

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

SPRÁVA O VÝSLEDKU KONTROLY

***vedenia personálnej a mzdovej agendy
pracovníkov Materskej školy Láb***

Október 2016

Obsah

A.	ZAČIATOK KONTROLY.....	3
B.	KONTROLNÉ ZISTENIA	4
C.	RELEVANTNÉ FAKTORY A KONTROLNÉ ZISTENIA.....	5
1.	INTERNÝ LEGISATÍVNY RÁMEC	5
2.	ZÁKONNÁ ÚPRAVA Z POHLADU PREDMETU VÝKONU KONTROLY	7
3.	KONTROLNÉ ZISTENIA:	8
4.	OPATRENIA:.....	19
5.	ZOZNAM PRÍLOH PREUKAZUJÚCICH ZISTENÉ NEDOSTATKY:	21
6.	VYJADRENIE ŠTATUTÁRNEHO ZÁSTUPCU K NÁVRHU SPRÁVY	21

A. ZAČIATOK KONTROLY

Kontrola vedenia personálnej a mzdovej agendy pracovníkov Materskej škôlky Láb a dodržiavania vnútorných smerníc bola vykonaná v čase od 11.10.2016 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 zákonnosť pri vedení personálnej agendy pracovníkov MŠ Láb, ktorí sú v pracovnom pomere a overiť spoľahlivosť výkazníctva a dostupnosť, správnosť a úplnosť informácií o finančných operáciách v súvislosti s vedením mzdovej agendy za mesiace od mája 2016 po september 2016.

Výkon kontroly bol uskutočnený v zmysle poverenia starostu obce Láb p. Moravčíka zo dňa 3.10.2016 vo väzbe na podnet pracovníčky MŠ Láb a pracovné stretnutie uskutočnené s pracovníkmi organizácie dňa 6.10.2016. 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 Materská škôlka Láb

Kontrolované obdobie: 05/2016 – 09/2016

K následnej finančnej kontrole boli dňa 11.10.2016 predložené nasledovné dokumenty, doklady a informácie:

- Personálne zložky pedagogických a nepedagogických pracovníkov, vrátane platových výmerov, pracovných zmlúv a dohôd
- Rekapitulácia miezd za mesiace kontrolovaného obdobia
- Výplatné pásky
- Potvrdenie o prevzatí výplatných pások
- Mzdové listy
- Dochádzkové listy
- Výška stanovených odmien vrátane odôvodnenia
- Zoznam o poskytnutých stravných lístkoch
- Výkazy poskytnuté sociálnej poisťovni (pravidelný príjem)
- Výpis z registra pracovníkov zo sociálnej poisťovni
- Výkazy poskytnuté zdravotným poisťovniam a daňovému úradu
- Prehľad o čerpaní dovolenky na mesačnej báze a ročnej od 05/2016 do 09/2016 vrátane
- Interné predpisy týkajúce sa mzdovej a personálnej agendy (ako napr. pracovný poriadok, organizačný poriadok, odmeňovacím poriadok)
- Interný predpis týkajúci sa vybavovania sťažností a podnetov
- Informácie z pracovného stretnutia so zamestnancami kontrolovaného subjektu v počte 9, z toho 5 nepedagogických a 4 pedagogických.

Stravné lístky poskytované neboli, preto doklady o ich prevzatí pracovníkmi nie sú súčasťou agendy.

B. KONTROLNÉ ZISTENIA

Kontrolné zistenia, ktoré sú detailne definované v ďalšom texte, vyplývajú z nesprávnej aplikácie a nedodržavania ustanovení 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, interných predpisov (pracovný poriadok).

C. RELEVANTNÉ FAKTORY A KONTROLNÉ ZISTENIA

1. INTERNÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC

Pracovný poriadok

Základným interným predpisom, ktorý definuje základné práva a povinnosti zamestnancov organizácie a zamestnávateľa, je pracovný poriadok. Pracovný poriadok bol naposledy prerokovaný s pracovníkmi v septembri 2016, pričom jeho prerokovanie bolo potvrdené podpismi zamestnancov.

Z hľadiska výkonu kontroly sú podstatné niektoré skutočnosti, ktoré sú definované a upravené pracovným poriadkom nasledovne:

Čl. 3, bod 14 – povinnosť pri uzatváraní pracovného pomeru oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu, vrátane praxe, ktorá mu bola započítaná

Skúšobná doba - v zákone č. 311/2001 Z.z. (Zákonníku práce) v § 45 sú definované podmienky a dĺžka skúšobnej doby. Túto je možné dohodnúť najviac na tri mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je to najviac na šesť mesiacov. Ani v jednom prípade nemožno skúšobnú dobu predlžovať, je možné ju iba skrátiť. Pracovný poriadok skrátil skúšobnú dobu na tri mesiace.

Riaditeľ organizácie v zmysle Čl. 11:

zabezpečuje podľa

bodu 13 c)

ods. 4 – určenie nástupu na dovolenku

ods. 5 – nariadovanie práce nadčas, čerpanie náhradného voľna, úpravu pracovného času

ods. 6 – určenie poskytnutia pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnanca

bodu 14, písmena

e) – určenie rozsahu výchovno vzdelávacej činnosti

g) – vydávanie rozhodnutia o ukončení adaptačného procesu vzdelávania

h) – vykonávanie hodnotenia priamo podriadených najmenej jeden krát za rok

Čl. 12,

bod 10 – zamestnávateľ zabezpečuje, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný čas evidovali a kontrolovali

bod 12 – začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je nutné prerokovať so zástupcom zamestnancov

bod 13 – ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín, zamestnanec má nárok na odpočinok a prestávku na jedenie v dĺžke 30 min., prestávka sa neposkytuje na začiatku a konci pracovnej zmeny

