

Správa z vykonanej následnej finančnej kontroly

Na základe uznesenia OZ číslo 98/2012 zo dňa 23.11.2012, vykonala Ing. Elena Ďurovičová, hlavná kontrolórka obce Rudno nad Hronom následnú finančnú kontrolu čerpania výdavkov rozpočtu obce na mzdy (RK 610- mzdy a RK 640 – transfery) v roku 2012.

Kontrolované obdobie: rok 2012

Miesto a čas vykonania následnej finančnej kontroly: kancelária OÚ Rudno nad Hronom
december 2012

Kontrolovaný subjekt: Obecný úrad v Rudne nad Hronom

Predmet následnej finančnej kontroly:

- dodržiavanie všeobecne-závazných právnych predpisov pri odmeňovaní zamestnancov OÚ a zamestnancov MŠ

Účel následnej finančnej kontroly:

- skontrolovať ako sú v kontrolovanom subjekte dodržiavané ustanovenia všeobecne – záväzných právnych predpisov pri odmeňovaní zamestnancov OÚ a MŠ
- overiť objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými aktmi riadenia so zameraním na dodržiavanie hospodárnosti, efektívnosti a účinnosti pri hospodárení s finančnými prostriedkami

Výsledok následnej finančnej kontroly:

Odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, účinný od 1.1.2004 (ďalej len „zákon c.553/2003 Z.z.“).

Vnútornú organizáciu Obecného úradu v Rudne nad Hronom, zásady riadenia, zásady organizačnej štruktúry OÚ upravuje Organizačný poriadok obecného úradu. Starosta vydáva v súlade s § 13, ods. 4 písm. d) zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších doplnkov pracovný poriadok obce. Účelom pracovného poriadku je v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona 341/2004 Z. z., ktorým sa upravujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a ich zmenách a doplnení, zákona č. 596/2003 o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. zákonníka práce v závislosti na všeobecne záväzných právnych predpisoch bližšie rozvíeť úpravu pracovných vzťahov zamestnancov obce a zhrnúť najdôležitejšie ustanovenia v pracovno-právnych vzťahoch. Pracovný poriadok je záväzný pre všetkých zamestnancov obce a primerane aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti. Uvedené interné predpisy je potrebné vypracovať v súlade s aktuálne platnými právnymi predpismi.

Podľa § 5 ods.1 a 5 zákona c. 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. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností. Z uvedených ustanovení zákona č. 553/2003 Z.z. vyplýva, že zamestnávateľ musí zamestnancovi stanoviť

- najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a v opise pracovných činností

- požadované kvalifikačné predpoklady, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Na určenie najnáročnejšej pracovnej činnosti zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona o odmeňovaní, sa uplatňuje 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 doplnení v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády č. 341/2004 Z.z.“). V nariadení vlády č. 341/2004 Z.z. sú uvedené pracovné činnosti, nie povolania, funkcie alebo pracovné pozície. Toto nariadenie bolo novelizované zákonom č. 588/2008 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť od 1.1.2009. Obsah a náročnosť jednotlivých pracovných činností ustanovených v prílohe č. 1 k nariadeniu sú upresnené v Analytických listoch, zverejnených na stránke internetovej stránky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Z vyššie uvedeného vyplýva, že správne zaradenie zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa pracovnej náplne a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie, je plne v kompetencii zamestnávateľa, ktorý najlepšie vie posúdiť a pozná obsah a náplň činností svojich zamestnancov.

Kontrolou bolo zistené:

-starosta obce rozhodol o priznaní vyššej platovej triedy v jednom prípade u pracovníčky na základe najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa pracovnej náplne. Rozhodol tiež na základe písomného zdôvodnenia o pridelení odmeny za dlhoročnú prácu pri ukončení pracovného pomeru a odsúhlasil preplatenie nevyčerpanej dovolenky. Finančné prostriedky na odmenu boli presunuté na základe rozpočtového opatrenia, ktoré bolo schválené v súlade so zásadami rozpočtového hospodárenia obce.

- Podmienky na určenie tarifného platu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme sú upravené v § 7 zákona o odmeňovaní. Možno hovoriť o štandardnom spôsobe a o osobitnom spôsobe určenia tarifného platu. O štandardný spôsob určenia tarifného platu ide vtedy, ak sa tarifný plat určí zo stupnice platových taríf. Pri osobitnom spôsobe zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi iným spôsobom a je možné uplatniť ho len v tých prípadoch, keď je to v zákone o odmeňovaní uvedené. Osobitný spôsob určenia tarifného platu podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní môže zamestnávateľ od 1. januára 2009 uplatniť plošne u všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Tento osobitný spôsob spočíva v tom, že zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat z príslušnej stupnice platových taríf bez závislosti od započítanej praxe, t. j. v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil. Takto určený tarifný plat však nesmie byť nižší ako tarifný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa jeho zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností, pri vykonávaní ktorých sa zamestnancom bude tarifný plat určovať podľa ustanovenia § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní, dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov v podnikovej kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise. Kontrolný orgán zistil, že sa neuplatnil tento osobitný spôsob určenia tarifného platu .

