



Pre zasadnutie

Mestského zastupiteľstva

v Hnúšti dňa 24.11.2020

K bodu rokovania: Rôzne

Názov materiálu:

Správa o výsledku kontroly č. 8/2020 zameraná na kontrolu osobných spisov v príspevkovej organizácii Technické služby mesta Hnúšťa

Vypracovala a predkladá:

Ing. Anna Baričová
hlavná kontrolórka mesta Hnúšťa

Návrh na uznesenie:

Mestské zastupiteľstvo v Hnúšti

Berie na vedomie

Správu o výsledku kontroly 8/2020 zameranú na kontrolu osobných spisov v príspevkovej organizácii Technické služby mesta Hnúšťa



Č.j. 7583/2020/Bar

Správa

o výsledku kontroly

č. 8/2020

Správa je predkladaná v zmysle § 18f ods. 1 písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

V zmysle ustanovení § 18f ods. 1 písm. h), § 18d ods. 2 písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, podľa ustanovenia § 6 zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zmysle Plánu hlavnej kontrolórky Mesta Hnúšťa na 2. polrok 2020 schváleného a doplneného uznesením MsZ č. 16/309/2020 zo dňa 30.06.2020, vykonala hlavná kontrolórka kontrolu zameranú na:

- kontrolu osobných spisov v príspevkovej organizácii Technické služby mesta Hnúšťa

Povinná (kontrolovaná) osoba : Technické služby mesta Hnúšťa, Kotlište 980, Hnúšťa (ďalej len „TS“)

Oprávnená (kontrolujúca) osoba: hlavná kontrolórka mesta Hnúšťa

Miesto vykonávania kontroly: v priestoroch TS Hnúšťa a kancelária HK v priestoroch MsÚ Hnúšťa

Kontrola bola vykonávaná v termíne: od 06.10.2020 do 26.10.2020

Typ kontroly: kombinácia finančnej a nefinančnej kontroly

Kontrolované obdobie: podľa potreby a uzatvorenia pracovnej zmluvy

Štatutárny zástupca povinnej osoby: Ing. Michal Slatinský

1. Právny základ:

Pri výkone kontroly sa vychádzalo z nasledovných zákonov a právnych noriem:

1. Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov,
2. Zákon č.357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
3. Zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
4. Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,



5. Zákon 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
6. Nariadenie vlády SR č. 354/2018 Z.z., ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov,
7. Nariadenie vlády SR č. 388/2018 Z.z. , ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
8. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
9. Kolektívna zmluva na rok 2016 – 2020 zo dňa 15.06.2016
10. Interné predpisy

2. Predložené doklady, písomnosti, informácie a iné podklady ku kontrole

- Zriaďovacia listina
- Organizačný poriadok TS Hnúšťa
- Pracovný poriadok TS Hnúšťa
- Štatút TS Hnúšťa
- Interná smernica o vykonávaní finančnej kontroly v pôsobnosti TS Hnúšťa
- Spisové obaly osobných spisov vybraných zamestnancov

3. VYKONANÁ PRÁCA

Samotná kontrola bola zameraná na náležitosti pracovnej zmluvy, obsahové náležitosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu z hľadiska správnosti, a nie na samotnú celkovú výšku platu.

3.1. Zákonné ustanovenia vzťahujúce sa k príspevkovej organizácii v súvislosti so zákonom č. 552/2003 Z.z., č. 553/2003 Z.z. a č. 311/2001 Z.z.

Z dôvodu, že pri výkone kontroly som ako kontrolórka mesta pracovala s dokladmi obsahujúcimi osobné údaje, pri ich manipulácii bolo nakladané so zaručujúcou mierou ochrany v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V zmysle § 21 ods. 2 zákona č. 523/2004 Z.z. v z.n.p. príspevková organizácia je právnická osoba štátu, **obce** alebo vyššieho územného celku, ktorá je na štátny rozpočet, rozpočet obce alebo na rozpočet vyššieho územného celku zapojená príspevkom a ktorej spravidla menej ako 50% výrobných nákladov je pokrytých tržbami. Platia pre ňu finančné vzťahy určené zriaďovateľom.

V zmysle § 21 ods. 15 zákona č. 523/2004 Z.z. v z.n.p. sa na príspevkové organizácie vzťahujú práva a povinnosti subjektov verejnej správy uvedené v tomto zákone, aj keď sa nevykazujú v rámci ústrednej správy alebo územnej samosprávy podľa § 3 ods. 1.

TS mesta sú v súlade s § 3 ods. 1 písm. b) citovaného zákona zapísané v registri vedenom Štatistickým úradom SR a zaradené vo verejnej správe v súlade s jednotnou metodikou platnou pre Európsku úniu v územnej samospráve.