Čl. 13,

bod 4 – v prípade potreby je zakotvená povinnosť zastupovania iného zamestnanca

Čl. 14,

bod 1 – práca nadčas sa vykonáva len v prípade jej nariadenia riaditeľom organizácie

bod 6 – za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorá nebula nariadená

bod 7 – v prípade, ak je za prácu nadčas poskytované platené náhradné voľno, je nutné ho poskytnúť najneskôr do 3 mesiacov

bod 8 – v prípade práce nadčas počas soboty, nedele a sviatku prislúcha zamestnancovi príplatok

bod 11 – za prácu nadčas počas nočných hodín prislúchajú zamestnancovi príplatky v zmysle zákonníka práce

bod 15 – zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, pracovnej pohotovosti, pričom musí byť zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku

Čl. 15, bod 7 – čerpanie dovolenky sa realizuje na základe plánu dovoleniak, ktorý má byť prerokovaný so zástupcom zamestnancov

Čl. 16,

bod 4 – plat sa určuje vo forme funkčného platu

bod 5 – prax sa definuje na základe dohodnutej práce a kvalifikačného stupňa

Čl. 17, bod 3 – zamestnávateľ má povinnosť vydať písomný doklad o zložkách platu, zrážkach, cene práce, odvodoch

Čl. 18, bod 3 – zrážky z platu vo forme ostatných zrážok je možné zrealizovať len na základe dohody o zrážkach zo mzdy

Čl. 19, bod 2 – zamestnávateľ je povinný poskytnúť platené voľno v dôsledku prekážok v práci na strane zamestnanca počas pracovnej zmeny, a to v prípade, ak záležitosť nie je možné vybaviť po pracovnom čase

Odmeňovací poriadok

- bol prijatý v roku 2012, so súčasnými zamestnancami bol prerokovaný spolu s pracovným poriadkom dňa 2.9.2016, čo zamestnanci potvrdili svojim podpisom

Čl. 1,

bod 6 – o osobnom príplatku rozhoduje riaditeľ organizácie

bod 10 – osobný príplatok nemôže byť priznaný v prípade, ak zamestnanec počas uplynulých 6 mesiacov porušil závažne pracovnú disciplínu

Čl. 5

bod 1 – osobný príplatok je možné odobrať na 1 až 6 mesiacov

bod 2 – odňatie alebo zníženie osobného príplatku je potrebné prerokovať na pedagogickej a pracovnej porade

Platový poriadok (z roku 2008)

- odmenu je možné poskytnúť po prerokovaní s odborovou organizáciou
- platobný poriadok nie je podpísaný zo strany zástupcu odborovej organizácie

Organizačný poriadok (z roku 2008)

- nie je doklad o jeho prerokovaní so súčasnými zamestnancami v pracovnom pomere
- ako poradný orgán je ustanovená tzv. gremiálna porada, ktorá však v súčasnosti nie je zriadená

2. ZÁKONNÁ ÚPRAVA Z POHĽADU PREDMETU VÝKONU KONTROLY

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

V zmysle § 3 musia zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme spĺňať požiadavky:

- a) spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- b) bezúhonnosť
- c) kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- d) zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis, ...

Predpoklady uvedené v predchádzajúcom odseku musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

Za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme stanovuje podmienky odmeňovania pedagogických a nepedagogických pracovníkov.

O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad, ak nie je ďalej ustanovené inak. Kvalifikačný predpoklad vzdelania na účely tohto zákona je primárne vzdelanie alebo nižšie stredné vzdelanie (ďalej len „základné vzdelanie“), nižšie stredné odborné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“), úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“), vyššie odborné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.

Zamestnancovi patrí v zmysle § 4, ods. 1 predmetného zákona plat, ktorým je tarifný plat, osobný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, platová kompenzácia, kreditový príplatok, atď.

Ďalšími právnymi normami, relevantnými pre výkon kontroly, je zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, zákon č. 122//2013 Z.z. o ochrane osobných údajov, zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce v znení neskorších predpisov.

3. KONTROLNÉ ZISTENIA:

HODNOTENIE POSKYTNUTEJ DOKUMENTÁCIE A INFORMÁCIÍ

Evidencia dochádzky, dovolenky, práce nadčas, odmien

Dochádzka nie je evidovaná v zmysle platnej legislatívy, ani vyššie definovaných interných predpisov pracovno právneho charakteru. Dochádzka nie je evidovaná preukazným spôsobom, nakoľko nie je možné stanoviť začiatok a koniec pracovnej zmeny konkrétnych zamestnancov, t.j. dĺžku pracovnej zmeny, opustenie pracoviska a jeho dobu, prácu nadčas, dĺžku práce nadčas a hodiny, kedy bola práca nadčas realizovaná.

Práca nadčas je evidovaná len z pohľadu jej dĺžky v hodinách (vo forme sumárnej tabuľky za mesiac), nie z pohľadu preukaznosti nároku na príplatky, napr. za prácu v noci, vo sviatok, v sobotu, nedeľu.

Nedostatočná evidencia dochádzky neumožňuje preukázať ani nárok na prestávku v práci na odpočinok a jedenie. Počas mesiaca august 2016 nebola v prevádzke jedáleň materskej škôlky, pričom zamestnanci dochádzali do práce. Nie je však možné posúdiť ich nárok na náhradné stravovanie, resp. tzv. stravné lístky.

Evidencia dovolenky je spochybniteľná a nepreukazná. Za mesiac august 2016 bolo jednej zamestnankyni podľa dostupnej evidencie odpočítaných viac dní dovolenky, ako čerpala. Počet dní dovolenky v jej neprospech je štyri. Z dochádzky za mesiac september 2016 a z výplatnej pásky za september 2016 nevyplýva, že uvedený nedostatok bol odstránený. Mohlo tak dôjsť ku kráteniu jej nároku na dovolenku.

