

**Hlavný kontrolór Obce Láb:  
Ing. Silvia Kapášová**

**SPRÁVA O VÝSLEDKU KONTROLY**

***stavu pracovníkov Obecného úradu obce Láb a  
organizačného poriadku obce Láb k termínu  
30.4.2016 z pohľadu súladu a aktuálnosti  
smernice a skutkového stavu pracovníkov***

Október 2016

---

## Obsah

|  |    |
|--|----|
| A. ZAČIATOK KONTROLY.....  | 3  |
| B. KONTROLNÉ ZISTENIA .....  | 4  |
| C. VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE A RELEVANTNÉ FAKTORY.....  | 5  |
| 1. ZÁKLADNÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC .....   | 5  |
| 2. KONTROLNÉ ZISTENIA .....  | 5  |
| Organizačný poriadok .....   | 5  |
| Pracovný poriadok.....   | 7  |
| Pracovné zmluvy .....  | 8  |
| Kontrola prihlasovania zamestnancov do poisťovní a kontrola súladu<br>vykazovaných skutočností v mzdových listoch a výkazníctva voči poisťovniam | 11 |
| 3. ZOZNAM PRÍLOH PREUKAZUJÚCICH ZISTENÉ NEDOSTATKY: .....  | 11 |

## **A. PRIEBEH KONTROLY**

Kontrola stavu pracovníkov obecného úradu obce Láb a organizačného poriadku obce Láb k termínu 30.4.2016 alebo k termínu 31.5.2016 z pohľadu súladu a aktuálnosti smernice a skutkového stavu pracovníkov, vrátane kontroly prihlasovania zamestnancov do poisťovní a kontroly súladu vykazovaných skutočností v mzdových listoch a výkazníctva voči poisťovniam bola vykonaná primeraným uplatnením ustanovení § 20 a nasl. zákona č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Cieľom kontroly je overiť hospodárnosť, efektívnosť, účinnosť a účelnosť pri hospodárení s verejnými financiami, a overiť spoľahlivosť výkazníctva a dostupnosť, správnosť a úplnosť informácií o finančných operáciách v súvislosti s predmetom kontroly.

Výkon kontroly bol schválený uznesením Obecného zastupiteľstva obce Láb č. 6/2016 zo dňa 3.3.2016. Kontrola bola vykonaná v zmysle zákona č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Oprávnenou osobou je Ing. Silvia Kapášová, hlavný kontrolór obce Láb

Prizvané osoby: ku kontrole neboli prizvané žiadne ďalšie osoby

Povinnou osobou je Obecný úrad obce Láb

K následnej finančnej kontrole boli dňa 6.5.2016 predložené nasledovné dokumenty, doklady a informácie:

- Mesačné výkazy poskytnuté Sociálnej poisťovni, Všeobecnej zdravotnej poisťovni, Union zdravotnej poisťovni
- Registračné listy predložené Sociálnej poisťovni
- Aktuálne platný Organizačný poriadok zo dňa 1.1.2011 znení dodatku
- Aktuálne platný Pracovný poriadok z marca 2002
- Pracovné zmluvy (7 zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere).

Návrh správy bol predložený starostovi obce Láb p. Moravčíkovi s termínom podania námietok do 5.10.2016. Námietky k návrhu správy neboli predložené. Taktiež neboli podané námietky ani voči opatreniam a odporúčaniam a termínu ich splnenia. Správa z kontroly bola spracovaná dňa 15.10.2016.

**B. KONTROLNÉ ZISTENIA**

Kontrolné zistenia, ktoré sú detailne definované v ďalšom texte, vyplývajú z nesprávnej aplikácie zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

## **C. VŠEOBECNÉ INFORMÁCIE A RELEVANTNÉ FAKTORY**

### **1. ZÁKLADNÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC**

Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme sú riešené špeciálnou normou zákonom č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Oblasti, ktoré nie sú riešené predmetnou právnou normou, sú riešené tzv. Zákonníkom práce jeho primeraným použitím (náležitosti pracovnej zmluvy, predzmluvné vzťahy, ..). Spôsob odmeňovania je riešený zákonom č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V prípade, ak obec nemá uzatvorenú vlastnú kolektívnu zmluvu, riadi sa kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Základnými internými právnymi normami, ktoré upravujú práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa, ich vzájomné práva, kompetencie a povinnosti sú organizačný poriadok, ktorého súčasťou je organizačné schéma, pracovný poriadok a poriadok odmeňovania. Uvedené dokumenty vydáva starosta, ktorému je uvedená kompetencia daná § 13, ods. 4 písm. d) zákona o obecnom zriadení. O vydaní týchto dokumentov informuje obecné zastupiteľstvo.