Zákon č. 552/2003 Z.z. v z.n.p. sa v zmysle § 1 ods. 2 písm. b) vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, **obcou** alebo vyšším územným celkom podľa osobitného



predpisu a verejné výskumné inštitúcie. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Tento zákon sa však v zmysle § 1 ods. 5 nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Na druhej strane sa však podľa § 1 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú príspevkové organizácie štátu, **obce** a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa (**pozn. v prípade TS mesta je príspevok vyšší, ako objem týchto výdavkov na mzdy, teda zákon č.553/2003 Z.z. sa na túto organizáciu vzťahuje**).

V podstate zákon č. 552/2003 Z.z upravuje len niekoľko málo oblastí pracovnoprávných vzťahov (napr. predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, obsadzovanie miest vedúcich zamestnancov, povinnosti a obmedzenia zamestnancov, majetkové priznanie ...). Ostatné oblasti sa v súlade ustanovením § 1 ods. 4 tohto zákona spravujú zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v z.n.p., čomu zodpovedá aj ustanovenie § 3 ods. 1 zákonníka práce, v zmysle ktorého pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Je možné teda zhrnúť, že v príspevkovej organizácii TS sa:

- na pracovnoprávne vzťahy sa vzťahujú tri základné zákony: zákon č. 311/2001 Z.z., zákon č. 552/2003 Z.z. a zákon č. 553/2003 Z.z.,
- zákon č. 552/2003 Z.z. sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vrátane vedúceho, okrem zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (len duševná práca),
- zákon 553/2003 Z.z. sa vzťahuje na všetkých zamestnancov (duševná aj fyzická práca). To, že zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné sú vylúčení z osobného rozsahu zákona č. 552/2003 Z.z., však nemá vplyv na odmeňovanie týchto zamestnancov podľa zákona č. 553/2004 Z.z., pri zamestnancoch odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. sa používa pojem plat (§ 4 ods. 1 citovaného zákona) a nepoužíva sa mzda (mzda sa používa pri zamestnancoch odmeňovaných podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce),
- na zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 552/2003Z.z., sa vzťahujú aj zákonom vyžadované predpoklady na výkon verejnej práce podľa § 3 citovaného zákona (napr. bezúhonnosť, kvalifikačné predpoklady),
- na zamestnancov, ktorí vykonávajú fyzickú prácu, sa vzťahuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, nevzťahuje sa na nich zákon č. 552/2003 Z.z.,
- na zamestnancov, ktorí vykonávajú duševnú prácu sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z.z. a aj zákon č. 311/2001 Z.z.,
- podľa zákona č. 553/2003 Z.z. ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 2 až 11 ; ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 4,



- nakoľko sa jedná o subjekt verejnej správy, vzťahuje sa na príspevkovú organizáciu aj Kolektívna zmluva vyššieho stupňa ako na zamestnávateľa, ktorí pri odmeňovaní postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z.

Prehľad o splnení podmienky podľa § 1 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. (podklady z výkazu FIN 1-12) 2017, 2018, 2019			
	2017	2018	2019
Výdavky na mzdy	248 580,02	291 765,70	488 293,70
Príspevok od zriaďovateľa	249 024,00	293 195,00	488 820,00
	Prís. > mzdy	Prís. > mzdy	Prís. > mzdy

3.2. Výsledok kontroly

Pretože pri výkone kontroly som ako kontrolórka mesta pracovala s dokladmi obsahujúcimi osobné údaje, pri ich manipulácii bolo nakladané so zaručujúcou mierou ochrany v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3.2.1. Záonné ustanovenia v súvislosti s vedením osobných spisov

Pri vzniku pracovného pomeru zamestnanca zamestnávateľ zakladá tzv. osobný spis zamestnanca. Zakladá sa so vznikom pracovného pomeru fyzickej osoby a odkladá sa s jeho ukončením. Osobný spis je základom personálnej dokumentácie ktorý nemá zákonom predpísanú formu, ani to, čo musí byť jeho obsahom. O spôsobe založenia a o tom ako bude založený osobný spis je na rozhodnutí zamestnávateľa. V každom prípade však je povinnosť zabezpečiť tieto dokumenty tak, aby ich vedel prípadnej kontrole predložiť a aby bola dodržaná aj litera zákona (napríklad z pohľadu zákona č.18/2018 Z.z. ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Z čl. 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) však vyplýva, že zamestnávateľ je oprávnený do spisu zakladať len listiny, ktoré **sú nevyhnutné pre výkon práce**, ako aj osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca. U fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, môže spis obsahovať aj pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní od predchádzajúcich zamestnávateľov.

K tzv. zakázaným údajom, ktoré nesmú byť zaznamenané v osobnom spise, patria napríklad tie, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby v zmysle ustanovenia § 41 ods. 6 Zákonníka práce, t. j. údaje o tehotenstve, rodinných pomeroch, bezúhonnosti, s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, o politickej, odbornej, náboženskej príslušnosti.