Evidencia o čerpaní dovolenky je evidovaná a preukazovaná viacerými spôsobmi, avšak vo vzájomnom rozpore medzi jednotlivými evidenciami – dovolenkovými lístkami, dochádzkou, evidenciou dovolenky. V spornom vyššie uvedenom prípade boli dovolenkové lístky vystavené na 11 dní, evidencia na 10 dní a dochádzka na 15 dní.

Jednotlivé personálne a mzdové spisy obsahovali údaje o poskytovaných odmenách, ako aj dôvody (zdôvodnenia) ich poskytnutia. Ich poskytnutie však nebýva prerokované s odborovou organizáciou (zástupcom zamestnancov). Vo väčšine prípadoch bola výška odmeny písomne oznámená aj zamestnancovi.

Potvrdenia o odovzdaní výplatných pásoch boli počas sledovaného mzdového obdobia súčasťou mzdovej agendy. Avšak z agendy nevyplýva, kedy boli zamestnancom predložené. Len v individuálnom prípade bol poznačený aj dátum prevzatia výplatnej pásky za mesiac júl 2016, a to dňa 22.8.2016, čo nie je ku dňu úhrady mzdy.

V žiadnom mesiaci sledovaného obdobia nebol zo strany štatutárneho zástupcu daný príkaz na výkon práce nadčas, a to ani počas dňa, ani v nočných hodinách.

Zrážky zo mzdy

Z rekapitulácie miezd za mesiace august a september 2016 vyplýva, že zo mzdy boli zrealizované zrážky v dôsledku platenia pôžičky. Žiaden osobný spis neobsahoval dohodu

o zrážkach zo mzdy za účelom úhrady pôžičky. Ide o zrážky realizované v rozpore so zákonom.

Výplatné pásky

Výplatné pásky obsahujú všetky náležitosti, ktoré sú definované platnou legislatívou a pracovným poriadkom. Mzdy sú spracovávané výpočtovou technikou využívajúc profesionálny software. Mzdy sú spracovávané v súlade s funkčnými platmi, ktoré boli jednotlivým zamestnancom priznané.

Ochrana osobných údajov

Osobné spisy neobsahujú súhlas zamestnancov so spracovávaním osobných údajov v zmysle v súčasnosti platnej legislatívy. Nie je zabezpečený súhlas ani v prospech tzv. sprostredkovateľskej organizácie, ktorá externou formou spolupráce (dodávateľsky) spracováva mzdové a osobné údaje. V individuálnych prípadoch spisy obsahujú poučenia zamestnancov o ochrane osobných údajov (z roku 2015). Organizácia je povinná mať spracovaný bezpečnostný projekt, pričom poučenia jednotlivých zamestnancov sú súčasťou projektu a zároveň zákonnou povinnosťou. Pri nástupe nových zamestnancov je zamestnávateľ povinný bezodkladne poučiť zamestnancov o bezpečnostnom projekte a o ochrane osobných údajov. Poučenie je povinný preukázať.

Výkazníctvo

Všetci zamestnanci sú evidovaní v zdravotných poisťovniach a v registri Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ prihlásil k odvodovým povinnostiam všetkých zamestnancov a odvádza poisťné zo mzdy v zmysle mzdových listov. Taktiež sú zasielané aj výkazy o preddavkov na daň z príjmov príslušnému daňovému úradu (Malacky). Dane a odvody sú uhrádzané v termínoch a vo výškach, ktoré sú vykazované aj v mzdových listoch.

Náležitosti osobných spisov

Personálne spisy nie sú vedené jednotným spôsobom a mnohé skutočnosti, ktoré je nevyhnutné preukazovať, nie sú pri vzniku a trvaní pracovného pomeru dokladované a preukazné. Ide napr. o doklady o vzdelaní, splnenie náležitosti v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z., 553/2003 Z.z., prípadne 317/2009 Z.z.- bezúhonnosť, spôsobilosť pre právne úkony, zdravotná spôsobilosť, kvalifikačné predpoklady.

Pracovné zmluvy sú aj v prípade, kedy sa na príslušný pracovný pomer majú uplatňovať ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, uzatvárané v zmysle podmienok zákonníka práce. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme je tzv. špeciálnou právnou normou vo vzťahu k Zákonníku práce, a mnohé podmienky trvania pracovného vzťahu upravuje odlišným spôsobom.

Pracovné zmluvy obsahujú nejednotné podmienky pracovno právnych vzťahov. Odlišným spôsobom upravuje napr. termín úhrady mzdy – buď 12. deň nasledujúceho mesiaca, alebo 20. deň nasledujúceho mesiaca alebo posledný deň nasledujúceho mesiaca.

Daňové úľavy sú vykonávané bez príslušnej dokumentácie a preukázania naplnenia podmienok zákona o dani z príjmov. Taktiež aj ročné zúčtovania dane z príjmov sú

vykonávané bez príslušných žiadostí a preukázania náležitostí k ročnému zúčtovania (prípadné uplatnenie nezdaniteľnej časti dane za daňovníka, manžela/ manželku, atď.). Uvedená skutočnosť je nedostatkom v každom mzdovom spise.

Pracovník 1

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované, avšak nie ku dňu nástupu pracovníka. Toto oznámenie neobsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify. Oznámenie nebolo zamestnancovi odovzdané ku dňu vzniku pracovného pomeru.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Pracovná zmluva bola spracovaná v písomnej forme a obsahuje zákonom stanovené náležitosti z hľadiska definovania základných podmienok pracovno právneho vzťahu (miesto výkonu prác, dátum vzniku pracovného pomeru, dĺžka dovolenky, atď.).

V spisovom materiály chýba doklad o poučení v zmysle zákona o ochrane osobných údajov, doklad o dosiahnutom najvyššom vzdelaní a výpis z registra trestov a iné náležitosti o splnení podmienok pri vzniku pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z..