### **2. KONTROLNÉ ZISTENIA**

#### **Organizačný poriadok**

Organizačný poriadok je základným dokumentom, ktorý definuje väzby v rámci organizačnej štruktúry. Ide ako o väzby horizontálne, tak aj vertikálne. Organizačný poriadok ďalej udáva náplň práce jednotlivých útvarov a pracovných pozícií. Uzatváranie pracovno právnych vzťahov je možné len v prípade, ak sú „systemizované“ v organizačnom poriadku, na základe ktorého sa spracováva aj návrh rozpočtu obce pre oblasť mzdových a osobných výdavkov. Aktuálny organizačný poriadok je aj základným predpokladom pre možnosť výkonu finančnej kontroly v zmysle zákona č. 357/2015 Z.z. vykonávanej vedúcim zamestnancom a zamestnancom.

Organizačný poriadok obce Láb bol vydaný 1.1.2011 obecným zastupiteľstvom. Napriek mnohým zmenám, nielen legislatívnym, ale aj v organizácii obecného úradu, nebol organizačný poriadok novelizovaný. Svojimi ustanoveniami tak nezodpovedá platnej legislatíve a útvary a ich úlohy nezodpovedajú dnešnému stavu z pohľadu povinností definovaných rôznymi právnymi predpismi. Taktiež sa výrazne zmenila aj náplň práce jednotlivých pracovných pozícií.

Hlavným nedostatkom organizačného poriadku je skutočnosť, že nedefinuje, či sa pracovno právne vzťahy riešia v zmysle zákona o verejnej službe alebo Zákonníka práce. Uvedená skutočnosť determinuje práva a povinnosti ako zamestnancov, tak aj zamestnávateľa a má vplyv aj na aplikáciu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Ovplyvňuje tak napríklad základnú výmeru dovolenky, systém odmeňovania pracovníkov obecného úradu a iné: § 16, ods. 5 zákona o obecnom zriadení: „Organizáciu obecného úradu, počet zamestnancov a ich pracovné činnosti ustanovuje organizačný poriadok obecného úradu.“

V reálnej praxi obec využíva a aplikuje zákon o verejnej službe a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme je úpravou lex specialis vo vzťahu k Zákonníku práce. Zákonník práce sa uplatní tam, kde právne vzťahy nie sú upravené týmto zákonom. Tento zákon sa má aplikovať na práva a povinnosti zamestnancov, ktorí nevykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce. Uvedenú skutočnosť organizačný poriadok neobsahuje.

V dôsledku aj inej legislatívnej zmeny je neplatným hneď aj úvodné ustanovenie čl. 1, prvý odsek, ktorý definuje obecný úrad v Lábe ako „výkonným orgánom obecného zastupiteľstva a starostky“. Uvedená dikcia má vplyv na kompetencie zastupiteľstva, starostu a úradu. V čase prijímania organizačného poriadku bolo možné, aby uznesenia obecného zastupiteľstva boli formulované spôsobom ukladania úloh úradu, resp. starostovi (prednostovi, ako zástupcovi úradu). V súčasnosti v dôsledku neplatnosti uvedenej zákonnej definície nie je možné, aby zastupiteľstvo ukladalo úlohy starostovi. Súdne rozhodnutia ako aj bežná aplikačná prax prokuratúry potvrdzujú rovnocenné postavenie starostu a zastupiteľstva a preto nie je možné, aby jeden rovnocenný orgán ukladal úlohy druhému.

Ďalej organizačný poriadok stanovuje, že obecný úrad o.i. „vypracúva písomné vyhotovenia všetkých rozhodnutí starostu vydaných v správnom konaní.“ Ide o zúženú definíciu, ktorá neoprávnené modifikuje zákonné ustanovenie (obec vydáva aj iné rozhodnutia ako v správnom konaní).

