



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

Správa z kontroly

Hlavného kontrolóra mesta Podolíneec z kontroly personálnej a mzdovej agendy mesta Podolíneec za roky 2013 a 2014

V zmysle § 18f ods. 1 písm. d) zákona č. 479/2010 Zb. o obecnom zriadení predkladám mestskému zastupiteľstvu Mesta Podolíneec správu z kontroly personálnej a mzdovej agendy Mesta Podolíneec za roky 2013 a 2014.

1. Súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi

Kontrola bola zameraná na mzdy a personalistiku za roky 2013 a 2014 v nadväznosti na dodržiavanie zákonov: zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov, zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a zákon č. 165/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon o finančnej kontrole, zákon 583/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2. Dôvod a termín vykonanej kontroly

Na základe plánu kontrolnej činnosti na 1. A 2. polrok 2015, 1.a 2. polrok 2016 a 1. polrok 2017 (uzn. MZ č.2/2014 zo dňa 29.12.2014, MZ č.6/2015 zo dňa 25.6.2015, MZ č.9/2015 zo dňa 10.12.2015, MZ č.9/2015 zo dňa 10.12.2015, MZ č.14/2016 zo dňa 30.6.2016, MZ č.18/2016 zo dňa 14.12.2016) som v termíne od 9.4.2015 do 31.5.2017 previedol kontrolu personálnej a mzdovej agendy mesta za rok 2013 a rok 2014.



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

3. Predmet kontroly

Kontrolou boli overované :

- osobné spisy zamestnancov
 - pracovné zmluvy
 - doklady zohľadňujúce odpracované roky (zápočet rokov)
 - zaradenie do príslušných tarifných tried a stupňov
 - mzdové výmery
 - hmotná zodpovednosť

- organizačný poriadok mesta
- pracovný poriadok mesta
- kolektívne zmluvy na roky 2013 a 2014
- poriadok odmeňovania zamestnancov mesta v roku 2013 a 2014
- zásady odmeňovania členov zboru pre občianske záležitosti pre roky 2013 a 2014
- evidencia dochádzky
- výplatné pásky
- mzdové listy
- potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti
- potvrdenia o náhrade príjmu pri pracovnom voľne
- ostatné doklady (doklady o úhradách miezd, vyplatené odmeny zamestnancov a poslancov mesta, odvody do poisťovní, ostatné doklady)

Osobné spisy zamestnancov obsahujú nasledovné dokumenty :

- žiadosť o prijatie do pracovného pomeru
- profesijný životopis
- osobný dotazník
- zápočet odpracovaných rokov
- doklad o najvyššie dosiahnutom vzdelaní
- výpis z registra trestov (v čase prijatia do zamestnania)
- pracovnú zmluvu vrátane pracovnej náplne (prípadné dodatky k zmluve ak nastali zmeny v pracovnej zmluve)
- platový výmer so zatriedením do príslušnej platovej triedy a platového stupňa
- doklad o hmotnej zodpovednosti (ak to vyžaduje povaha práce)
- iné dokumenty (napr. kópia oprávnení obsluhovať pracovné stroje a pod.)

Každý zamestnanec má tieto dokumenty riadne uložené v zakladači a prístup k týmto dokumentom má mzdová účtovníčka ako aj štatutár mesta. Pri prijímaní nových zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ postupoval v súlade ustanovení Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov - Zákonníka



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

práce ako aj zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov definuje akým spôsobom sa má nakladať s osobnými údajmi a kto zodpovedá za tieto údaje.

V súlade s §19 zákona č. 122/2013 Z. z. má bezpečnosť osobných údajov zdokumentovať prevádzkovateľ (mesto) v bezpečnostnom projekte (§20 zákona č. 122/2013 Z. z.).

Za kontrolované obdobie teda roky 2013 a 2014 bezpečnostný projekt mesto vypracované nemalo čím bol porušený zákon o ochrane osobných údajov.

Organizačný poriadok mesta

Mesto má za kontrolované obdobie vypracovaný organizačný poriadok, ktorý pri nástupe do funkcie vydal novozvolený štatutár mesta v zmysle § 13 ods. 4 písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. v znení neskorších predpisov - Zákon obecnom zriadení. Je to interné smernica, ktorá stanovuje vnútroorganizačnú štruktúru mestského úradu.

Pracovný poriadok mesta

Mesto má za kontrolované obdobie vypracovaný pracovný poriadok, ktorý je vnútornou pracovnoprávnou smernicou. Podrobne upravuje jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce ako aj zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s ohľadom na špecifické pracovné podmienky, konkretizuje práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúcich z ich pracovného pomeru.

Kolektívna zmluva mesta

Kolektívna zmluva je vypracovaná v súlade Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov – zákonníka práce ako aj Zákon č. 2/1991 Z.z. - zákon o kolektívnom vyjednávaní.

Tento dokument nadväzuje na resp. dopĺňa kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa SLOVES (Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry).