Pracovník 2

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka. Toto oznámenie neobsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Pracovná zmluva bola spracovaná v písomnej forme a obsahuje zákonom stanovené náležitosti z hľadiska definovania základných podmienok pracovno právneho vzťahu (miesto výkonu prác, dátum vzniku pracovného pomeru, dĺžka dovolenky, atď.). Pracovná zmluva obsahuje aj pracovnú náplň.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv.

vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

V spisovom materiály chýba doklad o poučení v zmysle zákona o ochrane osobných údajov, doklad o dosiahnutom najvyššom vzdelaní a výpis z registra trestov a iné náležitosti o splnení podmienok pri vzniku pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z..

Pracovník 3

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka. Toto oznámenie neobsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani (pôvodné je z roku 2007 bez každoročnej aktualizácie platnosti údajov) a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Zamestnanec uplatňuje daňový bonus na dve deti. Spis neobsahuje kópie rodných listov a informáciu o veku detí, prípadne doklad o návšteve školy.

U zamestnanca sú priznané príplatky za prácu nadčas. Tieto však nie sú preukázané evidenciou dochádzky.

V spisovom materiály chýba doklad o poučení v zmysle zákona o ochrane osobných údajov, a kópie rodných listov pre potreby uplatňovania daňového bonusu.

Pracovník 4

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka. Toto oznámenie neobsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe

podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

U zamestnanca sú priznané príplatky za prácu nadčas. Tieto však nie sú preukázané evidenciou dochádzky.

V spisovom materiály chýba doklad o poučení v zmysle zákona o ochrane osobných údajov, doklad o dosiahnutom najvyššom vzdelaní.

Pracovník 5

V spisovom materiály chýba doklad o poučení v zmysle zákona o ochrane osobných údajov. Prax v oznámení o zložení a výške funkčného platu bola priznaná na základe osobného formulára a v plnej výške.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

U zamestnanca sú priznané príplatky za prácu nadčas. Tieto však nie sú preukázané evidenciou dochádzky.

Pracovnou zmluvou je definovaná výmera dovolenky, ktorá nezodpovedá aktuálne platnej zákonnej úprave o výmere dovolenky. Pracovná zmluva je tak v rozpore so zákonnou úpravou.

Pracovník 6

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka. Toto oznámenie neobsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Napriek úrovni mzdy, z ktorej je možné uplatniť po splnení zákonných podmienok úľavy na zdravotnom poistení, nie je v spise doklad o prerokovaní tejto možnosti, resp. o informovaní zamestnanca o možnosti úľavy zo zdravotného poistenia na ročnej alebo mesačnej báze. Z minimálnej mzdy zamestnanec nemá povinnosť úhrady zdravotného poistenia.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Zo mzdy zamestnanca sú vykonávané zrážky zo mzdy, avšak bez príslušnej zmluvy. V minulosti boli realizované aj zrážky na úhradu pôžičky bez dostatočnej evidencie, a zrážky

boli uplatňované o 18 mesiacov dlhšie obdobie, ako mali. Neexistuje evidencia o výške maximálnych zrážok, čím by sa zamedzilo k nezákonnému kráteniu mzdy. Neoprávnené zrážky boli zamestnancovi vrátené po 18 mesiacoch.

Spisová agenda obsahuje viacero pracovných zmlúv a dohôd o mimopracovnom pomere, preto nie je možné jednoznačne definovať, ktoré podklady sa viažu k aktuálnemu pracovnému pomeru. Zákonné podmienky je nutné splniť vždy pri uzatváraní pracovného vzťahu, čo nebolo zabezpečené.

Pracovníčke bolo v sledovanom období krátené osobné ohodnotenie. Pracovníčka vníma postup štatutárneho zástupcu ako oprávnené. Krátenie osobného ohodnotenia bolo prerokované aj na pracovnej porade, čím boli splnené aj podmienky pracovného poriadku.

Pracovník 7

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované neskôr, ako bol deň nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Pracovná zmluva obsahuje údaj o splatnosti mzdy do 20. dňa nasledujúceho mesiaca, čo je v rozpore s pracovným poriadkom a vo vzťahu ku zamestnancovi diskriminačné, nakoľko väčšina pracovníkov má stanovený deň úhrady mzdy ako 12. deň nasledujúceho mesiaca. Pracovná náplň nie je podpísaná zo strany štatutárneho zástupcu organizácie.

Pracovníčka bola prijatá do zamestnania s charakteristikou pracovnej pozície – začínajúci pedagogický pracovník. Zákon č. 552/2003 Z.z. definuje maximálnu dĺžku praxe, ktorú môže zamestnávateľ uplatniť. Napriek uvedenej pozícii bola zamestnancovi priznaná prax v odbore 8 rokov, čím nie sú naplnené zákonné ustanovenia.

Spisový materiál neobsahuje doklady, ktoré sú potrebné v prípade práve vo verejnom záujme. Ide o preukázanie bezúhonnosti, vzdelania, zdravotnej spôsobilosti. Chýba aj súhlas so spracovaním osobných údajov, poučenie v zmysle zákona o ochrane osobných údajov.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Zamestnanec si uplatňuje daňový bonus na dve deti, pričom spis neobsahuje kópie rodných listov, prípadne doklady o návšteve školy.

Pracovník 8

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify. Priznaná prax je 25 rokov.

Podmienky, ktoré bolo nutné splniť ku dňu vzniku pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. boli preukázané a spisový materiál obsahuje doklady, ktoré tieto skutočnosti preukazujú.

Pracovná zmluva však neobsahuje podstatnú náležitosť – pracovnú náplň.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Pracovná zmluva obsahuje údaj o splatnosti mzdy do 20. dňa nasledujúceho mesiaca, čo je v rozpore s pracovným poriadkom a vo vzťahu ku zamestnancovi diskriminačné, nakoľko väčšina pracovníkov má stanovený deň úhrady mzdy ako 12. deň nasledujúceho mesiaca.

