

Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly hospodárenia a nakladania s verejnými finančnými prostriedkami na položke 610 Mzdy, a na položke 620, Poistné a príspevok do poisťovní vykonanej na Mestskej polícii v Seredi.

V súlade s ustanoveniami zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení, § 18, ods. 2 a zamerania činnosti hlavného kontrolóra na II. polrok 2013, schváleného uznesením MsZ, bola v termíne od 22.09.2013 do 13.11.2013 vykonaná kontrola vyššie uvedeného zamerania.

Kontrolovaný subjekt: Mestská polícia Sered'
Kontrolu vykonali: Mgr. Zuzana Horváthová, hlavný kontrolór mesta,
Revidované obdobie: rok 2012, 2013

Predmetom finančnej kontroly je:

- Odmeňovanie z-cov Mestskej polície /MsP/ v súlade s poriadkom odmeňovania, ktorý bol schválený MsZ dňa 19.09.2006 a účinný od 01.01.2007. **/Ďalej už len Poriadok odmeňovania/**
- Dodržiavanie hospodárnosti, efektívnosti a účinnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami.

Použitie právne predpisy:

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce. ZP

Poriadok odmeňovania príslušníkov MsP a zamestnancov mesta, ktorých pracoviskom je Mestská polícia Sered' – účinnosť od 01.01.2007.

Organizačný poriadok Mestskej polície v Seredi účinný od 20.09.2013

Použitie skratky: zamestnanec z-c, zamestnávateľ z-l', Mestská polícia MsP, zákonník práce - ZP

Na základe vykonanej kontroly bolo zistené nasledovné .

Zákon SNR č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších zmien a doplnkov definuje obecnú políciu ako poriadkový útvar, pôsobiaci pri zabezpečovaní vecí verejného poriadku, ochrane majetku obce a občanov, životného prostredia a plnení úloh vyplývajúcich všeobecne záväzných nariadení obce.

Ku kontrole bolo predložených:

- 17 pracovných zmlúv a ich dodatky všetkých z-cov, ktorí sú v čase výkonu kontroly v pracovnom pomere a odmeňovaní z rozpočtu MsP,
- 8 pracovných zmlúv z-cov, ktorých náklady na mzdy a odvody sú refundované z UPSVaR /chránená dielňa/.

1. Poriadok odmeňovania MsP Sered'

Zamestnanci MsP nie sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. ako ostatní z-ci Mesta. MsZ schválilo dňa 19.09.2006 Poriadok odmeňovania s účinnosťou od 01.01.2007 a to v súlade s platnou právnou úpravou zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení a v znení § 1 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z., ktorý hovorí, že tento zákon sa nevzťahuje na odmeňovanie zamestnancov mesta Sered', ktorí plnia úlohy ako príslušníci MsP a zamestnancov, ktorých pracoviskom je MsP. Na základe schváleného poriadku odmeňovania pre odmeňovanie platí zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce.

V čase schválenia poriadku odmeňovania bola uzatvorená medzi odborovou organizáciou a mestom Sereď kolektívna zmluva, v ktorej boli upravené pracovné podmienky, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, ktorá bola záväzná pre všetkých z-cov zamestnávateľa.

V čase revidovaného obdobia je uzatvorená „Dohoda v súlade s ustanovením § 233a Zákonníka práce v z.n.p. medzi Mestom Sereď a zamestnaneckou radou/d'alej len Dohoda/, ktorá na rozdiel od kolektívnej zmluvy nemá záväzný charakter. Podmienkou uplatnenia obsahu uvedenej dohody je jej prenesenie do pracovnej zmluvy každého z-ca.

Kontrolné zistenie č. 1

- Na základe vykonanej kontroly všetkých pracovných zmlúv predložených ku kontrole konštatujem: Obsah Dohody je prenesený do každej pracovnej zmluvy v súlade s ods. 3 jej Úvodných ustanovení.
- Ku kontrole predložený poriadok odmeňovania MsP obsahuje ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zákonníkom práce v časti II. oddiel Príplatky ku zmluvnej mzde, v časti III. oddiel Odmena, priemerný zárobok a úprava mzdy/.

Na základe uvedeného ukladám náčelníkovi MsP aktualizovať Poriadok odmeňovania vypustením ustanovení, ktoré sú v rozpore so ZP a predložiť MsZ na schválenie.

2. Minimálny mzdový nárok

V zmysle § 120 ods.1 ZP: Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta.