Je to dokument uzatvorený medzi účastníkmi odborového zväzu SLOVES Základná organizácia pri Msú Podolíneec v zastúpení predsedníčky a Mestom Podolíneec v zastúpení štatutára mesta.

Zmluva bližšie špecifikuje postavenie zamestnancov mesta v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti.

Za kontrolované obdobie sú k dispozícii zmluvy podpísané zmluvnými stranami, ktoré sa pravidelne obnovujú v ročných intervaloch.



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta

Mesto v zmysle zákona č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vydalo vnútornú smernicu súvisiacu s odmeňovaním zamestnancov mesta.

Smernica bližšie špecifikuje platové tarify, tarifné platy, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, výkonnostný príplatok, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu a nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, práca nadčas, náhrada za pracovnú pohotovosť, ďalší plat, odchodné, osobný príplatok, odmena, odmeňovanie ďalších občanov.

Poriadok sa využíva pri prijímaní nových zamestnancov do pracovného pomeru (aj dohody o vykonaní prác) ako aj v prípade už zamestnaných pracovníkov, ktorí pri odpracovaní príslušného počtu rokov majú nárok na prechod z nižšieho platového stupňa na vyšší.

Zásady odmeňovania členov zboru pre občianske záležitosti

Mesto v súlade s § 6 ods.1 zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení vypracovalo vnútornú smernicu na vykonávanie obradov a slávností na území mesta.

Smernica upravuje organizáciu ZPOZ, odmeňovanie účinkujúcich, príspevkov na ošatenie účinkujúcich, občianske obrady a ich náplne.

ZPOZ pri svojej činnosti postupoval podľa týchto zásad.

4. Kontrolné zistenia

ROK 2013

Podľa §24 Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov má zodpovedná osoba poverená prevádzkovateľom povinnosť absolvovať skúšky na výkon zodpovednej osoby. Pri kontrole som zistil, že neexistuje žiaden relevantný doklad o tejto skutočnosti a mám za to, že týmto bol porušený zákon o ochrane osobných údajov. Taktiež nebol spracovaný bezpečnostný projekt ako je uvedené vyššie v tejto správe. údaje.

V mesiaci október 2013 bol vyplatený ďalší plat zamestnancom mesta, na ktorý majú nárok zamestnanci podľa aj vtedy platného „poriadku o odmeňovaní zamestnancov. § 14 ods. 4 poriadok odmeňovanie znie:

„Zamestnancovi po splnení podmienok zamestnávateľ vyplatí ďalší plat v termíne určenom na výplatu platu za mesiac NOVEMBER“



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

Z uvedeného vyplýva, že výplata ďalšieho platu bola na základe pokynu štatutára mesta vyplatená s mesačným predstihom čo odporuje § 14 ods. 4 poriadku odmeňovania.

Dňa 4.12.2013 prednosta mestského úradu predložil štatutárovi mesta na schválenie vyplatenie odmien poslancom a členom komisií v zmysle zásad o odmeňovaní poslancov mesta vo výške 2470,- € pre poslancov mesta a 1575,- € pre komisie čo štatutár mesta odmietol podpísať.

Nebudem túto skutočnosť ďalej komentovať.

V súvislosti so Zborom pre občianske záležitosti ma zaráža skutočnosť kedy profesionálni zamestnanci mesta mali nárok na finančnú odmenu vo výške stanovenej podľa zásad o odmeňovaní napriek tomu, že túto činnosť vykonávali v priebehu riadneho pracovného času.

Evidencia dochádzky za rok 2013 neexistuje.

Zásady odmeňovania boli spracované tak, že táto skutočnosť bola možná.

Počas kontroly za uvedený rok som skontroloval správnosť výpočtu náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, výplatné pásky, mzdové listy, dochádzky zamestnancov na pracovisko, termíny odosielania výkazov do poisťovní, na daňový úrad.

Taktiež som previedol kontrolu obsahu pracovných zmlúv, dokladov týkajúcich sa zápočtu rokov, ktoré priamo súvisia so zaradením zamestnanca do príslušnej platovej triedy a platového stupňa, mzdové výmery, doklady o hmotnej zodpovednosti.

Konštatujem, že som nenašiel pochybenia v týchto kontrolovaných písomnostiach.

ROK 2014

Rovnako ako v rok 2013 ani za rok 2014 neexistuje bezpečnostný projekt (porušený Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov)

Pri kontrole personálnej a mzdovej agendy som sa v kontrolovanom roku zamerlal a podrobnejšie preveril náhrady príjmov.

Kontrolou som zistil, že náhrady príjmu hlavne z titulu návštevy zdravotníckych zariadení sa v súvislosti s § 141 ods. 2 Zákonníka práce pomerne často využívali.

V mnohých prípadoch som zistil, že ustanovenie § 141 ods. 2 písm. a/1.), ktorý znie : „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto :

- a) vyšetrovanie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrovanie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času „



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolínec

sa z môjho pohľadu porušovali.

Tak napríklad zamestnanec bol ošetrovaný u stomatológa, ktorý má ordinačné hodiny v odpoľudňajších hodinách a doklad na náhradu príjmu je vystavený na celý deň.

