 1 Zákonníka práce, t.j. povinnosť v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania určenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.

K rozhodnutiu o priznaní osobného platu nie je pripojený písomný návrh príslušného vedúceho zamestnanca (prednosta úradu) s uvedením osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh, ktoré sú dôvodom na priznanie osobného platu.

Zamestnávateľ nemá rozpracované kritéria na priznanie osobného platu v podmienkach mestskej časti, v ktorých by boli zadefinované „osobitne významné pracovné činnosti“ alebo „mimoriadne náročné pracovné úlohy“.

Kontrolovaný subjekt v písomnom vyjadrení zo dňa 23.10.2015 uviedol, že „priznanie osobných platov vedúcim oddelení ... zohľadňuje skutočnosť, že prostredníctvom mailovej a telefonickej komunikácie (v prípade potreby aj osobne) sú k dispozícii zamestnancom svojich oddelení a starostovi aj mimo svojej pracovnej doby a počas čerpania dovolení.“

Osobný plat, ako fakultatívnu zložku platu zamestnanca, môže zamestnávateľ podľa ustanovenia § 7a zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme priznať zamestnancovi namiesto funkčného platu na základe písomného



návrhu príslušného vedúceho zamestnanca za vykonávanie osobitne významných pracovných činností alebo za plnenie mimoriadne náročných pracovných úloh.

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich podľa ustanovenia § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. b) s poukázaním na ustanovenie § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon) zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov iného postavenia, ktoré sa vzťahuje na výkon zamestnania a podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťaní.

**Kontrolovaný subjekt porušil:**

**a) ustanovenie § 7a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,**

**b) ustanovenie § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,**

**c) ustanovenie § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. b) s poukázaním na ustanovenie § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon)**

**tým, že priznal osobné platy zamestnancom bez písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca a takým zamestnancom, ktorí plnili a plnia pracovné úlohy bežne vykonávané u zamestnávateľa, pričom neprihliadal a neporovnal pracovné činnosti zamestnancov, ktorým priznal osobný plat s činnosťami ostatných vedúcich zamestnancov, čím porušil zásadu rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní vedúcich zamestnancov.**

Pre porovnanie výšky zvýhodnenia vedúcich zamestnancom, ktorým zamestnávateľ priznal osobný plat, kontrolný orgán porovnal výšku osobných plátov s platom porovnateľného zamestnanca, ktorým podľa ustanovenia § 40 ods. 9 Zákonníka práce je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax. Osobné platy sú vyššie ako by bol priznaný funkčný plat porovnateľného zamestnanca. Rozdiel medzi priznaným osobným platom a platom porovnateľného zamestnanca u dvoch vedúcich zamestnancov je vrátane odvodov do poisťných fondov pri 50 % úväzku v sume 337,40 €/mesiac a pri úväzku 55 % v sume 241,60 €/mesiac.

Za obdobie od 01.10.2011 do 31.12.2014 vynaložil zamestnávateľ na odmeňovanie dvoch zamestnancov, ktorým priznal osobný plat finančné prostriedky z rozpočtu mestskej časti (verejné prostriedky) nad rozsah potrieb určených zákonom, t.j. nehospodárne, neefektívne a neúčinne v sume 18 699,- €, z toho za rok 2014 a do 30.09.2015 v sume 10 147,20 €.

Osobný ďalšieho vedúceho zamestnanca bol vyšší ako plat porovnateľného zamestnanca. Rozdiel medzi priznaným osobným platom a platom porovnateľného zamestnanca u tohto zamestnanca je vrátane odvodov do poisťných fondov v sume 337,40 €/mesiac, resp. v sume 367,95 €/mesiac.

Na odmeňovanie tretieho vedúceho zamestnanca použil zamestnávateľ nehospodárne, neefektívne a neúčinné verejné prostriedky z rozpočtu mestskej časti v sume 1 687,- (v období

od 01.10.2011 do 28.02.2012) a v sume 8 049,90 € (v období od 27.06.2012 do 15.04.2014), spolu v sume 9 736,90 €, z toho za rok 2014 v sume 1 471,80 €.