V zmysle § 120 ods. 3 ZP: Pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

V zmysle § 120 ods. 4 ZP Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy. Koeficient od 1 -6. /príloha č. 1 zákonníka práce/.

Kontrolné zistenie č. 2:

- **Kontrolovaný subjekt má k vytvoreným príslušným pracovným miestam priradený stupeň náročnosti, v súlade s § 120 ZP v každej pracovnej zmluve. Výšku zmluvnej mzdy uvedenej v pracovnej zmluve určuje a prekladá primátorovi mesta náčelník MsP v súlade s poriadkom odmeňovania .**



3. Pracovná zmluva – podstatné náležitosti

V zmysle § 43 Zákonníka práce

ods.1 je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Ods. 2 je Zamestnávateľ v pracovnej zmluve **uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.**

Ods. 3 hovorí: Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné

ustanovenia tohto zákona....

Kontrolné zistenie č. 3

- **Na základe vykonanej kontroly všetkých pracovných zmlúv konštatujem: Pracovné zmluvy obsahujú všetky podstatné náležitosti v zmysle § 43 ods.1 ZP, rovnako obsahujú aj pracovné podmienky v zmysle § 42 ods. 2. Zákonníka práce.**

§ 119 Zákonníka práce

V ods. 2 je uvedené „**Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve...**“

V ods.3 je uvedené „ **V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.**

Kontrolné zistenie č. 4

- **Mzdové podmienky zamestnancov a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania sú s každým z-com dohodnuté v pracovnej zmluve v súlade s § 119 ods. 3 ZP.**

4. Pracovná zmluva - dovolenka

V ods. 5 každej pracovnej zmluvy je uvedené, že z-c má nárok na výmeru dovolenky vo výmere a za podmienok ustanovených v § 100 až 117 ZP.

Zákonník práce hovorí v § 103 ods.1 Základná výmera dovolenky je **najmenej štyri týždne.**

§ 103 ods. 2 znie **Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.**

Vyššiu výmeru dovolenky ako je uvedené v ZP možno dohodnúť v kolektívnej zmluve resp. v dohode medzi zamestnaneckou radou a z-l'om /dalej len dohoda/ ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

Kontrolné zistenie č. 6

Z-ci MsP majú nárok na dovolenku o 5 dní viac ako ustanovuje ZP, výmera dovolenky je dohodnutá s každým z-com v pracovnej zmluve.

5. Pracovná zmluva – pracovný čas

Na základe vyššie uvedeného konštatujem, že pracovný čas zamestnancov je súčasťou pracovnej zmluvy – jedna z pracovných podmienok, ktorú je z-l' povinný uviesť v pracovnej zmluve.

Na základe uvedeného konštatujem

Dĺžka dohodnutého pracovného času z-ca, ktorá je kratšia ako ustanovuje zákonník práce bola prenesená do pracovnej zmluvy predloženej ku kontrole na základe Dohody medzi zástupcami z-ov a mestom Sereď.

Na z-cov MsP sa nevzťahujú ustanovenia **ZP § 85 ods. 5** „Pracovný čas zamestnanca je najviac **40 hodín týždenne**. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac **37 a 1/2 hodiny týždenne**“.

Kontrolné zistenie č. 6

Dohodnutý pracovný čas z-ca, ktorý je nižší oproti ustanoveniu ZP - 37,5 hodiny týždenne a 35 hodín týždenne pre z-cov v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke u zamestnancov MsP v roku 2012 a roku 2013 je upravený v pracovnej zmluve.

6. Práca nadčas § 97 Zákonníka práce

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch

prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu **najviac 150 hodín**. Do rozsahu 150 hodín nariadenej práce nadčas v kalendárnom roku sa nezapočítava práca, za ktorú bolo zamestnancovi poskytnuté náhradné voľno. Nad ustanovený zákonný limit môže zamestnávateľ so zamestnancom z vážnych dôvodov dohodnúť aj ďalší výkon práce nadčas navyše (t. j. nad rozsah 150 hodín ročne), a to o ďalších 250 hodín ročne. Nariadená práca nadčas (150 hodín ročne) môže spolu s dohodnutou prácou nadčas (250 hodín ročne) predstavovať celkový rozsah práce nadčas u zamestnanca v rozsahu 400 hodín ročne.