Alebo prípad kedy zamestnanec má pracovnú dobu v odpoľudňajších hodinách je ošetrovaný a doklad slúžiaci pre náhradu príjmu platí pre celý deň.

Rovnako je to aj s doprovodom rodinných príslušníkov kedy je doklad na celý deň.

Je ťažko dokázať či daný zamestnanec v skutočnosti potreboval na daný druh ošetrovania zostať doma pretože bol jeho zdravotný stav takej povahy, že na ošetrovanie u lekára postačoval „nevyhnutný čas“ tak ako stanovuje zákon alebo to bolo rozhodnutie zamestnanca, ktorý za nevyhnutný čas na základe celodenného potvrdenia od lekára usúdil, že má na daný deň ospravedlnenie z práce. Je to už na každom zamestnancovi ako to berie.

Samozrejme, že ak zamestnanec absolvuje sám lekárske vyšetrenie mimo miesta svojho bydliska alebo doprevádza rodinného príslušníka mimo miesta svojho bydliska tak jeho nevyhnutný čas sa predlžuje aj na dobu celodennej smeny potom je ospravedlnenie od lekára také, ktoré zodpovedá celodennej neprítomnosti v práci ale ak vyšetrenie je v mieste bydliska potom celodenné ospravedlnenie z môjho pohľadu nie vždy je opodstatnené.

V prípade ak zamestnanec je práce neschopný a žiada náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti po dobu maximálne 10 dní dokladuje túto skutočnosť tlačivom, ktoré mu vypíše ošetrojúci lekár.

Pri výpočte náhrady príjmu sa postupuje podľa §8 Zákona č.462/2003 Z.z.

a vypočítané údaje sa zaznamenávajú do tabuľky, ktorá je súčasťou tohto potvrdenia. Ani v jednom prípade takto vypočítaná náhrada nebola uvedená v doklade o náhrade príjmu.

Vyplatené náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti uvedené vo výplatnej páske som preveril a rozdiely, ktoré som zistil vo výške 0,01 € súvisia so zaokrúhľovaním, ktoré mi mohli vzniknúť pri mojich prepočtoch.

V súvislosti so Zborom pre občianske záležitosti som skontroloval už existujúce dochádzkové listy, ktoré by mali odzrkadľovať činnosť ZPOZ.

Môžem konštatovať, že väčšina činností týkajúcich sa profesionálnych zamestnancov mesta sa prevádzala mimo pracovného času len v dvoch prípadoch bola činnosť cv súbehu s pracovnou dobou čo však nie je v rozpore so zásadami odmeňovania ZPOZ. Môžem však konštatovať, že v mnohých prípadoch sú časy uvádzané za jednotlivé obrady navýšené.

Napríklad 26.9.2014 (piatok) sobáš v počte 1 čas uvedený v dochádzke od 13 hodiny do 16 hodiny.

Na základe poskytnutých informácií sa obrad koná cca 0,5 až 1 hodinu.

Ďalej v dochádzke uvádzaný pojem „nácvik“.

Pri účinkujúcich ako sú speváci či hudobníci by som tento termín chápal avšak pri štatutárovi mesta sa mi táto skutočnosť zdá nevysvetliteľná.



MESTO PODOLÍNEC

Námestie Mariánske 3, 065 03 Podolíneec

Rovnako ako v roku 2013 a v roku 2014 som skontroloval výplatné pásky, dochádzky zamestnancov na pracovisko, termíny odosielania výkazov do poisťovní, na daňový úrad.

Na základe informácií od pracovníčky zodpovednej za vedenie mzdovej agendy mi bolo podrobne ozrejmene akým spôsobom sa kontroluje každý pracovník, aby nenastala situácia kedy má nárok na postup do vyššieho platového stupňa na základe počtu odpracovaných rokov.

Na základe toho som previedol kontrolu mzdových výmerov zodpovedajúcich postupu zamestnancov, ktorý priamo súvisí s jeho tarifným platom.

Konštatujem, že som nenašiel pochybenia v týchto kontrolovaných písomnostiach.

5. Záver

Na základe mojej kontroly konštatujem, že spracovanie personálnej a mzdovej evidencie za kontrolované obdobia prebiehalo v súlade s príslušnými zákonmi, až na nedostatky, ktoré som uviedol v mojej správe.

Bezpečnostný projekt v čase ukončenia kontroly už bol spracovaný na základe pokynov štatutára mesta, nezávisle na mojej kontrole, rovnako ako aj boli upravené zásady odmeňovania ZPOZ.

Odporúčam štatutárovi mesta ako aj zodpovednej pracovníčke mesta, aby mnou zistené nedostatky hlavne čo sa týka náhrad príjmov (návšteva lekára) odstránili resp. aby sa postupovalo v medziach Zákonníka práce tak ako som uviedol vyššie.

V Podolínci dňa 22.6.2017

Ing. Juraj Zima
Hlavný kontrolór mesta