- Osobitný spôsob určenia tarifného platu, ktorý je upravený v § 7 ods. 9 až 13 zákona o odmeňovaní, sa uplatňuje u pedagogických zamestnancov. Tarifný plat pedagogických zamestnancov je dvojzložkový. Tvorí ho platová tarifa a zvýšenie platovej tarify za roky dosiahnutej započítanej praxe. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi prizná vo výške zodpovedajúcej platovej triede, do ktorej je zaradený podľa náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti. Pracovné činnosti, ktoré vykonávajú pedagogickí zamestnanci, sú z hľadiska ich náročnosti a zložitosti zaradené v katalógu pracovných činností do 6. až 12. platovej triedy. Platové tarify pre tieto platové triedy sú uvedené v prílohe č. 7 zákona o odmeňovaní.

- Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi zvýši vždy k 1. januáru bežného kalendárneho roka o príslušné percento za každý celý rok započítanej praxe, ktorú pedagogický zamestnanec dosiahol k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka. Zákon o odmeňovaní ustanovuje dve rôzne percentuálne zvýšenia platovej tarify v závislosti od dĺžky započítanej praxe, ktorú pedagogický zamestnanec dosiahol. V prvom pásme sa platová tarifa zvýši o 1 % za každý celý rok až do 16 rokov započítanej praxe pedagogického zamestnanca. V druhom pásme za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov vrátane sa platová tarifa zvýši o 0,5 %. Ustanovením sa limituje horná hranica dĺžky započítanej praxe, za ktorú sa platová tarifa zvyšuje, na 32 rokov. Za započítanú prax nad 32 rokov sa platová tarifa už nezvyšuje.

- Pedagogickým zamestnancom v MŠ sú priznávané aj jednotlivé príplatky, osobný, za triednictvo, zmennosť a za riadenie v súlade so zákonom. Podľa § 14 zákona o odmeňovaní pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, patrí za túto činnosť príplatočok v sume 5 % jeho tarifného platu, ak predmetnú činnosť vykonáva v jednej triede. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že pri určení sumy príplatočku za činnosť triedneho učiteľa zamestnávateľ vychádza zo sumy tarifného platu, ktorý mu priznal, t. j. zo sumy, ktorá je súčtom platovej tarify a zvýšenia platovej tarify, ktoré sú tomuto triednemu učiteľovi priznané. Kontrolou zatried'ovania pracovníčok MŠ do platových tried a pracovných tried neboli zistené nezrovnalosti.

- kontrolný orgán v rámci opatrení navrhuje spresniť dokumentáciu o určení funkčného platu o kvalifikačné predpoklady a upresnenie najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska zložitosti pri priznávaní platovej triedy.

- doplniť osobné spisy zamestnancov (doklady o určení započítanej praxe pri nástupe do zamestnania, pracovné zmluvy a presnejšie opisy pracovných činností,

- V § 7a zákona o odmeňovaní sú ustanovené len všeobecné podmienky na priznanie osobného platu. Zákon o odmeňovaní nemôže ustanoviť podrobnejšie podmienky, pretože „osobitne významné pracovné činnosti“ alebo „mimoriadne náročné pracovné úlohy“ majú u každého zamestnávateľa iný obsah. Preto by zamestnávateľ mal kritériá na priznanie osobného platu podrobnejšie rozpracovať na svoje podmienky v pracovnom poriadku.

- kontrolný orgán pri kontrole čerpania finančných prostriedkov na mzdy vyplácané v banke a v pokladni nezistil nedostatky. Mzdy boli vyplatené správne a v pokladni v súlade so zmluvami pre aktivačných pracovníkov alebo v súlade s dohodami o mimopracovnej činnosti.

- pri kontrole účtu 521 – mzdové náklady, 525 – ostatné sociálne poistenie, kde sa účtuje DDP, 527 – zákonné sociálne náklady kde sa účtovala PN v porovnaní s účtom 331 – Zamestnanci bol zistený rozdiel, ktorý vznikol účtovaním nákladov stavebného úradu na účty 521/396.

- Celková suma mzdových nákladov účtovaná na účte 521 v roku 2012 bola 68 800,68 €, oproti roku 2011, kde boli mzdové náklady 63 575,11 € je to zvýšenie o 5 225,57 €.

- na rozpočtovú položku 642006 boli v roku 2012 čerpané prostriedky na výdavky za členské príspevky vo výške 139,38 € a na rozpočtovej položke 642015 výdavky na nemocenské dávky v MŠ vo výške 80,56 €. Na položke 642026 v ŠJ boli čerpané finančné prostriedky na stravné pre deti v hmotnej núdzi v sume 462,33 €.

Na základe výsledku kontroly uvedenej v správe, kontrolný orgán uložil starostovi obce prijať konkrétne opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin a určiť osoby zodpovedné za zistené nedostatky .

Vypracovala: Ing. Elena Ďurovičová
Dňa 18.2.2013 v Rudne nad Hronom