

NÁVRH SPRÁVY HLAVNÉHO KONTROLÓRA OBCE HONTIANSKE NEMCE
KONTROLA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV V SÚLADE S PLATNÝMI A ÚČINNÝMI VŠEOBECNE
ZÁVÄZNÝMI PREDPISMI

Cieľ kontroly: Overenie správnosti zaradenia zamestnancov do platových tried a stupňov v súlade s platnými právnymi predpismi.

Kontrolovaný subjekt: Obec Hontianske Nemce

Kontrolované obdobie: stav k dátumu začatia kontroly, t. j. k 28.1.2025

Legislatívny rámec:

- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“),
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- Nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z. ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní
- Nariadenie vlády č. 296/2022 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V rámci kontroly boli predložené osobné spisy všetkých zamestnancov obce. Obec k dátumu začatia kontroly zamestnáva 6 zamestnancov s pracovnými činnosťami s prevahou duševnej práce¹ (administratívny zamestnanci vrátane hlavného kontrolóra obce) a 6 zamestnancov s prevahou fyzickej práce (manuálny pracovníci).

Obec nemá uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu a nemá vypracovaný pracovný poriadok. Obec má vypracovaný poriadok odmeňovania zamestnancov, uvedený poriadok je však z roku 2002. Posledný dodatok k danému poriadku bol rovnako z roku 2002. Poriadok tak vychádza z právnej úpravy, ktorá je už neaktuálna. Odporúčam zrušiť uvedený poriadok odmeňovania nakoľko je v rozpore s aktuálnou platnou a účinnou právnou úpravou (zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme). Pri kontrole sa vzhľadom na uvedené neprihliadalo na internú úpravu obce, ale vychádzalo sa výlučne z vyššie uvedených zákonov a podzákonných predpisov – nariadení vlády (uvedené v časti legislatívny rámec).

Kontrola kvalifikačných predpokladov

V zmysle § 2 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, platí že o výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad. Zákon upravuje pre jednotlivé platové triedy kvalifikačný predpoklad – najvyššie dosiahnuté vzdelanie, ktorý musí zamestnanec spĺňať pri prijatí do

¹ V zmysle § 2 ods. 1 zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov funkcia starostu obce je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere. Vzhľadom na uvedené do uvedeného počtu nebola započítaná pozícia starostu obce.

zamestnania a osobitný kvalifikačný predpoklad ak je stanovený osobitným predpisom. Vo vzťahu k osobitnému kvalifikačnému predpokladu (na rozdiel od kvalifikačného predpokladu – vzdelania) platí, že ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto osobitnom predpise, ak však v osobitnom predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ho priamo zamestnávateľ, pričom platí že po tomto čase nemožno jeho nesplnenie odpustiť. Kvalifikačný predpoklad však musí zamestnanec spĺňať už pri nástupe na dané pracovné miesto a nie je možné ho následne splniť tak ako to platí pre osobitný kvalifikačný predpoklad.

Vzhľadom na predmet kontroly, ktorým je vyhodnotenie správnosti zaradenia zamestnancov do platových tried a stupňov v súlade s platnými právnymi predpismi bolo v prvom kroku overované splnenie kvalifikačných predpokladov na zaradenie do príslušnej platovej triedy.

Kontrolné zistenie č. 1: V osobných spisoch zamestnancov chýbal doklad preukazujúci splnenie kvalifikačného predpokladu – vzdelania. Vzhľadom na uvedené nebolo možné posúdiť splnenie kvalifikačného predpokladu pre zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy. Uvedené kontrolné zistenie sa týka zamestnancov uvedených v prílohe č. 1 k návrhu správy.

Odporúčanie č. 1: Doplniť do osobných spisov doklad preukazujúci absolvovanie vzdelania tak aby bolo možné posúdiť splnenie kvalifikačného predpokladu pre danú platovú triedu do ktorej daný zamestnanec zaradený.