Osobný plat bol priznaný neodôvodnene, čo znamená, že verejné prostriedky neboli použité na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z príslušných ustanovení zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Mestská časť ako subjekt verejnej správy podľa ustanovenia § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov môže používať verejné prostriedky na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy v tom, že použil verejné finančné prostriedky mestskej časti na výplatu osobných plátov troch vedúcich zamestnancov v sume cca 28 453,90 € (18 669,- plus 1 687,- plus 8 049,90), z toho za rok 2014 a k 30.09.2015 v sume cca 11 619,- € (10 147,20 € plus 1 471,80 €), ktoré neboli potrebné na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov, čím došlo k nehospodárnemu, neefektívnemu a neúčinnému použitiu verejných prostriedkov v sume 28 453,90 €, z toho v kontrolovanom období v sume 11 619,- €.**

Nehospodárne, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov subjektom verejnej správy je podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov porušením finančnej disciplíny.

**Kontrolovaný subjekt podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov porušil finančnú disciplínu tým, že nehospodárne, neefektívne a neúčinne použil verejné prostriedky v období od 01.10.2011 do 30.09.2015 na výplatu osobných plátov troch vedúcich zamestnancov v sume cca 28 453,90 €, z toho v kontrolovanom období v sume cca 11 619,- €.**

Príplatok za riadenie vedúcej oddelenia sociálnych vecí v dobe od 01.01.2015 do 30.06.2015 bol zamestnávateľom určený nesprávne vo výške 41,74 % podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnankyňa zaradená. Ide o tretí stupeň riadenia, pre ktorý je zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme stanovený percentuálny podiel príplatku za riadenie vo výške od 6 % do 22 % podielu. **S účinnosťou od 01.07.2007 je príplatok za riadenie vedúcej oddelenia sociálnych vecí určený správne.** Percentuálny podiel príplatku za riadenie je vo výške 11,57 % .

U ostatných zamestnancov je príplatok za riadenie určený a vyplácaný v súlade s ustanovením § 8 ods. 2 a 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a prílohy č. 6 citovaného zákona.

Podľa ustanovenia § 8 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 8 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov tým, že vedúcej oddelenia sociálnych vecí určil príplatok za riadenie v období od 01.01.2015 do 30.06.2015 v nesprávnej výške.**

V osobných spisoch zamestnancov sa nenachádzajú písomné návrhy na priznanie, zvýšenie alebo zníženie osobného príplatku príslušných vedúcich zamestnancov, ktorí sú bezprostredne nadriadení zamestnancom, o ktorých príplatku sa rozhoduje.

Osobný príplatok je fakultatívna nenárokovateľná a pohyblivá zložka platu, jeho priznanie ani zvýšenie nie je právne nárokovateľné. Zamestnávateľ ho zamestnancovi poskytne v závislosti od naplnenia zákonných podmienok a od hospodárskej situácie zamestnávateľa.

Z predloženej dokumentácie vyplýva, že inštitút osobného príplatku sa často využíva ako prostriedok na zabezpečenie „želanej“ výšky funkčného platu zamestnancov alebo vykonávania úprav funkčného platu na základe ustanovenia osobitných predpisov (napr. pri zvýšení základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme) tak, že zamestnávateľ zvýši tarifný plat a osobný príplatok primerane zníži. Znamená to, že celkový funkčný plat sa zmení iba minimálne alebo sa nezmení vôbec (napr. úprava funkčných plátov k 01.01.2015).

K 30.09.2015 je priemerný osobný príplatok zamestnancov vo výške 136,67 €, čo predstavuje 22,13 % limitu osobného príplatku, z toho vedúci zamestnanci vo výške 39,17 % limitu osobného príplatku (bez dvoch zamestnancov, ktorým sa poskytuje osobný plat) a ostatní zamestnanci vo výške 17,22 % limitu osobných príplatkov.

Podľa ustanovenia § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov o priznaní, odobratí, ako aj o zmenách (zvýšení či znížení) osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ konajúci prostredníctvom štatutárneho orgánu, resp. oprávneného člena štatutárneho orgánu, a to na základe predchádzajúceho písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý je bezprostredne nadriadený zamestnancovi, o ktorého príplatku sa rozhoduje.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že o priznaní, odobratí, ako aj o zmenách (zvýšení či znížení) osobného príplatku rozhodoval štatutárny orgán zamestnávateľa bez predchádzajúceho písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.**

Zamestnávateľ vyplatil zamestnancom odmeny podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (za kvalitné plnenie pracovných činností; za práce vykonávané nad rámec pracovných činností dohodnutých v pracovnej zmluve) a podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (pri príležitosti životného jubilea - dovŕšenie 50 rokov veku).