Pracovník 9

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise absentuje aktuálne vyhlásenie k dani a záujem zamestnanca o čerpanie odpočítateľnej položky. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného tzv. vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Spis obsahuje doklady o preukázaní splnenia podmienok zákona č. 552/2003 Z.z..

Pracovná zmluva obsahuje údaj o splatnosti mzdy do 20. dňa nasledujúceho mesiaca, čo je v rozpore s pracovným poriadkom a vo vzťahu ku zamestnancovi diskriminačné, nakoľko väčšina pracovníkov má stanovený deň úhrady mzdy ako 12. deň nasledujúceho mesiaca.

Pracovník 10

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Prehodnocovanie výšky funkčného platu bolo realizované zamestnávateľom po naplnení podmienok na zvýšenie platu (dlhšia prax, zvyšovania odbornosti), ale viac mesiacov spätne a na základe žiadosti zamestnávateľa. Mzdové nároky zamestnancov je zamestnávateľ povinný plniť okamžite pri ich vzniku.

Pracovná zmluva obsahuje údaj o splatnosti mzdy do 30. dňa nasledujúceho mesiaca, čo je v rozpore s pracovným poriadkom a vo vzťahu ku zamestnancovi diskriminačné, nakoľko väčšina pracovníkov má stanovený deň úhrady mzdy ako 12. deň nasledujúceho mesiaca.

Spis obsahuje doklady o preukázaní splnenia podmienok zákona č. 552/2003 Z.z..

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise je doložené nevyplnené tlačivo vyhlásenia k dani. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného a vyplneného vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Pracovník 11

V spise je doložená pracovná zmluva, ktorá upravuje podmienky pracovného vzťahu len podľa zákonníka práce. Na pracovný pomer pedagogického pracovníka je zamestnávateľ povinný aplikovať ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise nie je doložené tlačivo vyhlásenia k dani. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného a vyplneného vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

V spisovej agende sú doložené pracovné zmluvy k dvom pracovným pomerom, pričom splnenie podmienok zákona č. 552/2003 Z.z. je deklarované len pri prvom pracovnom pomere, ktorý bol ukončený.

Pracovník 12

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify v dĺžke 18 rokov.

Spis obsahuje poučenie o nakladaní s osobnými údajmi v zmysle zákona o ochrane osobných údajov.

Pracovná zmluva je uzatvorená uplatňujúc ustanovenia zákonníka práce, pričom sa abstrahuje od povinnosti uplatňovania ustanovení aj zákona č. 552/2003 Z.z. a 553/2003 Z.z..

Spisová agenda obsahuje žiadosť o zrážky zo mzdy, avšak zo zamestnancom nebola uzatvorená žiadna dohoda o zrážkach.

Preukázanie splnenia náležitostí pri vzniku pracovného pomeru podľa zákona č. 552/2003 Z.z. nebolo splnené. Spis neobsahuje výpis z registra trestov o bezúhonnosti, ani doklad o zdravotnej spôsobilosti.

Spisová agenda neobsahuje údaje o nariadenej práci nadčas.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise nie je doložené tlačivo vyhlásenia k dani. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného a vyplneného vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

V dôsledku negatívneho vyhodnotenia plnenia pracovných úloh bolo zamestnancovi krátené osobné ohodnotenie. Uvedená skutočnosť bola aj predmetom pracovnej porady.

Pracovník 13

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Pracovná zmluva je uzatvorená uplatňujúc ustanovenia zákonníka práce, pričom sa abstrahuje od povinnosti uplatňovania ustanovení aj zákona č. 552/2003 Z.z. a 553/2003 Z.z..

Spis obsahuje doklady o preukázaní splnenia podmienok zákona č. 552/2003 Z.z., avšak vzhľadom na existenciu viacerých pracovných pomerov v minulosti, nie je možné definovať, ku ktorému pracovnému pomeru uvedené doklady patria.

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise nie je doložené tlačivo vyhlásenia k dani. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného a vyplneného vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Pracovník 14

Oznámenie o zložení a výške funkčného platu bolo spracované ku dňu nástupu pracovníka do pracovného pomeru. Toto oznámenie obsahuje informáciu o priznanej praxi, na základe ktorej je pracovník zaradený do príslušného pracovného stupňa a tarify.

Spis obsahuje informácie o dvoch pracovných pomeroch, pričom preukázanie splnenia povinností v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. sa viaže k pôvodnému pracovnému pomeru. Preukázanie uvedených podmienok je nutné predložiť pri vzniku akéhokoľvek pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. (doklad o vzdelaní, výpis z registra trestov, doklad o zdravotnej spôsobilosti).

Pri výpočte mzdy zamestnávateľ uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, avšak v spise nie je doložené tlačivo vyhlásenia k dani. Nezdaniteľná časť základu dane sa môže uplatniť len na základe podpísaného a vyplneného vyhlásenia. Zamestnávateľ tak nevie preukázať, či má zamestnanec záujem o uplatnenie odpočítateľnej položky na

mesačnej alebo ročnej báze a taktiež nemá k dispozícii vyhlásenie, že si zamestnanec túto položku neuplatňuje aj u iného zamestnávateľa.

Skutočnosti uvádzané v podnete – vyhodnotenie

Námietky a informácie, ktoré sa týkajú plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti pracovno právnych vzťahov v súčasnosti, boli verifikované na základe výkonu kontroly mzdovej a personálnej agendy, t.j. objektívnych skutočností a zhodnotenia svedeckých výpovedí pedagogických a nepedagogických zamestnancov MŠ Láb a ich subjektívnych názorov a posúdení.