Vzhľadom nato, že práca nadčas predstavuje výnimočné opatrenie pri využívaní pracovnej sily z-ca, zamestnávateľ ho či už v rámci nariad'ovacej právomoci alebo v rámci dohody so z-com, môže využiť iba v situáciách prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby výkonu práce. Obidve tieto kritériá, musia byť splnené súčasne. Prechodná situácia t.j. taká, ktorá nevykazuje znaky dlhodobosti alebo dokonca trvalosti. V tomto prípade je z-l' povinný problém riešiť iným spôsobom, napríklad dočasným zvýšením počtu z-cov vykonávajúcich daný druh práce.

Kontrolné zistenie.

V roku 2012 bola práca nadčas vykonaná v rozsahu **4210,5 hod.** /viď tabuľka č. 1/ čo vo finančnom vyjadrení predstavuje **28.390 €**, /v tom je aj 30% a 60% príplatok za hodinu práce nadčas /.

V roku 2013 bola k **31.11.** vykonaná práca nadčas v rozsahu **2363,50 hod.** /viď tabuľka č. 2/ čo vo finančnom vyjadrení predstavuje **21 118,44 €**, /v tom 30% a 60% príplatok tak ako v roku 2012/.

Odpracovaný ročný pracovný čas z-ca MsP, ktorého týždenný pracovný čas predstavuje 35 hodín, /za predpokladu 30 dní nároku na dovolenku, ktorá sa nezapočítava do pracovného času/ predstavuje **1610 hodín**, a pracovný čas z-ca MsP /za predpokladu 25 dní nároku na dovolenku/ predstavuje za príslušný rok **1645 hod.**

Na základe vyššie uvedeného konštatujem.

V roku 2012 mohol zamestnávateľ prijať do pracovného pomeru 2,5 z-ca na výkon daného druhu práce a v roku 2013 detto.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že práca nadčas v kontrolovanom subjekte nie je vykonávaná v prípadoch naliehavej a prechodnej situácie. Práca nadčas je plánovaná a finančné prostriedky sú vyčísľované v rozpočte na príslušný rok už pri schvaľovaní rozpočtu. Práca nadčas nevykazuje znaky prechodnosti a naliehavosti ale znaky trvalosti. V čase revidovaného obdobia pracovalo na MsP od 20 – 17 z-cov.

*Na základe vykonanej kontroly ďalej konštatujem, že napriek tomu, že kontrolovaný subjekt prijíma do pracovného pomeru od roku 2014 ďalších dvoch z-cov, tak aj na rok 2014 boli do rozpočtu, už zarátané finančné prostriedky na prácu nadčas a príplatok za prácu nadčas 30% pri počte 19 z-cov, čo je preukázané pri príprave rozpočtu na rok 2014 – kapitola 610 – Mzdy, platy.. /viď tabuľka č.3/ vo výške **23 800 €**, čo je na úrovni roku 2013.*

Kontrolovaný subjekt v rámci svojho rozpočtu 2012, 2013, 2014 /mzdy/ zahrnul prácu nadčas 150 hodín pre každého zamestnanca, čím už vopred stanovil naliehavosť a prechodnosť zvýšenej potreby práce. Takýto postup nie je v súlade s platnou právnou úpravou.

7. Čerpanie mzdových prostriedkov vrátane odvodov z-l'a, a odmien

Na základe vykonanej kontroly konštatujem:

Súčasťou pracovnej zmluvy, každého z-ca je odmena, ktorú je možné z-covi vyplatiť za taxatívne určených podmienok dohodnutých zo z-l'om. Výšku odmeny z-com MsP určuje

náčelník MsP. Výšku odmeny náčelníka MsP určuje primátor mesta.

Rok 2012

čerpanie mzdových nákladov vrátane odmien 236 615,07 €

Odmeny: 27 717,21 €

Odvody 81 182,21 €

Rok 2013 do 30.11.2013

mzdové náklady vrátane odmien 221 794,93 € / bez chránenej dielne/

Odvody 65 933 € / rozpočet 83 899,69 /vrátane chránenej dielne/

Odmeny: 25 200 €

Napriek skutočnosti, že čerpanie verejných finančných prostriedkov bolo v súlade so schváleným rozpočtom upozorňujem kontrolovaný subjekt na navyšovanie rozpočtu mzdových prostriedkov v časti práca nadčas – nadhodnotenie rozpočtu je neprípustné.