Odmeny boli vyplatené na základe písomného návrhu prednostu miestneho úradu a vedúceho oddelenia ekonomiky a vnútornej správy (súhrne za všetkých zamestnancov bez rozdielu príslušnosti k jednotlivým organizačným útvarom). Navrhnutú výšku odmien schválil starosta mestskej časti (štatutárny orgán).

Podľa ustanovenia § 20 ods. 2 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Za príslušného vedúceho zamestnanca sa považuje vedúci zamestnanec, ktorý je bezprostredne nadriadeným zamestnancom, ktorým vyplatenie odmien sa navrhuje.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 20 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že návrh**

**na poskytnutie odmeny zamestnancom nepredložil príslušný vedúci zamestnanec (bezprostredne nadriadený zamestnanec).**

Vo výplatnom období za mesiac máj a jún 2014 bola vyplatená odmena jednej zamestnankyni v sume 2 500,- € a jednému zamestnancovi v sume 6 000,- €. Písomný návrh na poskytnutie odmeny nebol vypracovaný. Odmeny boli vyplatené na základe písomnej dohody o skončení pracovného pomeru podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce (Príloha č. 1 a 2 správy).

Kontrolovaný subjekt v písomnom vyjadrení k výplате uvedených odmien uviedol, že: „Odmeny boli zamestnancom vyplatené po skončení pracovného pomeru ako náhrada za odstupné, ktoré nebolo možné vyplatiť z dôvodu, že na túto položku neboli rozpočtované finančné prostriedky. Odmeny boli vyplatené zo mzdových prostriedkov, ktoré sa ušetrili za neobsadené pracovné pozície po odchode zamestnancov.“

Postup zamestnávateľa je nesprávny. Došlo k zmene účelu použitia prostriedkov rozpočtu. Prostriedky schválené rozpočtom na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (kategória 610, položka 614 Odmeny) boli použité na výplatu odstupného (kategória 640 Transfery, položka 642 012 Odstupné).

V tejto súvislosti upozorňujem na skutočnosť, že podľa listu starostu mestskej časti zo dňa 22.04.2014, zamestnanec, ktorému bola poskytnutá odmena, závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu a jeho pracovný pomer mal byť skončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa, podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancovi nepatrí žiadne odstupné a už vôbec nie odmena podľa ustanovenia § 20 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Týmto postupom zamestnávateľ výrazným spôsobom ovplyvnil výsledky plnenia rozpočtu na položke odmeny. Ich poskytnutie nie je dôvodné. Došlo tým k porušeniu ustanovenia § 20 ods. 1 písm. a) a písm. b) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Odmeny podľa citovaného ustanovenia sa poskytujú za kvalitné plnenie pracovných činností, za práce vykonávané nad rámec pracovných činností dohodnutých v pracovnej zmluve: za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 20 ods. 1 písm. a) a b) a ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že poskytol zamestnancom odmeny spolu v sume 8 500,- € bez dôvodu na ich poskytnutie a bez písomného návrhu na ich poskytnutie.**

Z kontrolných zistení uvedených v predchádzajúcom vyplýva, že kontrolovaný subjekt poskytol odstupné pri ukončení pracovného pomeru dohodou.

Znamená to, že odstupné zamestnávateľ poskytol podľa ustanovenia § 76 ods. 7 Zákonníka práce, t.j. nie preto, že zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodu, že sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje, že zamestnanec sa stal nadbytočným alebo že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, ale z iných dôvodov.

Odstupné zamestnankyni bolo poskytnuté vo výške 5-násobku funkčného platu a zamestnancovi vo výške 4.25-násobku funkčného platu. Výška poskytnutého odstupného je neprimeraná. Zamestnanci odpracovali u zamestnávateľa viac ako dva roky a menej ako päť rokov.

Zamestnávateľ s prihliadnutím na ustanovenie § 76 ods. 1 Zákonníka práce (odstupné najmenej v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca), čl. 21 písm. a) Kolektívnej zmluvy na roky 2014 a 2015 (odstupné najmenej trojnásobku jeho funkčného platu) a s prihliadnutím na ustanovenie § 19 ods.6 zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy (verejné prostriedky sa môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov) mal priznať odstupné maximálne vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnancov.