Odobzdávanie dokladov o mzde (výplatných pásoch) bolo riešené ako zo strany štatutárneho zástupcu zamestnávateľa, tak aj zo strany zriaďovateľa. Zamestnanci potvrdili, že v súčasnosti sú im tieto doklady odovzdávané.

Odobratie osobného ohodnotenia bolo vykonané dvom zamestnancom, čo bolo v zmysle pracovného poriadku prerokované na pracovnej porade. Uvedená skutočnosť bola potvrdená zamestnancami. Zničenie zápisnice z predmetnej porady nebolo preukázané, ako ani údajné vyjadrenie štatutárneho zástupcu.

Vytváranie negatívnej atmosféry zo strany riaditeľky MŠ Láb nebolo zo strany zamestnancov potvrdené. Výpoveď zamestnanca z dôvodu psychického nátlaku bolo zamestnancami popreté a nepreukázané. Bola potvrdená komunikácia zo strany riaditeľky MŠ Láb s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami zvlášť, pričom mohol byť vytvorený priestor na spochybnenie určitej diskretnosti informácií a pri riešení pracovných problémov. Nejde o porušenie pracovno právnych predpisov, ide skôr o osobný postoj. Je preto vhodné zaviesť pri riešení pracovných problémov komunikáciu s pedagogickými pracovníkmi zvlášť a nepedagogickými pracovníkmi zvlášť a neinformovať o prebiehajúcich diskusiách druhej skupiny pracovníkov.

Zamedzenie využívania prekážok v práci na strane zamestnanca nebolo jednoznačne potvrdené. Pracovný poriadok stanovuje uplatňovanie prekážok v práci v prípade, ak sa skutočnosť nedá riešiť mimo pracovného času. Z diskusie so zamestnancami vyplynulo, že nastala individuálna situácia, kedy zamestnanec vyhodnotil uplatnenie prekážky v práci z dôvodu návštevy lekára ako nedovolené opustenie pracoviska. Ostatní zamestnanci zamedzenie návštevy u lekára nepotvrdili. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť prevádzkyschopnosť prevádzky aj pri nižšom počte zamestnancov. Problémom sa javí nižší počet pracovníkov, ktorí by mohli prevziať zastupovanie. Riešením môže byť zvýšenie pracovného úväzku niektorých zamestnancov.

Práca nadčas počas organizácie podujatia pre deti Čarovná noc nebola preukázaná. Zamestnanci nepotvrdili, že im účasť na podujatí počas nočných hodín bola nariadená. Išlo o dobrovoľné podujatie. Evidencia dochádzky nepreukazuje nočnú prácu. Avšak vzhľadom na neúplnú evidenciu dochádzky a skutočnosť, že podujatie sa naozaj uskutočnilo a trvalo aj počas nočných hodín, je nutné nárok zamestnancov na príplatky za prácu nadčas akceptovať a uhradiť.

Výchovno vzdelávací proces nie je v kompetencii zriaďovateľa. Príprava príslušných vzdelávacích projektov a dokumentácií je v kompetencii riaditeľky MŠ, ktorá musí zabezpečiť

ich prípravu v zákonných termínoch. Ich spracovanie počas čerpania dovolenky nebolo nariadené, avšak vyplynulo z nesplnenia termínov jednotlivých pracovníkov.

Voľba členov do Rady školy prebehla v rozpore so zákonom. Došlo k porušeniu práv pedagogických pracovníkov, kedy ich zástupcu volili aj nepedagogickí pracovníci.

Počas mesiaca august 2016 nebola v dôsledku stavebnej činnosti prevádzkyschopná jedáleň zariadenia, čím zamestnávateľ nevedel zabezpečiť stravovanie zamestnancov. Evidencia dochádzky nepreukazuje, či zamestnanci splnili podmienky nároku na prestávku v práci a jedenie a či mali nárok na zabezpečenie stravovania. Keďže zamestnávateľ nedokáže preukázať opak, je nutné nároky na spravovanie zamestnancom dodatočne naplniť poskytnutím stravných poukážok minimálne v zákonom stanovenej hodnote.

4. OPATRENIA:

1. Zaviesť evidenciu odovzdávania výplatných pásov s uvedením mena preberajúceho zamestnanca a dátumu prevzatia výplatnej pásky. V prípade neplnenia si povinností zo strany dodávateľa služby – spracovateľa mzdovej a personálnej agendy, uplatniť za nezasielanie výplatných pásov zmluvný postih.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
2. Zaviesť evidenciu dochádzky s vedením hodiny príchodu zamestnanca, hodiny odchodu zo zamestnania, prerušenia pracovného času zamestnancom a opustenie miesta výkonu práce zamestnancom. Zaviesť detailnú evidenciu práce nadčas tak, aby bolo možné jednoznačne identifikovať mzdové nároky zamestnancov.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
3. Opakovať voľbu členov Rady školy za pedagogických zamestnancov tak, aby každá skupina členov Rady školy si volila vlastných zástupcov (pedagogickí, nepedagogickí zamestnanci, zástupcovia rodičov).
Termín: v lehote do 30. novembra 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
4. Umožniť zamestnancom čerpať prekážky v práci na strane zamestnanca počas pracovnej doby v prípade, ak zamestnanec nie je schopný skutočnosť vyriešiť mimo pracovného času.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
5. Poskytnúť zamestnancom, ktorí nečerpali dovolenku alebo ktorí neboli práce neschopní počas mesiaca august 2016 stravné poukážky.
Termín: v lehote do 30. novembra 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
6. Doplniť osobné spisy o doklady preukazujúce splnenie podmienok trvania pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone služby vo verejnom záujme, najmä o doklady o dosiahnutom najvyššom vzdelaní, bezúhonnosti výpisom z registra trestov, zdravotnej spôsobilosti, o relevantnej praxi.
Termín: v lehote do 31. decembra 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
7. Doplniť mzdovú agendu o vyhlásenia k dani z príjmov o uplatňovaní si odpočítateľnej položky z dane a uvedené vyhlásenia aktualizovať každý rok. V prípade uplatňovania si daňového bonusu požadovať predloženie kópie rodných listov detí a u detí nad 16 rokov veku potvrdenia o návšteve školy.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
8. Spracovať aktualizáciu pracovných zmlúv a zjednotiť podmienky pracovných vzťahov v rozsahu výplatného termínu, dĺžky trvania dovolenky, uplatňovania príslušnej legislatívy.