Kontrola zaradenia do príslušného platového stupňa

Obec v zmysle § 6 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradi do jedného zo 14 platových stupňov. Započítanou praxou sa rozumie odborná prax² a prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, pričom platí že túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín. Zároveň platí, že zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nepredpisuje formu akou zamestnanec preukazuje predchádzajúcu prax. A teda je na zamestnávateľovi aké doklady bude akceptovať napr. potvrdenie o zamestnaní od zamestnávateľa, výpis z osobného účtu sociálnej poisťovni, prípadne aj čestné prehlásenie.

Kontrolné zistenie č. 2: V osobných spisoch zamestnancov (týka sa všetkých zamestnancov) nebol doložený doklad preukazujúci celú vykonanú prax zamestnancov a dôvodnosť zaradenia do príslušného platového stupňa. Vzhľadom na uvedené nebolo možné vyhodnotiť zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa podľa § 6 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

² Podľa § 6 ods. 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa odbornou praxou na účely tohto zákona rozumie súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa

Odporúčanie č. 2: Doplniť do osobných spisov doklady preukazujúce doterajšiu prax zamestnanca. Zároveň odporúčam do osobných spisov doplniť aj doklad z ktorého by vyplývalo ako určil zamestnávateľ dĺžku započítanej praxe zamestnanca t. j. ktoré pracovné činnosti vyhodnotil ako odbornú prax a ktoré ako prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Obec pri jednom zamestnancovi³ postupovala v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme t. j. zamestnávateľ môže určiť platový stupeň aj bez ohľadu na započítanú prax zamestnanca, ale takto určený platový stupeň nesmie byť nižší než na aký by mal nárok v prípade ak by zamestnávateľ zohľadnil prax. Zároveň však platí, že musí byť vymedzený druh pracovných činností pri ktorých sa takto zamestnávateľ rozhodol postupovať vo vnútornom predpise (v kolektívnej zmluve, alebo v poriadku odmeňovania). Obec nemala vo vnútornom predpise vymedzený druh pracovných činností pri ktorých bude takto postupovať.

Kontrolné zistenie č. 3: Obec v rozpore s § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zaradila zamestnanca (príloha č. 2) do platového stupňa bez ohľadu na započítanú prax, pričom okruh pracovných činností pri ktorých sa takto postupovalo nebol určený vo vnútornom predpise.

Odporúčanie č. 3: V prípade ak sa bude postupovať v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je nutné okruh pracovných činností vymedziť vo vnútornom predpise. Odporúčam však zaraďovať zamestnancov v súlade s dosiahnutou praxou.

Podľa § 6 ods. 4 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, platí že do započítanej praxe sa započítava aj čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky. Ďalej platí, že maximálna doba, ktorá sa započítava je najviac šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.

Kontrolné zistenie č. 4: Obec ako zamestnávateľ nepostupovala v súlade s § 6 ods. 4 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nezapočítavala čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky do započítanej praxe. Zoznam zamestnancov pri ktorých obec nezohľadňovala materskú dovolenku do započítanej praxe tvorí prílohu č. 3⁴.

³ Úplný zoznam zamestnancov pri ktorých obec takto postupovala nebolo možné určiť vzhľadom na fakt, že v osobných spisoch chýbali doklady preukazujúce doterajšiu prax a teda nebolo možné posúdiť správnosť zaradenia do platových stupňov. Pri uvedenom zamestnancovi však bolo možné vyhodnotiť zaradenie do vyššieho platového stupňa vzhľadom na vek zamestnanca ku dňu začatia pracovného pomeru v obci.

⁴ Zoznam zamestnancov nemusí byť úplný vzhľadom na fakt, že z predložených osobných spisov nebolo možné zistiť doterajšiu prax zamestnancov. Pri zamestnancoch pri ktorých bolo uvedené skonštatované bolo možné uvedené jednoznačne vymedziť nakoľko boli zaradené do 1. platového stupňa.