Tabuľka č. 1

Práca nadčas rok 2012

meno	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	celkovo
Klenovič	16,5	0	ukončený pracovný pomer										16,5
Sokol	4	23,5	8	12	12	40,5	51	28,5	38,5	14	12	8,5	252,5
Dobiš	11	17	11	36,5	3,5	32,5	55	22	37,5	14	1	29	270
Marcinkech	21	17,5	21,5	40	12,5	34,5	44	22,5	28	20	10,5	18	290
Čapkovič	11	19	21,5	20,5	22	52	33	24	29,5	16,5	15	40	304
Horváth	33	29	22	26,5	13,5	30	44	22,5	38	17	10,5	29	315
Vaško	33	18	22	8	15	45,5	26,5	45,5	25,5	6	33	18	296
Brosch	10	19	10,5	20,5	22	45,5	29	49,5	24	23,5	11	17	281,5
Hladký	20,5	29	11	30,5	29,5	29,5	40	27	36	6	12	29	300
Slabý	20	40	0	34,5	52,5	29	40	49,5	36	21	12	29	363,5
Klinka	21	18	32	29	26	8,5	44	12	48	6	25	18	287,5
Tománek	23	5	32,5	32	30	52	18,5	37	26	27,5	2,5	40	326
Kališ	44	6	44	19,5	4	22	44	12	40,5	5	25,5	0	266,5
Zaťko Peter	34	18	21	41	19	51,5	19	49,5	28	15	13,5	28	337,5
Kasáková	3,5	18	17,5	10,5	12,5	20,5	10	35	14,5	19	4,5	0	165,5
Kapustová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Macky	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sokolová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mizerík					0	11	0	0	9,5	0	7	0	27,5
Morvay								0	11,5	0	7	4,5	23
Čelko								0	12,5	0	7	15,5	35
Vyhlídal								0	11,5	0	7	4,5	23
Kollár								0	10,5	0	7	12,5	30
Slíž											0	0	0
Valábeková											0	0	0
Moravčíková											0	0	0
Kolba											0	0	0
Bédi											0	0	0
Velčická											0	0	0
Čapkovičová											0	0	0
Cillingová											0	0	0
	305,5	277	274,5	361	274	504,5	498	436,5	505,5	210,5	223	340,5	4210,5

Práca nadčas 2013

meno	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	celkovo
Mizerík	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Sokol	15	0	8,5	0	27	16,5	22,5	32,5	15	0			137
Dobiš	17	13,5	18	0	27	25	3	18	15,5	7			144
Marcinkech	2	2	7	11	1	22	0	27	17,5	0	0	0	89,5
Čapkovič	16	14	5	13	2,5	36	25	7	15,5	26			160
Horváth	3,5	3	14,5	2	16	24	0	27	16	3	0	0	109
Vaško	1,5	0,5	14,5	22	13	12	4	7,5	28	5			108
Brosch	0	15	4,5	0	11	12,5	25	19,5	16	4			107,5
Hladký	2,5	3	18	12	4	17	4	17,5	27	16			121
Slabý	4	13,5	16	21,5	4	16	22	22	5,5	18,5			143
Klinka	1,5	0	18	11	9,5	12	33	7,5	7	18,5			118
Tománek	4	12	5	15,5	13,5	10,5	11	33	6,5	22			133
Kališ	0	3	3	21,5	3	10,5	15	18	7	18,5			99,5
Zaťko Peter	14	24	6	14,5	15	0	26	7,5	0	0	0	0	107
Vašková Kasáková	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kapustová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11			11
Macky	0	0	0	ukončený pracovný pomer									0
Sokolová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Čelko	4	3	7	8	22,5	22,5	22	22	16,5	25,5			153
Vyhlídal	1	14	25	3	27	33,5	22	22	10	15			172,5
Kollár	4	3	25,5	35	1	17	1	0	17	16			119,5
Morvay	0	ukončený pracovný pomer											0
Slíž	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Valábeková	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Moravčíková	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Kolba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Bédi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Velčická	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Čakovičová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Cillingová	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
	90	123,5	196	190	197	287	235,5	288	220	206			2032,5

610- Mzdy , platy , ostatné osobné		282000
611000	zmluvná mzda (19 zamestnancov)	174900
	zmluvná mzda 8 ZŤP	37200
612006	príplatok za nočnú prácu 25%	11800
612008	príplatok za prácu vo sviatok 100%	9300
612010	príplatok za prácu nadčas 30%	4900
	hodinová mzda pri práci nadčas	18900
614001	odmeny	25000
620- Odvody do fondov 34,95%		86000
Odvody do fondov ZŤP 29,7 %		11050

Zástupcovia kontrolovaného subjektu boli v potrebnom rozsahu oboznámení so správou o výsledku kontroly dňa 16.12.2013. K správe o výsledku kontroly zodpovední zamestnanci podali hlavnej kontrolórke písomné vyjadrenie dňa 20.12.2013. Vyjadrenia nemajú charakter námietok ku kontrolným zisteniam, ale majú charakter vysvetliviek, preto sa rozsah a obsah správy nemení.