- Termín: v lehote do 31. decembra 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
9. Informáciu o zložení a výške funkčného platu predkladať zamestnancom v deň podpisu pracovnej zmluvy. Oznámenie musí obsahovať údaje o priznanej praxi.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
10. V prípade realizácie zrážok zo mzdy, ktoré nemajú zákonný charakter, uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy a zrážky realizovať len počas nevyhnutného času.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
11. Spisovú personálnu agendu viesť pre každý pracovný alebo mimopracovný pomer uzatvorený s pracovníkom individuálne a splnenie podmienok pre uzatvorenie pracovného pomeru dokladovať pri každom uzatváraní pracovného pomeru.
Termín: okamžite
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
12. Zabezpečiť od všetkých zamestnancov súhlas so spracovaním, evidovaním, archivovaním osobných údajov. Realizovať pre všetkých zamestnancov školenie o podmienkach ochrany osobných údajov a vyhotoviť poučenia v zmysle zákona o ochrane osobných údajov.
Termín: v lehote do 31. januára 2017
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
13. Informovať dotknutých zamestnancov o možnosti uplatnenia si úľavy na zdravotnom poistení a umožniť pracovníkom uplatniť si uvedenú úľavu buď mesačne na základe ich žiadosti alebo ročne.
Termín: v lehote do 15. januára 2017
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
14. Skontrolovať údaje o čerpaní dovolenky v roku 2016 a v prípade nutnosti vykazovaný stav aktualizovať a upraviť.
Termín: v lehote do 10. decembra 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb
15. Aktualizovať interné smernice týkajúce sa pracovno právnej agendy – pracovný poriadok, organizačný poriadok, platový poriadok
Termín: v lehote do 31. mája 2016
Zodpovedný: štatutárny zástupca MŠ Láb

5. 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
- Mzdové listy

6. VYJADRENIE ŠTATUTÁRNEHO ZÁSTUPCU K NÁVRHU SPRÁVY

V lehote stanovenej v návrhu správy bolo zo strany štatutárneho zástupcu podané vyjadrenie, ktoré nemá charakter námietok, ale vysvetlení. Ďalej boli poskytnuté nové dokumenty a informácie, ktoré neboli ku kontrole pôvodne predložené. Vzhľadom na závažnosť poskytnutých dokladov, aj napriek prvotnému predloženiu neúplných dokladov, je nutné nové informácie zohľadniť v správe z kontroly. V prípade ich neakceptovania by závery z kontroly a kontrolné zistenia nemuseli zodpovedať v plnej miere skutkovému stavu, a mohli by byť vyhodnotené ako neobjektívne a poškodzujúce kontrolovaný subjekt.

Súhrn jednotlivých vyjadrení a informácií poskytnutých zo strany štatutárneho zástupcu MŠ Láb, ako aj vyjadrenie hlavného kontrolóra (kurzívou):

MŠ Láb nemá odborovú organizáciu. V súčasnosti platný Platový poriadok bude zrušený k 1.1.2017, pričom bude nahradený jeho novou úpravou, ktorá zohľadní skutočnosť o neexistencii odborovej organizácie v Materskej škole Láb.

- *Uvedená skutočnosť je v súlade s navrhovanými opatreniami.*

Organizačný poriadok bude aktualizovaný a poradné orgány (gremiálna porada), ktoré nie sú funkčné, budú v rámci definovaných kompetencií vypustené.

- *Uvedená skutočnosť je v súlade s navrhovanými opatreniami.*

Dochádzková kniha je vedená, nebola predložená. Za vedenie dochádzkovej knihy je zodpovedná pani zástupkyňa Mgr. Emília Czagaňová.

- *Dochádzková kniha neobsahuje údaje o práci nadčas, práci nadčas počas dňa a práci nadčas počas noci. Dochádzku zamestnancov je preto nevyhnutné viesť detailnejšie.*

Dovolenky: došlo k neúmyselnému pochybeniu. Zamestnankyňa bola informovaná o pochybení pri evidencii dovolenky s termínom nápravy v decembri 2016.

- *V prípade pochybenia aj v budúcnosti navrhujem spracovať opätovne mzdy za príslušný mesiac s cieľom zistiť, či nedošlo aj ku zmene vymeriavacieho základu zamestnanca s povinnosťou podania opravných výkazov do poisťovní alebo daňovému úradu. Nesprávnosti je nevyhnutné napraviť okamžite pri ich zistení.*

Evidencia dovoleniiek bude vykonávaná detailnejšie s vyššou mierou kontroly.

- *Uvedená skutočnosť je v súlade s navrhovanými opatreniami.*

Neskoršie poskytnutie výplatných pásov za mesiac júl 2016 bolo z dôvodu čerpania dovoleniek.

- *Uvedené vysvetlenie je zo strany hlavného kontrolóra akceptovateľné.*

Bezpečnostný projekt bude organizáciou dopracovaný. V rámci jeho spracovania budú poučení aj zamestnanci.

- *Uvedená skutočnosť je v súlade s navrhovanými opatreniami.*

Vedenie personálnej agendy bude zjednotené a zjednotené budú aj podmienky definované v pracovných zmluvách. Prax bude posudzovaná nie na základe „dotazníka“, ale zápočtových listov alebo výpisov z individuálnych účtov vedených v Sociálnej poisťovni, čím uvádzané údaje budú podložené relevantným spôsobom. Preukazované bude aj najvyššie dosiahnuté vzdelanie. Ku každému vzniku pracovného pomeru budú zákonné podmienky, nutné pre jeho vznik, preukazované.