Organizačný poriadok nedefinuje, na koho sa vzťahuje a pre ktorých zamestnancov je záväzný. Jeho aplikácia tak môže byť sporná najmä vo väzbe na pracovníkov v rámci mimopracovných pomerov alebo pracovníkov rozpočtových organizácií.

Článok 5 definuje, že obecný úrad je dvojstupňovo riadený. Prvý stupeň je starosta a druhý je tvorený odbornými zamestnancami. V článku 6 je definované členenie úradu na útvary, t.zn. predpokladá trojstupňové riadenie. Dôsledku zastaranosti celého dokumentu sú aj povinnosti útvarov definované spôsobom, ktorý dnes nezodpovedá povinnostiam v zmysle platnej legislatívy. Uvedený nedostatok ovplyvňuje aj pracovné náplne jednotlivých pracovníkov, ktoré sú definované odlišným spôsobom ako definícia úloh jednotlivých útvarov. Organizačný poriadok ďalej nedefinuje vzájomné vzťahy medzi útvarmi, odbornými pracovníkmi.

Príloha k organizačnému poriadku označená ako Organizačná schéma Obecného úradu Láb opätovne definuje náplň práce jednotlivých útvarov, avšak odlišným spôsobom ako samotný organizačný poriadok. Definuje však jednou vetou skutočnosť, že „zamestnanci sú zamestnancami obce vo verejnom záujme“. Útvary sú v organizačnej schéme nazvané odlišným spôsobom ako organizačný poriadok. Do pracovnej zmluvy tak nie je možné určiť jednoznačný názov pracovnej pozície v zmysle organizačného poriadku.

V rámci organizačnej schémy je ustanovené obecné zastupiteľstvo s počtom poslancov 9. Uvedený počet nemusí byť fixný, nakoľko ho stanovujú poslanci pre ďalšie volebné obdobie. S prípadnou zmenou počtu poslancov je tak nutné novelizovať aj organizačný poriadok.

Organizačná schéma definuje, že obec má vytvorenú obecnú radu. Ide o neaktuálny údaj, resp. ak organizačný poriadok definuje existenciu obecnej rady, mala byť zriadená.

Neštandardnou je definovanie personálneho obsadenia funkcií a jednotlivých zložiek obecného úradu uvedením konkrétnych mien pracovníkov v rámci organizačného poriadku. Organizačný poriadok vytvára pracovné pozície a útvary a nedefinuje ich obsadenie. Táto časť vzhľadom na zastaranosť dokumentu je neaktuálna.

S účinnosťou od 1.1.2013 vydala starostka obce Láb Dodatok č. 1 k organizačnému poriadku, ktorým sa riešila čiastočná aktualizácia obsadenia pracovných pozícií. Ostatné nedostatky organizačného poriadku riešené neboli a organizačný poriadok nebol v ostatných bodoch aktualizovaný.

Organizačný poriadok neobsahuje ani v základnom dokumente, ani v dodatku č. 1 organizačnú schému. Nejednoznačnosť označenia pracovných pozícií a vo vymedzení náplne práce neumožňuje efektívny výkon finančnej kontroly. Pred samotným uzatvorením pracovnej zmluvy je nutné vykonať finančnú kontrolu, a to ako z pohľadu existencie obsadzovanej pozície, tak aj z pohľadu rozpočtového krytia. Neexistencia organizačnej schémy s popisom pracovných pozícií vylučuje výkon finančnej kontroly.

*Návrh opatrenia:*

*Aktualizovať organizačný poriadok a jeho ustanovenia uviesť do súladu s platnou legislatívou. Jednoznačne vymedziť práva a povinnosti jednotlivých pracovných pozícií a útvarov, ak budú definované.*

*Dôsledne dodržiavať zákon č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole v rámci pracovno právnych vzťahov a pracovno právnej agendy.*

### **Pracovný poriadok**

Pracovný poriadok bol vydaný obecným zastupiteľstvom v obci Láb v roku 2002. V zmysle údajov v pracovnom poriadku bol prerokovaný so zamestnaneckou radou – dôverníkom.

Pracovný poriadok obsahuje definície, ktoré v dôsledku legislatívnych zmien nie sú platné. Obsahuje opis časti zákona o verejnej službe, a to bez možnosti ich aplikácie v podmienkach v obci Láb a najmä bez väzby na organizačný poriadok. Napr. definuje podmienky uzatvorenia pracovného pomeru vedúceho zamestnanca, organizačná štruktúra však nepozná pozíciu vedúceho zamestnanca v zmysle zákona o verejnej službe. Terminologicky pracuje s nesprávnymi označeniami a „čechizmami“.