Osobný spis zamestnanca nemá zákonom predpísanú formu, ale spravidla je to spisový obal, do ktorého sa zakladajú doklady a písomnosti zaznamenávajúce skutočnosti:

- s prijímaním zamestnanca do pracovného pomeru alebo do pracovnoprávneho vzťahu (napr. pracovná zmluva, dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, potvrdenie o poberaní dôchodkovej dávky, pracovný posudok od predchádzajúceho zamestnávateľa),



- o oboznámení sa zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou a inými vnútornými predpismi zamestnávateľa,
- súvisiace so zabezpečením základných personálnych údajov v písomnej forme (napr. dotazník, hmotná zodpovednosť) za účelom plnenia zákonom stanovenej oznamovacej povinnosti alebo inej povinnosti napr. vo vzťahu k sociálnej poisťovni, príslušnej zdravotnej poisťovni, štatistickému úradu),
- za účelom zabezpečenia informácií o absolvovaných školeniach a požadovanej spôsobilosti zamestnanca (napr. vstupné školenia, opakujúce sa školenia, potvrdenia spôsobilosti), ktoré potvrdzujú zdravotnú, odbornú alebo inú spôsobilosť na výkon práce zamestnanca, a súčasne preukazujú kariérny rast zamestnanca),
- súvisiace so zmenami pracovnoprávneho vzťahu a jeho skončením (napr. dodatky k pracovnej zmluve alebo k dohode, dohody o zmene pracovnej zmluvy, súhlas zamestnávateľa s výkonom inej zárobkovej činnosti, ďalej aj právne úkony, ktorými bol skončený pracovnoprávny vzťah – napr. výpoveď, dohoda, a dokumenty s tým súvisiace napr. doklad o prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov, výstupné listy, zápočtové listy).

Pracovný pomer sa zakladá výlučne len pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá musí byť uzatvorená písomne, ak nie je v Zákonníku práce ustanovené inak. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou aj u zamestnancov, ktorí vykonávajú funkciu štatutárneho orgánu, napriek tomu že ich vymenúva alebo odvoláva mestské zastupiteľstvo na návrh starostu (§ 11 ods. 4 písm. l) zákona č. 369/1990 Zb.).

TS mesta majú kolektívnu zmluvu a pôsobí tam odborová organizácia podpísaná dňa 15.06.2016 na obdobie rokov 2016-2020. Podľa § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. je zamestnávateľ povinný vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcu zamestnancov inak je neplatný. V prípade, keď u zamestnávateľa vôbec nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je oprávnený vydať pracovný poriadok aj bez súhlasu zástupcov zamestnancov.

Je potrebné uviesť, že v TS mesta je **objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania nižší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa**, teda zákon č. 553/2003 Z.z. sa na túto organizáciu ako zamestnávateľa vzťahuje.

Podľa § 75 ods. 1 Zákonníka práce má zamestnanec právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie. Zamestnávateľ nesmie toto právo zamestnancovi odmietnuť.

Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť tieto dokumenty tak, aby ich vedel prípadnej kontrole predložiť a aby bol dodržaný zákon (napríklad z pohľadu zákona o ochrane osobných údajov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme).

3.2.2. Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru podľa Zákonníka práce a ich preverenie

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy podľa § 43 Zákonníka práce:

- a) Druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
- b) Miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) Deň nástupu do práce,
- d) Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve (mzdové podmienky sa zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v pracovnej zmluve neuvádzajú



z dôvodu, že podľa § 29 ods. 4 uvedeného zákona sa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce na túto skupinu zamestnancov nevzťahuje. Podľa § 43 V pracovnej zmluve zamestnávateľa v časti „mzda“ uvedú len odkaz, že plat bude určený osobitným oznámením.)

Okrem uvedených náležitostí je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve uviesť aj ďalšie pracovné podmienky, a to:

- výplatné termíny,
- pracovný čas,
- výmeru dovolenky a
- dĺžku výpovednej doby

V kolektívnej zmluve v bode 3 Pracovný čas je určený pracovný čas 37,5 hodiny týždenne t.j. 7,5 hodiny denne, výplatný termín je určený bodom 17. KZ na 14-teho v mesiaci. KZ ďalej obsahuje podmienky práce nadčas, vznik a zánik pracovného pomeru, pracovnú pohotovosť atď. Obsahuje čl. od I – VIII, v ktorých sú presne rozpísané práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

Kontrolou bolo zistené, že v príspevkovej boli zamestnanci oboznámení s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, s vnútorným predpisom na oznamovanie kriminality alebo protispoločenskej činnosti, predpismi na ochranu osobných údajov. Všetky dokumenty, ako sú dohody o hmotnej zodpovednosti, doklady súvisiace s BOZP a poučenia v súvislosti s ochranou osobných údajov, sú založené v osobitných samostatných spisových obaloch v kancelárii personalistu.

3.2.3. Povinnosti podľa § 20 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov **§ 20 Odmena**

(2) *Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.*

Kontrolou bolo zistené, že návrhy na poskytnutie odmeny pre jednotlivých zamestnancov, ktoré boli vyplácané, sa nachádzajú založené v osobitných samostatných obaloch. Návrhy obsahujú výšku aj odôvodnenie.