- *Uvedená skutočnosť je v súlade s navrhovanými opatreniami.*

Zrážky zo mzdy sú v súčasnosti vykonávané na základe dohôd o zrážkach. V minulosti však nastala situácia o vykonávaní zrážok nad rámec dohody so zamestnancom, a to v trvaní 18 mesiacov. Neoprávnené zadržané prostriedky boli zamestnankyni vrátené.

Poskytovanie daňových bonusov

Nárok na poskytovanie daňových bonusov sa preukazuje, avšak nie vždy v požadovanom čase a v zmysle zákonných podmienok. V súčasnosti je v riešení situácia, kedy je nutné zo strany zamestnanca vrátiť daňový bonus, ktorý bol poberaný bez právneho nároku počas obdobia viac ako jedného roka, čo nebolo zo strany ekonóma organizácie včas zistené. Ekonóm nevyžadoval preukázanie nároku na daňový bonus – potvrdenia o návšteve školy u dieťaťa, ktoré ukončilo povinnú školskú dochádzku.

- *V zmysle pokynov Finančnej správy:*
- *Ak zamestnávateľ nezrazil zamestnancovi daň, ktorú mal zraziť vo výške stanovenej zákonom (zrazil nižšiu daň), môže ju dodatočne zraziť iba vtedy, ak od doby, keď bola daň nesprávne zrazená (v ročnom zúčtovaní) neuplynulo viac ako 12 mesiacov.*
- *Ak zamestnávateľ priznal a vyplatil vyššiu sumu daňového bonusu ako bol podľa zákona povinný vyplatiť, môže ju dodatočne vybrať od zamestnanca zvýšením preddavku na daň alebo zvýšením dane len v prípade, ak od doby, keď nesprávne priznal alebo vyplatil daňový bonus vo vyššej sume neuplynulo viac ako 12 mesiacov.*
- *Dodatočne vybrať daň, dodatočne vybrať preddavok na daň, ako aj dodatočne zrazený daňový bonus odvedie zamestnávateľ správcovi dane v tom mesiaci, v ktorom bola oprava chyby vykonaná. Uvedené sumy zahrnie aj do správcovi dane predkladaného tlačíva Prehľad v príslušnom mesiaci, v ktorom boli sumy skutočne zrazené. Zamestnávateľ neopravuje pôvodný prehľad za mesiac, v ktorom bola daň (preddavok na daň) nesprávne zrazená, ale opravy chýb zahrnie do Prehľadu za mesiac, v ktorom tieto chyby opravil.*
- *Ak zamestnávateľ zrazil daň v nesprávnej výške alebo nezrazil vôbec zavinením zamestnanca, zrazí ju dodatočne do troch rokov od konca zdaňovacieho obdobia, v ktorom došlo k nesprávnemu zdaneniu.*
- *Vzhľadom na pochybenie ako na strane ekonóma, tak aj zamestnanca (ekonóm nepožadoval preukázanie nároku na daňový bonus a zamestnanec neoznámil zmenu*

vo vzniku nároku na uplatnenie si daňového bonusu), je potrebné požiadať o výklad finančnú správu, nakoľko zavinenie je dôležité z pohľadu možnosti uplatnenia nároku na vrátenie neoprávnene poberaného daňového bonusu.

- Okrem vyššie uvedeného prípadu sa v predloženej dokumentácii kópie rodných listov detí, na ktoré sa poberá daňový bonus, ako aj potvrdenia o návšteve školy pri deťoch s ukončenou povinnou školskou dochádzkou nachádzali. V jednotlivých prípadoch však absentovali podpisy zamestnancov pre uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane.

Úľavy na zdravotnom poistení

Zamestnávateľ je si vedomý možnosti poskytnúť zamestnancom úľavu na zdravotnom poistení na mesačnej báze, avšak pre zjednodušenie svojho postupu a možný vznik nedoplatku v rámci ročného zúčtovania zdravotného poistenia (napr. pri výplate odmien), túto možnosť zamestnancom nezabezpečil.

- Uvedený postup je v rozpore s platnou zákonnou úpravou a zamestnávateľ nie je kompetentný rozhodnúť za zamestnanca o možnosti uplatnenia si úľavy na zdravotnom poistení na mesačnej báze. V roku 2017 je nutné plne rešpektovať zákonné úľavy a poskytovať ich zamestnancom pri ich vzniku bez ohľadu na administratívne činnosti, ktoré vyvolajú.

Doklady v osobných spisoch

Časť chýbajúcej dokumentácie bola predložená v náhradnom termíne. Ide najmä o doklady o dosiahnutom vzdelaní, pracovné náplne alebo výpisy z registra trestov.

Stravné lístky

Zamestnávateľ zabezpečuje poskytovanie stravy svojim zamestnancom počas celého roka vo vlastných priestoroch. V mesiaci august 2016 prebiehala stavebná činnosť, ktorá znemožnila poskytovanie stravy vlastnou činnosťou organizácie. Zamestnancom budú poskytnuté stravné lístky dodatočne.

- Zamestnanci mali nárok na zabezpečenie stravovania iným spôsobom, a to buď vo forme poskytnutia stravných poukázok alebo finančného príspevku. Poskytnutie stravných lístkov je v súlade s navrhovanými opatreniami.

Termíny na realizáciu navrhovaných opatrení neboli zo strany štatutárneho zástupcu spochybnené a namietané.

----- KONIEC SPRÁVY -----

V Lábe, dňa 18.11.2016

.....
Ing. Silvia Kapášová
Hlavný kontrolór obce Láb