Rozdiel medzi výškou vyplateného odstupného a výškou odstupného, ktoré zamestnávateľ mohol priznať je v sume 2 773,- €.

Finančné prostriedky v sume 2 773,- € neboli potrebné na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov, čím došlo k nehospodárnemu, neefektívnemu a neúčinnému použitiu verejných prostriedkov.

Podľa ustanovenia § 19 ods. 6 zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy je subjekt verejnej správy povinný používať verejné prostriedky na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich y osobitných predpisov a pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy v tom, že použil verejné finančné prostriedky mestskej časti na výplatu odstupného vo výške, ktorá nebola potrebná na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov, čím došlo k nehospodárnemu, neefektívnemu a neúčinnému použitiu verejných prostriedkov v sume 2 773,- €.**

Podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov nehospodárne, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov je porušením finančnej disciplíny.

**Kontrolovaný subjekt podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov porušil finančnú disciplínu tým, že verejné prostriedky v sume 2 773,- € použil nehospodárne, neefektívne a neúčinné.**

K dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie sú pripojené doklady preukazujúce predpoklady zamestnanca na výkon práce vo verejnom záujme, a to, že fyzická osoba, s ktorou bola uzatvorená dohoda je bezúhonná (napr. vedúci detského prímestského tábora, vedúci v letnom detskom tábore, pomocná vedúca v prímestskom tábore), spĺňa kvalifikačné a osobitné kvalifikačné predpoklady na dohodnutý výkon práce alebo pracovnú činnosť (napr. moderovanie podujatia, hlavný rozhodca športového podujatia, vedúci detského prímestského tábora, vedúci v letnom detskom tábore, výkon registratúrnych prác, elektroinštalačné práce a poskytovanie základnej zdravotnej starostlivosti počas podujatia).

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú obdobou pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe pracovnej zmluvy, teda v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby.

Fyzické osoby uzatvorením dohody sa podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce stávajú zamestnancami zamestnávateľa, ktorou je mestská časť, a preto práva a povinnosti týchto zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme upravuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme, vrátane ustanovenia § 3 tohto zákona (predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme).

Predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme podľa ustanovenia § 3 ods. 1 písm. b) a písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších

predpisov, ktoré podľa ustanovenia § 3 ods. 3 citovaného zákona musí zamestnanec splňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 3 ods. 1 písm. b), a c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v tom, že uzatvoril dohody o výkone práce mimo pracovného pomeru so zamestnancami, ktorí nepreukázali splnenie predpokladov na výkon práce vo verejnom záujme (bezúhonnosť a kvalifikačné predpoklady).**

Dohoda o vykonaní práce č. 4/2014 s dohodnutým druhom práce „Hudobný program na Valentínskom posedení“, č. 5/2014 s dohodnutým druhom práce „Kultúrny program v Senior dome pri príležitosti osláv MDŽ“, č. 11/2014 s dohodnutým druhom práce „Moderovanie podujatia Severská desiatka 2014“ a č. 13/2015 s dohodnutým druhom práce „Moderovanie podujatia Severská desiatka 2015“ sú uzatvorené podľa ustanovenia § 224 a nasledujúcich Zákonníka práce.

Z obsahu dohodnutého druhu práce je zrejmé, že ide o činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. Podľa ustanovenia § 223 ods. 4 Zákonníka práce dohody o vykonaní práce nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. Zamestnávateľ mal uzatvoriť zmluvy o dielo podľa autorského zákona.

Dohoda o vykonaní práce č. 12/2014 s dohodnutým druhom práce „Hlavný rozhodca podujatia Severská desiatka“, č. 13/2014 s dohodnutým druhom práce Riaditeľ pretekov Severská desiatka 2014“ a č. 12/2015 s dohodnutým druhom práce „Rozhodca podujatia Severská desiatka 2015“ sú uzatvorené podľa ustanovenia § 224 a nasledujúcich Zákonníka práce.

Z obsahu dohodnutého druhu práce je zrejmé, že ide o činnosti, ktoré nepatria medzi činnosti, ktorých vzťahy sú upravené Zákonníkom práce (nie je to závislá práca). Žiadna z týchto nie je uvedená v Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v Katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme.