Pracovný poriadok sa nevzťahuje na pracovníkov, ktorí pracujú v rámci mimopracovných pomerov na základe „dohôd“. Podmienky týchto pracovno právnych vzťahov nie sú riešené v žiadnom inom vnútornom predpise.

Niektoré podmienky pracovno právneho vzťahu sú riešené iným spôsobom ako definuje zákon v súčasnosti. Ide napr. o skončenie pracovného pomeru v rámci skúšobnej doby (čl. 6, bod 10), t.j. ustanovenia, ktoré boli priebehu nasledujúcich rokov novelizované.

Pracovný poriadok abstrahuje od dodržiavania tzv. vyššej kolektívnej zmluvy, ktorý môže upravovať alebo upravuje napr. dĺžku trvania dovolenky, náhrady príjmu pri PN, odchodné, odstupné inak ako zákonník práce.

Neaplikovateľné sú aj niektoré ďalšie podmienky definované pracovným poriadkom. Ide napr. o povinnosť zložiť sľub pri uzatvorení pracovnej zmluvy. Stanovuje povinnosti vedúcich zamestnancov, ktorých obecny úrad nemá. Taktiež definuje pozíciu vedúceho zamestnanca v pôsobnosti štatutárneho zástupcu, ktorým môže byť napr. riaditeľ rozpočtovej organizácie s právnou subjektivitou, avšak pracovný poriadok sa vzťahuje len na zamestnancov obecného úradu. Ide o nesprávnosti v dôsledku opísania vtedy platného znenia zákona do pracovného poriadku, a to bez následnej novelizácie predpisu.

Ustanovenia týkajúce sa porušenia pracovnej disciplíny (čl. 9) sú čiastočne formulované všeobecne a nepresne. V bode 2 sa definuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny nesplnenie úlohy zásadného charakteru. Nie je jasná definícia, čo je úloh zásadného charakteru. Všeobecnosť ustanovení vytvára právnu neistotu pri riešení problémov v súvislosti s plnením pracovných povinností a riziká súdnych sporov v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Čl. 12 Dovoľenka na zotavenie je v dôsledku neaktuálnosti pracovného poriadku riešená v rozpore so zákonom a nezohľadňuje kolektívnu zmluvu, podľa ktorej postupujú zamestnávateľia so zamestnancami vo verejnej službe.

V rámci ochrany a bezpečnosti pri práci je časť úloh delimitovaná na vedúcich zamestnancov, ktorí neexistujú. Z pracovného poriadku tak nevyplýva zástupnosť a zodpovednosť v oblasti ochrany a bezpečnosti pri práci.

Pracovný poriadok je ťažko aplikovateľný v podmienkach obce Láb, nakoľko je všeobecný, obsahuje len opis zákonných a v súčasnosti neplatných ustanovení a nerieši špecifiká obce s nižším počtom zamestnancov.

*Návrh opatrení:*

*Aktualizovať pracovný poriadok a jeho ustanovenia dať do súladu s platnou legislatívou. Pri jeho spracovávaní zohľadňovať podmienky stanovené organizačným poriadkom a špecifiká obecného úradu s nižším počtom zamestnancov a nutnosťou kumulovania funkcií.*

## **Pracovné zmluvy**

Obec Láb využíva viac vzorov pracovných zmlúv, ktoré však nie sú zjednotené z pohľadu zákonnej úpravy pracovného vzťahu (podmienky pracovného pomeru podľa zákona o verejnej službe, zákonníka práce). Uvedený nedostatok sa prejavuje aj v spôsobe definovania mzdy, resp. platu konkrétneho zamestnanca.

Pracovník č. 1

Je uzatvorených viacero pracovných zmlúv, pričom zmeny v pracovnom vzťahu boli vykonávané vo forme uzatvorenia nových pracovných zmlúv a nie formou dodatkov k pracovnej zmluve. Pôvodné pracovné zmluvy neboli zrušené a de iure sú platné všetky. Náplne práce sa preto taktiež nedajú pripojiť ku konkrétnej zmluve.