Kontrolou nebol zistený rozpor s § 20 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. v z.n.p.

3.2.4. Náležitosti pracovnej zmluvy

Pracovná zmluva

§ 42

1) *Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.*

(2) *Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho*



orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a. druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b. miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c. deň nástupu do práce,
- d. mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

V prípade ak sú výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby dohodnuté v kolektívnej zmluve (KZ), stačí uviesť v pracovnej zmluve odkaz na tieto ustanovenia KZ. Pri formulovaní odkazu na ustanovenie Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy je potrebné postupovať tak, aby sa na základe tohto odkazu dalo určiť, aké právo zamestnancovi skutočne patrí.

3.2.5 Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru § 47

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Kontrolou bolo zistené, že v príspevkovej organizácii boli zamestnanci oboznámení s pracovným poriadkom, organizačným poriadkom, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, predpismi na ochranu osobných údajov. Všetky ďalšie dokumenty, ako sú doklady súvisiace s BOZP, PO a poučenia v súvislosti s ochranou osobných údajov, sú založené v osobitných samostatných spisových obaloch.

Kontrolou nebol zistený rozpor s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.



3.2.6 Preverenie povinnosti vydať pracovný poriadok v súlade s § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a § 84 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Kontrolou bolo zistené, že organizácia má vydaný pracovný poriadok.

3.2.7. Preverenie preukázania bezúhonnosti podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov

Podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z. (okrem iných požiadaviek) sa zamestnancom podľa tohto zákona môže stať fyzická osoba, ktorá je bezúhonná a podľa ods. 2 tento predpoklad musí spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme. Podľa ods. 3 sa za bezúhonného nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. V zmysle § 3 ods. 4 citovaného zákona sa bezúhonnosť preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Kontrolou bolo zistené, že v prekontrolovaných osobných spisoch sa okrem jedného zamestnanca nenachádza výpis z registra trestov v prípade zamestnancov, ktorí vykonávajú duševné práce, čo je v **rozpore s § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov** (pozn. zamestnanci, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné činnosti, nepreukazujú bezúhonnosť, nakoľko sa na nich tento zákon nevzťahuje).

Návrh odporúčania č. 1:

Pred uzatvorením pracovného pomeru v prípade zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z.z., preveriť bezúhonnosť uchádzača o zamestnanie.

Kontrola osobných spisov

Osobný spis č. 1 - zamestnanec vykonávajúci duševné práce

Bola vykonaná kontrola náležitostí pracovnej zmluvy zo dňa 28.04.2016 a jej 4 dodatkov resp. dohôd o zmene pracovných podmienok.

V spise sa nachádza pracovná zmluva a jej 4 dodatky, pracovná náplň, oznámenia o výške a zložení funkčného platu, výpis z registra trestov, žiadosti, doklad o vzdelaní, certifikáty.

Ku kontrole predložená pracovná zmluva zo dňa 31.07.2015 vrátane dodatkov č. 1 až 4. Pracovná zmluva obsahuje druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, obsahuje mzdové podmienky (priamo v zmluve je uvedená mzdové dojednanie so zaradením do platovej triedy, platového stupňa s tarifným platom a osobným príplatkom).

V danom prípade je teda v pracovnej zmluve uvedená konkrétna výška mesačného platu jednou sumou, čo je **v rozpore s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z.**, ktorý ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť vydať zamestnancovi oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

V dodatkoch k pracovnej zmluve 1. – 3, ktoré sa týkajú zmeny druhu práce a aj zmeny mzdových podmienok je mzda uvedená určenou platovou triedou, platovým s stupňom (tarifný plat, osobný príplatok a príplatok iný). Dodatok č. 4 sa týka zmeny dohodnutého miesta výkonu práce.



Podľa vyššie citovaného paragrafu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu aj pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu, čo zamestnávateľ dodržal a oznámenie o výške a zložení funkčného platu doručil zamestnancovi.

Návrh odporúčania č.2.

Pri uzatvorení pracovnej zmluvy a dohodách o zmene pracovnej zmluvy uviesť v nich odkaz, že výška a zloženie funkčného platu budú určené osobitným oznámením. V pracovnej zmluve neuvádzať výšku platu.

Pracovná zmluva ďalej obsahuje pracovný čas 37,5 hodín týždenne, výplatný termín. Pri bode Pracovný čas a výmera dovolenky je určený 37,5 hodinový týždenný pracovný čas a podľa ZP a platnej KZ, neobsahuje určenú dĺžku dovolenky. Overením KZ bolo zistené, že KZ neobsahuje bod určenia dĺžky dovolenky.

Návrh odporúčania č. 3.

V pracovnej zmluve uvádzať dovolenku v konkrétnej výške 5 resp. 6 týždňov v zmysle § 103 zákonníka práce.