Na tieto činnosti mala mestská časť uzatvoriť zmluvu podľa ustanovenia § 51 Občianskeho zákonníka, napr. zmluvu o výkone rozhodcovskej funkcie, zmluvu o výkone funkcie riaditeľa pretekov) alebo príkaznú zmluvu podľa ustanovenia § 724 a nasledujúcich Občianskeho zákonníka.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 223 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov tým, že uzatvoril dohody o vykonaní práce na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona a na práce, ktoré nie sú upravené Zákonníkom práce.**

V kontrolovanom období zamestnávateľ uzatvárať opakovane dohody o vykonaní práce s dohodnutým druhom práce „Čistenie verejných priestranstiev, trhovisko Mier, príležitostné pomocné práce v Mestskej časti Sever“ (dohoda č. 9/2014, 10/2014, 15/2014, 16/2014, 19/2014, 22/2014, 23/2014, 26/2014, 31/2014, 4/2015, 5/2015, 8/2015, 9/2015, 11/2015, 16/2015 a 17/2015). Sú to dohody, ktoré sú uzatvárané na obdobie jedného mesiaca. Je s tým spojená zvýšená administratívna náročnosť (prihláška a odhláška do poisťovni, opakované písomné vyhotovovanie dohôd).

Pracovné činnosti sa vykonávali pravidelne a nie príležitostne. Nie je to zabezpečenie výnimočnej potreby zamestnávateľa. Podľa ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o vykonaní práce.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 223 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov tým, že uzatvoril dohody o vykonaní práce**

**na práce, ktoré nie sú vymedzené výsledkom a že dohody neboli uzatvárané na zabezpečenie potrieb zamestnávateľa výnimočne (príležitostne).**

K dohodám a brigádnickej práci študentov č. 21/2014, 6/2015, 7/2015 a 18/2015 nie je priložený doklad o tom, že fyzická osoba, s ktorou zamestnávateľ uzatvára dohodu je žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia.

Dohodu o brigádnickej práci študentov podľa ustanovenia § 227 ods. 1 Zákonníka práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 227 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov tým, uzavrel dohodu o brigádnickej práci študentov s fyzickou osobou, ktorá nepredložila doklad o tom, že je žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia.**

Odmeny za vykonanú prácu nie sú v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dohodnuté na základe príslušných ustanovení zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (§ 5 zákona), t.j. na základe posúdenia najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v dohode a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov.

Dohodnutá výška odmien bola porovnávaná s odmenou vypočítanou podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pre porovnateľného zamestnanca.

Z porovnanie hodinovej sadzby dohodnutej v dohode s hodinovou sadzbou funkčného platu porovnateľného zamestnanca vyplýva, že so zamestnancami vykonávajúcimi prácu na základe dohody o vykonaní práce bolo dohodnuté priaznivejšie odmeňovanie ako so zamestnancami v riadnom pracovnom pomere.

Celkový rozdiel medzi výškou odmeny dohodnutej v kontrolovaných zmluvách a výškou odmeny vypočítanou kontrolným orgánom podľa príslušných ustanovení zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je v sume 766,69 €. Došlo k nehospodárnemu, neefektívnemu a neúčinnému vynakladaniu verejných prostriedkov v sume 78,80 €

Podľa ustanovenia § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ nemôže dohodnúť pre zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru priaznivejšie plnenie, ako je plnenie vyplývajúce z pracovného pomeru.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 224 ods. 2 písm. c) Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce s poukázaním na ustanovenie § 7 ods. 1, 4 a 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov tým, že dohodol so zamestnancami v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru priaznivejšie odmeny, ako by boli odmeny vyplývajúca z pracovného pomeru.**

Mestská časť ako subjekt verejnej správy podľa ustanovenia § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov môže používať verejné prostriedky na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy v tom, že použil verejné finančné prostriedky mestskej časti na výplatu odmien pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré neboli potrebné na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení**

**vyplývajúcich z osobitných predpisov, čím došlo k nehospodárnemu, neefektívnemu a neúčinnému použitiu verejných prostriedkov v sume 766,69 €.**

Nehospodárne, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov subjektom verejnej správy je podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov porušením finančnej disciplíny.