Odporúčanie č. 4: V zmysle odporúčania č. 3 doplniť do osobných spisov doterajšiu prax zamestnancov. Následne pri vyhodnocovaní doterajšej praxe zohľadňovať v súlade s § 6 ods. 4 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme aj čas starostlivosti o dieťa.

Kontrola nastavenie pracovnej náplne v súlade so zaradením do príslušnej platovej triedy

Pracovná náplň nadväzuje na dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve a keďže nie je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, v priebehu pracovného pomeru sa môže meniť a to aj jednostranne – na základe rozhodnutia zamestnávateľa (aj bez súhlasu zamestnanca), avšak pri zachovaní činností charakteristických pre pracovnú pozíciu vymedzenú konkrétnym druhom práce. Pri jednom zamestnancovi nebola bližšie určená pracovná náplň resp. jej stručná charakteristika. Určenie úloh, ktoré bude zamestnanec pre zamestnávateľa plniť má význam aj na účely správneho zaradenia do určenej platovej triedy. Bez presného vymedzenia činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva nie je možné vyhodnotiť oprávnenosť zaradenia do danej platovej triedy. Podľa § 5 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí, že 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.

Odporúčanie č. 5: Doplniť zamestnancovi pracovnú náplň tak, aby z uvedeného bolo možné odôvodniť správne zaradenie do príslušnej platovej triedy.

Pri troch zamestnancoch bolo identifikované nesprávne zaradenie do platovej triedy vzhľadom na určenú pracovnú náplň z toho jeden zamestnanec mal byť zaradený o jednu platovú triedu vyššie a dvaja zamestnanci boli naopak zaradení do vyššej platovej triedy. Zoznam zamestnancov ktorí boli nesprávne zaradení je uvedený v prílohe č. 4 k návrhu správy.

Kontrolné zistenie č. 5: Obec pri zaradovaní zamestnancov v troch prípadoch (mená zamestnancov a nesprávne určená platová trieda sú uvedené v prílohe č. 4) nepostupovala v súlade s § 5 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, nakoľko nezaradila zamestnancov podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ktorú zamestnanci vykonávajú a na ktorú spĺňajú kvalifikačný predpoklad.

Odporúčanie č. 6: Zaradovať zamestnancov podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ktorú vykonávajú a na ktorú spĺňajú kvalifikačný predpoklad. Pri zamestnancoch uvedených v prílohe č. 4 odporúčam vykonať nápravu, zároveň však odporúčam skontrolovať nastavenú pracovnú náplň zo skutočne vykonávanými pracovnými činnosťami.

Kontrola splnenia ostatných ustanovení zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V zmysle § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí, že zamestnancovi obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarify platy o 15 %. Okruh

týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarify platy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Z uvedeného vyplýva povinnosť obce ako zamestnávateľa určiť okruh týchto zamestnancov v pracovnom poriadku.

Kontrolné zistenie č. 6: Obec nemá určený okruh zamestnancov, ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti obce alebo prenesený výkon štátnej správy v pracovnom poriadku, čo je v rozpore s § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zároveň platí, že pri jednej zamestnankyni nebolo zvýšenie tarify platy určené pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odporúčanie č. 7: Vypracovať pracovný poriadok, ktorého obsahom bude mimo iného aj okruh zamestnancov ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti obce alebo prenesený výkon štátnej správy.

Návrh správy bol vyhotovený dňa 18.12.2025.

Lehota na podanie námietok k zisteným nedostatkom, navrhnutým odporúčaniam, k lehote na predloženie písomného zoznamu prijatých opatrení a k lehote na splnenie prijatých opatrení je do 28.2.2025.

Lehota na predloženie písomného zoznamu prijatých opatrení 10.3.2025.

Lehota na splnenie opatrení je do 1.4.2025.

Návrh správy prevzal dňa 18.2.2025

V Dudinciach dňa 18.2.2025

.....
Hlavný kontrolór obce Hontianske Nemce