Kontrolou pracovnej zmluvy bolo zistené, že neobsahuje podmienky výpovednej lehoty.

V pracovnej zmluve nebola uvedená dĺžka výpovednej lehoty, bolo len uvedené, že pracovný pomer je dohodnutý na dobu neurčitú so skúšobnou lehotou na 3 mesiace.

Návrh odporúčania č. 4.

Do pracovnej zmluvy uvádzať podmienky a dĺžku výpovednej lehoty v súlade s ustanoveniami zákonníka práce.

Pracovná zmluva obsahuje informáciu, že ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tohto pracovného pomeru sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ďalšími pracovnoprávnymi predpismi, pracovným poriadkom a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Taktiež obsahuje informáciu, že zamestnanec bol pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámený s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

Rovnako je potrebné poznamenať, že v pracovnej zmluve sa uvádza odkaz len na Zákonník práce, ale nie je žiadny odkaz na zákon č. 553/2003 Z.z..

Návrh odporúčania č. 5

V pracovnej zmluve uvádzať odkaz na Zákonník práce a na zákon č. 553/2003 Z.z.

Preverenie náležitostí oznámenia o výške a zložení funkčného platu

Pri kontrole oznámenia o výške a zložení funkčného platu, mám za potrebu uviesť, že predmetom kontroly nebola samotná výška platu, ale len formálne náležitosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu.

Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z, z. patrí plat v zmysle § 4 citovaného zákona.



V zmysle § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u), v) a x). Podľa § 4 ods. 5 citovaného zákona funkčný plat na účely tohto zákona je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a.

Oznámenie o výške a zložení funkčného platu musí teda obsahovať tarifný plat (platová trieda, platový stupeň) a príplatky určené mesačnou sumou, ak prináležia (napr. osobný príplatok).

V spisovom obale sa nachádzajú podklady potrebné k zaradeniu zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa (napr. doklady o vzdelaní, praxe).

V zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. 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.

Podľa § 5 ods. 3 citovaného zákona ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 11. Podľa § 5 ods. 5 citovaného zákona zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s a) charakteristikou platovej triedy a b) katalógom.

Čo sa týka zaraďovania zamestnancov do platových stupňov, podľa § 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. Započítaná prax je podľa ods. 2 citovaného paragrafu a) odborná prax, b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Podľa odseku 3 citovaného paragrafu odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ postupoval pri uzatvorení pracovnej zmluvy podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a *pri uzatvorení pracovnej zmluvy oznámil podľa § 7 citovaného zákona písomne zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu*, čo je v súlade **so zákonom č. 552/2003 Z.z. a aj so zákonom č. 553/2003 Z.z.** V danom prípade sa na zamestnanca vykonávajúceho duševnú prácu vzťahujú obidva zákony. *Zákon č. 552/2003 Z.z. sa podľa § 1 ods. 2 písm.b) vzťahuje na zamestnancov príspevkovej organizácie, avšak podľa § 1 ods. 5 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.*

Osobný spis č. 2 - zamestnanec vykonávajúci duševné práce

Bola vykonaná kontrola náležitostí pracovnej zmluvy zo dňa 01.01.1997 a jej 1 dodatku o zmene pracovných podmienok.

V spise sa nachádza pracovná zmluva a jej 1 dodatok pracovná náplň, oznámenia o výške a zložení funkčného platu, výpis z registra trestov, podklady k vzdelaniu, certifikáty.

Ku kontrole predložená pracovná zmluva zo dňa 01.01.1997 vrátane dodatku č. 1. Pracovná zmluva obsahuje druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, obsahuje mzdové podmienky (priamo v zmluve je uvedená mzdové dojednanie so zaradením do platovej triedy, platového stupňa s tarifným platom a osobným príplatkom), výpovednú lehotu, pracovný čas, dĺžku dovolenky.

V dodatku k pracovnej zmluve 1, ktoré sa týkajú zmeny mzdových podmienok je mzda uvedená určenou platovou triedou, platovým s stupňom (tarifný plat, osobný príplatok).



Podľa vyššie citovaného paragrafu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu aj pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu, čo zamestnávateľ dodržal a oznámenie o výške a zložení funkčného platu doručil zamestnancovi.

Návrh odporúčania ako v č. 2

Pracovná zmluva obsahuje informáciu, že ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tohto pracovného pomeru sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ďalšími pracovnoprávnymi predpismi, pracovným poriadkom a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Taktiež obsahuje informáciu, že zamestnanec bol pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámený s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

Rovnako je potrebné poznamenať, že v pracovnej zmluve sa uvádza odkaz na Zákonník práce a na zákon č. 553/2003 Z.z.

Preverenie náležitostí oznámenia o výške a zložení funkčného platu

Pri kontrole oznámenia o výške a zložení funkčného platu, mám za potrebu uviesť, že predmetom kontroly nebola samotná výška platu, ale len formálne náležitosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu.

Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z, z. patrí plat v zmysle § 4 citovaného zákona.

V zmysle § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) , v) a x). Podľa § 4 ods. 5 citovaného zákona funkčný plat na účely tohto zákona je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a.

Oznámenie o výške a zložení funkčného platu musí teda obsahovať tarifný plat (platová trieda, platový stupeň) a príplatky určené mesačnou sumou, ak prináležia (napr. osobný príplatok).

V spisovom obale sa nachádzajú podklady potrebné k zaradeniu zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa (napr. doklady o vzdelaní, praxe).

V zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. 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.

Podľa § 5 ods. 3 citovaného zákona ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 11. Podľa § 5 ods. 5 citovaného zákona zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s a) charakteristikou platovej triedy a b) katalógom.

Čo sa týka zaraďovania zamestnancov do platových stupňov, podľa § 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. Započítaná prax je podľa ods. 2 citovaného paragrafu a) odborná prax, b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.



Podľa odseku 3 citovaného paragrafu odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ postupoval pri uzatvorení pracovnej zmluvy podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a pri uzatvorení pracovnej zmluvy oznámil podľa § 7 citovaného zákona písomne zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu, čo je v súlade **so zákonom č. 552/2003 Z.z. a aj so zákonom č. 553/2003 Z.z.** V danom prípade sa na zamestnanca vykonávajúceho duševnú prácu vzťahujú obidva zákony. Zákon č. 552/2003 Z.z. sa podľa § 1 ods. 2 písm.b) vzťahuje na zamestnancov príspevkovej organizácie, avšak podľa § 1 ods. 5 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Osobný spis č. 3 - zamestnanec vykonávajúci práce duševné, neskôr práce remeselné

Spis obsahuje pracovnú zmluvu zo dňa 30.06.2006, dve dohody o zmene pracovnej zmluvy ďalšie doklady ako posúdenie zdravotnej spôsobilosti, oznámenie o výške a zložení funkčného platu, zaradenie zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa, posudky o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti, potvrdenie o dĺžke zamestnania, preškolenia BOZP a PO, osvedčenia k odbornej spôsobilosti, potvrdenia o aktualizácii odbornej príprave, preukazy odbornej kvalifikácie, súhlasy k použitiu osobných údajov a spracovaniu.

Kontrola náležitostí pracovnej zmluvy zo dňa 30.06.2006 vrátane dohôd č. 1 až 2.

Kontrolou bolo zistené, že pracovná zmluva obsahuje druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, obsahuje mzdové podmienky (priamo v zmluve je uvedený plat jednou sumou), neobsahuje odkaz, že platové náležitosti budú určené osobitným oznámením, základnú výmeru dovolenky.

Návrh odporúčania ako v č. 2

Pracovná zmluva obsahuje článok o povinnostiach zamestnanca a zamestnávateľa, informáciu o tom, že zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s povinnosťami, ktoré pre neho z pracovného pomeru vyplývajú a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať, ďalej obsahuje súhlas so spracovávaním a zhromažďovaním jeho osobných údajov na potrebné účely. V pracovnej zmluve je uvedená informácia, že pracovník bol oboznámený s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, tieto potvrdil podpisom.. K predmetnej pracovnej zmluve sú priložené aj 2 dohody, pričom jedna sa týka zmeny druhu práce aj zmeny mzdových podmienok, ale tiež je mzda uvedená len jednou sumou. Predložené dohody sú vyhotovené písomne a sú podpísané obidvomi zúčastnenými stranami, teda z tohto pohľadu sú v súlade s § 54 Zákonníka práce.

Rovnako musím poznamenať, že v pracovnej zmluve je odkaz len na Zákonník práce a odkaz na zákon č. 553/2003 Z.z.

Preverenie povinnosti zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu podľa § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov

Zo znenia ustanovenia § 4 ods. 7 citovaného zákona vyplýva, že zamestnávateľ zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z. určuje plat oznámením o výške a zložení funkčného platu. Žiadny iný spôsob určenia platu tento zákon neumožňuje, čiže zamestnávateľ nevydáva zamestnancovi rozhodnutie o plate, určenie platu, platový dekrét, platobný príkaz a pod. a neuvádza ani funkčný plat do pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve zamestnávateľ v časti „mzda“ uvedie len napr. „plat bude určený osobitným oznámením“.



V danom prípade je teda v pracovnej zmluve uvedené, že zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli na mzde, čo je **v rozpore s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z.**, ktorý ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť vydať zamestnancovi oznámenie o výške a zložení funkčného platu. V pracovnej zmluve nie je uvedený odkaz, že plat bude určený osobitným oznámením. Rovnako musím poznamenať, že v pracovnej zmluve je odkaz len na Zákonník práce, ale nie je žiadny odkaz na zákon č. 553/2003 Z.z.