**Kontrolovaný subjekt podľa ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov porušil finančnú disciplínu tým, že nehospodárne, neefektívne a neúčinne použil verejné prostriedky na výplatu odmien pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v sume 766,69 €.**

Zamestnanci kontrolovaného subjektu nevykonávali predbežnú finančnú kontrolu pri právnych úkonoch v oblasti pracovnoprávných vzťahov, napr. pri pracovných zmluvách a jej zmenách, pri rozhodnutí o výške funkčného platu a jeho úpravách, pri priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí osobného príplatku a iných príplatkov k platu a pri priznávaní odmien.

Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a vnútornom audite mestská časť ako orgán verejnej správy je povinná overovať predbežnou finančnou kontrolou každú finančnú operáciu alebo jej časť.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 6 ods. 1 zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že nevykonával predbežnú finančnú kontrolu pri právnych úkonoch v oblasti pracovnoprávných vzťahov.**

Mestská časť je podľa ustanovenia § 4 ods. 2 písm. b) zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 prevádzkovateľom informačných systémov, ktorý spracúva osobné údaje. Nemá prijaté bezpečnostné opatrenia (technické, organizačné a personálne opatrenia), ktorými by zabezpečovala ochranu osobných údajov pred ich poškodením, zničením, stratou, zmenou, neoprávneným prístupom a sprístupnením, poskytnutím alebo zverejnením, ako aj pred akýmikoľvek inými neprípustnými spôsobmi spracúvania.

Bezpečnostné opatrenia prevádzkovateľ je povinný zdokumentovať v bezpečnostnom projekte informačného systému (ďalej len "bezpečnostný projekt"), ktorý je prevádzkovateľ povinný vypracovať podľa osobitného predpisu (Vyhláška č. 164 Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky z 13. júna 2013 o rozsahu a dokumentácii bezpečnostných opatrení).

Prevádzkovateľ podľa ustanovenia § 76 ods. 1 je povinný uviesť do súladu so zákonom o ochrane osobných údajov všetky informačné systémy, v ktorých spracúva osobné údaje do šiestich mesiacov od účinnosti zákona, t.j. do 31.12.2013.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 76 ods. 1 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 tým, že neuviedol do súladu s týmto zákonom všetky informačné systémy, v ktorých spracúva osobné údaje do šiestich mesiacov od účinnosti zákona, t.j. do 31.12.2013.**

Mestská časť ako zamestnávateľ nezabezpečuje pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad, t. j. nemá zabezpečenú pracovnú zdravotnú službu.

Podľa ustanovenia § 30 ods. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je mestská časť povinná zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad, t. j. pracovnú zdravotnú službu. Nakoľko mestská časť nemá vlastných zamestnancov na



vykonávanie pracovnej služby, je povinná zabezpečiť vykonávanie zdravotnej služby dodávateľským spôsobom.

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie § 30 ods. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v tom, že nezabezpečuje pre vlastných zamestnancov zdravotný dohľad vo forme pracovnej zdravotnej služby vykonávanej dodávateľským spôsobom.**

V rámci pracovnoprávných vzťahov sa na miestnom úrade vyhotovujú viaceré dokumenty – záznamy pochádzajúce z činnosti úradu (napr. pracovné zmluvy a ich zmeny, rozhodnutia o plate, priznávanie osobných príplatkov, odmien a iné), na ktorých nie je uvedená registratúrna značka, ktorým je alfanumerický symbol ustanovený registratúrnym plánom pre určitý spis alebo skupinu spisov, určujúci ich miesto v registratúre.

Tieto záznamy, ktoré vznikajú z vlastného podnetu úradu (ex offa) nie sú evidované v registratúrnem denníku.

Mestská časť ako orgán verejnej moci je pôvodcom registratúry. Podľa ustanovenia § 16 ods.2 zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov je pôvodca registratúry povinný registrovať záznamy, ktoré vznikli z jeho činnosti a došlé záznamy.

Podľa ustanovenia čl. 5 ods. 4 Registratúrneho poriadku mestskej časti Košice-Sever (účinný od 1. januára 2010) v centrálnom registratúrnem denníku miestneho úradu sa evidujú záznamy doručené úradu a ich vybavenie, ako aj záznamy vznikajúce z vlastného podnetu úradu (ex offa).

**Kontrolovaný subjekt porušil ustanovenie 16 ods. 2 zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov a čl. 5 ods. 4 Registratúrneho poriadku mestskej časti Košice-Sever tým, že v centrálnom registratúrnem denníku miestneho úradu neeviduje záznamy vznikajúce z vlastného podnetu úradu (ex offa).**

Zverejnené: 09.12.2015