Pracovná zmluva je na bežne dostupnom tlačive z 90-tych rokov, ktoré nezodpovedá dnešným potrebám vo vymedzení si vzájomných práv a povinností. Vzhľadom na predtlač je pracovná zmluva textáciou prispôbená zákonníku práce a nie zákonu o verejnej službe a vyššej kolektívnej zmluve. Vzhľadom na nedostatky aj v organizačnom a pracovnom



poriadku sú niektoré ustanovenia vo vzájomnom rozpore (dĺžka pracovného času, trvanie dovolenky, názov pracovnej pozície) a neurčité.

Posledná pracovná náplň je z roku 2002 a je neaktuálna. Popis pracovnej pozície nezodpovedá organizačnému poriadku.

*Návrh opatrenia:*

*Aktualizácia pracovnej zmluvy vrátane pracovnej náplne, zosúladenie s organizačným a pracovným poriadkom a danie do súladu so zákonom o verejnej službe, o odmeňovaní zamestnancov vo verejnej službe a s kolektívnou zmluvou. Pôvodné pracovné zmluvy zrušiť.*

Pracovník č. 2

Uzatvorených viacero pracovných zmlúv, pričom zmeny v pracovnom vzťahu boli vykonávané vo forme uzatvorenia nových pracovných zmlúv a nie formou dodatkov k pracovnej zmluve. Pôvodné pracovné zmluvy neboli zrušené a de iure sú platné všetky. Náplne práce sa preto taktiež nedajú pripojiť ku konkrétnej zmluve.

Pracovná zmluva je na bežne dostupnom tlačive z 90-tych rokov, ktoré nezodpovedá dnešným potrebám vo vymedzení si vzájomných práv a povinností. Vzhľadom na predtlač je pracovná zmluva textáciou prispôbena zákonníku práce a nie zákonu o verejnej službe a vyššej kolektívnej zmluve. Vzhľadom na nedostatky aj v organizačnom a pracovnom poriadku sú niektoré ustanovenia vo vzájomnom rozpore (dĺžka pracovného času, trvanie dovolenky, názov pracovnej pozície) a neurčité.

Posledná pracovná náplň je z roku 2004 a je neaktuálna. Popis pracovnej pozície nezodpovedá organizačnému poriadku.

*Návrh opatrenia:*

*Aktualizácia pracovnej zmluvy vrátane pracovnej náplne, zosúladenie s organizačným a pracovným poriadkom a danie do súladu so zákonom o verejnej službe, o odmeňovaní zamestnancov vo verejnej službe a s kolektívnou zmluvou. Pôvodné pracovné zmluvy zrušiť.*

Pracovník č. 3

Pracovná zmluva je uzatvorená pri výlučnej aplikácii zákonníka práce, pričom obsahuje podmienky dané len zákonníkom práce. Pracovný poriadok v prílohe obsahuje vetu, v zmysle ktorej sú zamestnanci obce zamestnancami vo verejnej službe. Pracovná zmluva túto skutočnosť nezohľadňuje.

Pracovné pomery na pozície administratívneho charakteru je možné uzatvárať len podľa jednotného systému zákona o verejnej službe. Vyššie špecifikované pracovné pomery vykazujú znaky, že mali byť uzatvorené podľa zákona o verejnej službe, predmetný pracovný vzťah je uzatvorený len podľa zákonníka práce, čo zakladá možnú diskrimináciu v pracovných podmienkach. Kolektívna zmluva rieši niektoré oblasti pracovného pomeru výhodnejšie pre zamestnanca pri výkone vo verejnom záujme ako zákonník práce. Pracovná zmluva je v sofistikovanejšej podobe a obsahuje iné povinnosti a podmienky zamestnanca ako predtým definované pracovné pomery uzatvorené dlhšie časové obdobie predtým.

Vzhľadom na opis zákonných ustanovení v pracovnej zmluve v vtedy platnom znení, sú niektoré ustanovenia neplatné (dĺžka dovolenky, výpovedná lehota, ...)

Pracovná zmluva je uzatvorená na pozíciu, ktorá nie je definovaná v organizačnom alebo pracovnom poriadku.

Odmena za prácu je stanovená ako mzda podľa zákonníka práce. Zamestnanci za výkon práce vo verejnom záujme poberajú plat, ktorého zložky sú definované zákonom č. 553/2003 Z.z. Zároveň majú nárok na tzv. valorizáciu, ktorú Zákonník práce nedefinuje.