Kontrolou bolo zistené, že zamestnávateľ určoval plat na základe oznámenia o výške a zložení funkčného platu i pri uzatvorení pracovnej zmluvy, aj pri úprave platu napr. pri uzatvorení Dodatku k pracovnej zmluve č. 1, 2 alebo 3 (Dodatok č. 3 je vystavený dňa 02.01.2020).

Zamestnávateľ vyhotovil a doručil oznámenia o výške a zložení funkčného platu **v súlade s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z.** Je potrebné uviesť, že podľa vyššie citovaného paragrafu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu aj pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. **V danom prípade sa na zamestnanca, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné práce s prevahou fyzickej práce, zákon č. 553/2003 Z.z. vzťahuje rovnako, ako na zamestnanca vykonávajúceho duševnú prácu, ale zákon č. 552/2003 Z.z. sa na neho nevzťahuje.**

Náležitosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu

V zmysle § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u) , v) a x). Podľa § 4 ods. 5 citovaného zákona funkčný plat na účely tohto zákona je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a.

Oznámenie o výške a zložení funkčného platu musí teda obsahovať tarifný plat (platová trieda, platový stupeň) a príplatky určené mesačnou sumou, ak prináležia (napr. osobný príplatok).

V spisovom obale sa nachádzajú podklady potrebné k zaradeniu zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa.

V zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. 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. Podľa § 5 ods. 4 citovaného zákona ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné **s prevahou fyzickej práce**, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 4. Podľa § 5 ods. 5 citovaného zákona zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s a) charakteristikou platovej triedy a b) katalógom.

Čo sa týka zaraďovania zamestnancov do platových stupňov, podľa § 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. Započítaná prax je podľa ods. 2 citovaného paragrafu a) odborná prax, b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín. Podľa odseku 3 citovaného paragrafu odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ postupoval pri uzatvorení pracovnej zmluvy podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a *pri uzatvorení pracovnej zmluvy oznámil podľa § 7 citovaného zákona písomne zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu*, čo je v súlade **so zákonom č. 552/2003 Z.z. a aj so zákonom č. 553/2003 Z.z.**



Zaradenie do platových tried a platových stupňov sa vykonal v súlade so Základnou stupnicou platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v Prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z.z. pri zohľadnení kvalifikácie (ak je požadovaná) a praxe. Teda zamestnanec sa zaradí do jednej zo 4 platových tried a 14 platových stupňov.

Osobný spis č. 4 – zamestnanec vykonávajúci práce duševné, neskôr práce remeselné

Spis obsahuje pracovnú zmluvu zo dňa 31.08.2006, dodatok č. 1 k pracovnej zmluve uzatvorený dňa 01.08.2016, vysvedčenie o záverečnej skúške, osobný dotazník, oznámenia o výške a zložení funkčného platu, pracovnú náplň, súhlas so spracovaním osobných údajov,

Kontrola náležitostí pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2006 vrátane dohody č. 1.

Kontrolou bolo zistené, že pracovná zmluva obsahuje druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, obsahuje mzdové podmienky (priamo v zmluve je uvedený plat jednou sumou), neobsahuje odkaz, že platové náležitosti budú určené osobitným oznámením.

Návrh odporúčania ako v č. 2

Pracovná zmluva obsahuje článok o povinnostiach zamestnanca a zamestnávateľa, informáciu o tom, že zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s povinnosťami, ktoré pre neho z pracovného pomeru vyplývajú a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať, ďalej obsahuje súhlas so spracovávaním a zhromažďovaním jeho osobných údajov na potrebné účely. V pracovnej zmluve je uvedená informácia, že pracovník bol oboznámený s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, tieto potvrdil podpisom.. K predmetnej pracovnej zmluve sú priložené aj 1 dohoda týkajúca sa zmeny druhu práce aj zmeny mzdových podmienok, ale tiež je plat uvedená len jednou sumou. Predložená dohoda je vyhotovená písomne a je podpísaná obidvomi zúčastnenými stranami, teda z tohto pohľadu sú v súlade s § 54 Zákonníka práce.

Rovnako musím poznamenať, že v pracovnej zmluve je odkaz len na Zákonník práce a odkaz na zákon č. 553/2003 Z.z.

Preverenie povinnosti zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu podľa § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov

Zo znenia ustanovenia § 4 ods. 7 citovaného zákona vyplýva, že zamestnávateľ zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z. určuje plat oznámením o výške a zložení funkčného platu. Žiadny iný spôsob určenia platu tento zákon neumožňuje, čiže zamestnávateľ nevydáva zamestnancovi rozhodnutie o plate, určenie platu, platový dekrét, platobný príkaz a pod. a neuvádza ani funkčný plat do pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve zamestnávateľ v časti „mzda“ uvedie len napr. „plat bude určený osobitným oznámením“.

V danom prípade je teda v pracovnej zmluve uvedené, že zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli na mzde, čo je **v rozpore s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z.**, ktorý ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť vydať zamestnancovi oznámenie o výške a zložení funkčného platu. V pracovnej zmluve nie je uvedený odkaz, že plat bude určený osobitným oznámením. Rovnako musím poznamenať, že v pracovnej zmluve je odkaz len na Zákonník práce, ale nie je žiadny odkaz na zákon č. 553/2003 Z.z.

Kontrolou bolo zistené, že zamestnávateľ určoval plat na základe oznámenia o výške a zložení funkčného platu a aj pri uzatvorení pracovnej zmluvy, aj pri úprave platu napr. pri uzatvorení Dodatku k pracovnej zmluve č. 1.

Zamestnávateľ vyhotovil a doručil oznámenia o výške a zložení funkčného platu **v súlade s § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z.** Je potrebné uviesť, že podľa vyššie citovaného paragrafu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu aj pri zmene druhu práce



alebo pri úprave funkčného platu. **V danom prípade sa na zamestnanca, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné práce s prevahou fyzickej práce, zákon č. 553/2003 Z.z. vzťahuje rovnako, ako na zamestnanca vykonávajúceho duševnú prácu, ale zákon č. 552/2003 Z.z. sa na neho nevzťahuje.**

Náležitosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu

V zmysle § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až j), l), u), v) a x). Podľa § 4 ods. 5 citovaného zákona funkčný plat na účely tohto zákona je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a.

Oznámenie o výške a zložení funkčného platu musí teda obsahovať tarifný plat (platová trieda, platový stupeň) a príplatky určené mesačnou sumou, ak prináležia (napr. osobný príplatok).

V spisovom obale sa nachádzajú podklady potrebné k zaradeniu zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa.

V zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. 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. Podľa § 5 ods. 4 citovaného zákona ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné **s prevahou fyzickej práce**, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 4. Podľa § 5 ods. 5 citovaného zákona zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s a) charakteristikou platovej triedy a b) katalógom.

Čo sa týka zaraďovania zamestnancov do platových stupňov, podľa § 6 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. Započítaná prax je podľa ods. 2 citovaného paragrafu a) odborná prax, b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín. Podľa odseku 3 citovaného paragrafu odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ postupoval pri uzatvorení pracovnej zmluvy podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a *pri uzatvorení pracovnej zmluvy oznámil podľa § 7 citovaného zákona písomne zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu*, čo je v súlade **so zákonom č. 552/2003 Z.z. a aj so zákonom č. 553/2003 Z.z.**

Zaradenie do platových tried a platových stupňov sa vykonal v súlade so Základnou stupnicou platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v Prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z.z. pri zohľadnení kvalifikácie (ak je požadovaná) a praxe. Teda zamestnanec sa zaradí do jednej zo 4 platových tried a 14 platových stupňov.

4. Kontrola dodržiavania zásad finančnej kontroly v zmysle zákona č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov - vykonávanie základnej finančnej kontroly

K vykonávaniu finančnej kontroly podľa zákona č. 357/2005 Z.z. má organizácia vydaný vnútorný predpis o vykonávaní finančnej kontroly.



V zmysle § 7 ods. 1 zákona č. 357/2015 Z.z. v znení neskorších predpisov základnou finančnou kontrolou je orgán verejnej správy povinný overovať vždy súlad každej finančnej operácie alebo jej časti so skutočnosťami uvedenými v § 6 ods. 4 na príslušných stupňoch riadenia.

Podľa § 7 ods. 2 citovaného zákona základnú finančnú kontrolu vykonáva štatutárny orgán orgánu verejnej správy alebo ním určený vedúci zamestnanec orgánu verejnej správy a zamestnanec zodpovedný za rozpočet, verejné obstarávanie, správu majetku alebo za iné odborné činnosti podľa povahy finančnej operácie alebo jej časti podľa rozhodnutia štatutárneho orgánu.

Kontrolou bolo zistené, že organizácia má vypracovaný Vnútorňý predpis o vykonávaní finančnej kontroly pri hospodárení s verejnými prostriedkami. Na preverovaných dokladoch vybraných náhodných štatistickým výberom, ktoré musia byť podľa zákona overené finančnou kontrolou, bolo vyznačené vykonanie základnej finančnej kontroly.

5. Záver

Z vykonanej kontroly bola vypracovaná Správa č. 8/2020 o výsledku vykonanej kontroly v súlade s ustanovením § 22 ods. 1 zákona č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Vykonanou kontrolou bolo daných 5 odporúčaní.

Prerokovanie správy o výsledku kontroly č. 8/2020 sa uskutočnilo dňa 26.10.2020. Podľa § 22 ods.6 citovaného zákona kontrola je skončená dňom zaslania správy povinnej osobe. Povinná osoba svojím podpisom potvrdzuje vrátenie všetkých dokladov potrebných ku kontrole.

Správa bola vypracovaná v 2 vyhotoveniach.

Správa o kontrole č. 08/2020 bola doručená povinnej osobe dňa 26.10.2020.

Správu vypracovala a predkladá: Ing. Anna Baričová, hlavná kontrolórka mesta