*Návrh opatrení:*

*Spracovať dodatok k pracovnej zmluve, ktorým sa zjednotí právne postavenie zamestnanca a uplatniteľnosť legislatívy na jednotný rámec – zákon o verejnej službe a kolektívna zmluva. Popis funkcie definovať vo väzbe na organizačný poriadok. Ustanovenia definované v rozpore so zákonom aktualizovať. Mzdu nahradiť platom v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní pracovníkov vo verejnej službe.*

Pracovník č. 4

Pracovná zmluva je uzatvorená na pracovnú pozíciu, ktorá nie je obsiahnutá v organizačnom poriadku. Podmienky stanovené pracovnou zmluvou, sú definované len vo väzbe na Zákonník práce. Odmena za prácu je stanovená vo forme mzdy, a nie platu v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z..

Pracovná zmluva obsahuje podmienky, ktoré presnejšie definujú práva a povinnosti ako zamestnanca, tak aj zamestnávateľa.

*Návrh opatrení:*

*Aktualizovať pracovnú zmluvu vo väzbe na zákon č. 552/2003 Z.z., 553/2003 Z.z. a stanoviť plat pre pracovníka vo verejnej službe.*

Pracovník č. 5 – 7

Pracovné zmluvy sú uzatvorené na pracovné pozície, ktoré predstavujú výkon manuálnych prác s prevahou fyzickej práce. Zmluvy obsahujú ustanovenia o aplikácii zákona č. 553/2003 Z.z. (o odmeňovaní) a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, vzťahujúcu sa na pracovníkov, ktorých pracovný pomer je upravený v zmysle zákona 552/2003 Z.z.. Na pracovníka s prevahou fyzickej práce sa však uvedený zákon nevzťahuje.

Pracovné zmluvy obsahujú presné vymedzenie podmienok na čerpanie dovolenky, nároku na dovolenku, skončenie pracovného pomeru podľa v súčasnosti platného zákona. V prípade zmeny zákona je nutné aktualizovať aj pracovné zmluvy, nakoľko ustanovenia pracovnej zmluvy nemajú byť v rozpore so zákonnou úpravou. Je preto vhodnejšie sa v pracovnej zmluve odvolať na príslušné ustanovenie zákona bez jeho opisu v pracovnej zmluve.

*Návrh opatrení:*

*Aktualizovať pracovné zmluvy vo väzbe na Zákonník práce a organizačný poriadok.*

*V rámci aktualizácie organizačného, pracovného poriadku a pracovných zmlúv odporúčam aj prerozdelenie výkonu niektorých administratívnych činností.*

**Kontrola prihlasovania zamestnancov do poisťovní a kontrola súladu vykazovaných skutočností v mzdových listoch a výkazníctva voči poisťovniam**

Všetci pracovníci boli prihlásení v registri Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Obec Láb vykonáva prihlasovanie zamestnancov v zmysle platnej legislatívy. V zákonných termínoch sú taktiež zasielané výkazy do Sociálnej poisťovne, zdravotných poisťovní a daňový úrad.

Mzdy sú spracovávané vo výškach v zmysle pracovných zmlúv. Dovolenky a ostatné podmienky pracovných vzťahov sú realizované v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, a to bez ohľadu na dikciu pracovných zmlúv a odvolávku na legislatívu, ktorou sú pracovné vzťahy zmluvne riešené.

*Návrh opatrení:*

*Vid' vyššie obsiahnutý text pri pracovných zmluvách*

**3. ZOZNAM PRÍLOH PREUKAZUJÚCICH ZISTENÉ NEDOSTATKY:**

- Organizačný poriadok (rok 2011), dodatok č. 1 k organizačnému poriadku
- Pracovný poriadok (rok 2002)
- Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
- Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme
- zákon č. 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme
- zákon č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Pracovné zmluvy 1 - 7

----- KONIEC SPRÁVY -----

*V Lábe, dňa 20.10.2016*

-----  
*Ing. Silvia Kapášová, v.r.*  
*Hlavný kontrolór obce Láb*

Lehota na predloženie písomného zoznamu splnených opatrení prijatých na nápravu zistených nedostatkov a na odstránenie príčin ich vzniku: 31.12.2016.