Na základe výsledkov kontroly uvedených v správe o výsledku kontroly sa ukladá:

a/ prijať konkrétne opatrenia na nápravu zistených nedostatkov vykonanou kontrolou, odstránenie príčin ich vzniku a predložiť ich hlavnej kontrolórke.

T: 15.01.2014

Z: náčelník MsP

b/ predložiť písomnú správu o splnení opatrení na nápravu zistených nedostatkov a ich príčin hlavnej kontrolórke.

T: 15.02.2014

Z: náčelník MsP

Prílohu č. 1 k predloženej správe tvorí Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly-vyjadrenie.

V Sereďi dňa : 20.12.2013

Mgr. Zuzana Horváthová
Hlavná kontrolórka mesta

Na vedomie:

Ing. Martin Tomčányi

Primátor mesta

Vec :Správa o výsledkoch následnej finančnej kontroly – vyjadrenie

Na základe spracovanej "Správy o výsledkoch následnej finančnej kontroly hospodárenia a nakladania s verejnými finančnými prostriedkami na položke 610 Mzdy, a na položke 620 Poistné a príspevok do poisťovní " zo dňa 16.12.2013 ku kontrolnému zisteniu:

K bodu č. 1 Poriadok odmeňovania MsP Sereď. K uloženiu náčelníkovi MsP Sereď aktualizovať Poriadok odmeňovania vypustením ustanovení, ktoré sú v rozpore so Zákoníkom práce a predložiť MsZ na schválenie.

- Uvedené nedostatky odstránim a predložím mestskému zastupiteľstvu na februárovom zasadnutí na schválenie zmeny Poriadku odmeňovania príslušníkov MsP Sereď a zamestnancov, ktorých pracoviskom je MsP.

K bodu č. 6 Práca nadčas § 97 Zákoníka práce. K namietke o zahrnutie práce nadčas v rámci rozpočtu 2012, 2013 a 2014 /mzdy/ 150 hodín pre každého zamestnaca, čím už vopred stanovil naliehavosť a prechodnosť zvýšenej potreby práce.

- MsP je špecifický útvar, kde sa vykonáva nepretržitá služba v dvoch 12 hodinových zmenách (denná, nočná) a na tento účel sa plánuje výkon služby zamestnancov (policajtov MsP). Okrem výkonu služby sa plánuje aj vykonávanie výcviku, streľieb, porady so školením, akcie so štátnou políciou, a taktiež zvýšený výkon služby počas jarmoku, vianočných sviatkov a podľa požiadavok mesta. Policajti, oproti iným zamestnancom (napr. MsÚ) majú neporovnateľne iný systém práce. Za policajta, ak si zoberie dovolenku, „§“ alebo bude práceneschopný, musí byť vždy niekto doplnený. Jeho pracovná pozícia musí byť obsadená iným príslušníkom, s ktorým samozrejme musí byť dohodnutá práca nadčas. V prípade, ak práca nadčas niekomu nevyhovuje, vždy sa dohodne iba so zamestnancom, ktorý s ňou súhlasí.
- V roku 2012 pracovalo na MsP 12 výkonných policajtov, ktorý sa spolu so zástupcom mohli vzájomne dopĺňať vo výkone. Nie všetci zamestnanci pracujúci na MsP sú oprávnení zastupovať policajtov. Pre nedostatok policajtov a z dôvodu naliehavej zvýšenej potreby práce musela byť so zamestnancami dohodnutá práca nadčas, tak ako je uvedená v tabuľke č.1 kontroly. Dňa 9.5.2012 bol vyhlásený konkurz na prijatie nových policajtov a v septembri 2012 boli prijatí na MsP 4 zamestnanci, ale reálne mohli policajti vykonávať až v januári 2013 a aj z toho dôvodu nemohli vyplniť dohodnutú prácu nadčas u existujúcich príslušníkov MsP v roku 2012.

Prijatie za príslušníka MsP nie je možné okamžite a proces prijatia predstavuje cca 5 mesiacov, kedy na základe výberového konania (2 mesiace od vyhlásenia) môžeme niekoho vybrať, po prijatí musí absolvovať odbornú spôsobilosť v trvaní 3 mesiacov a až potom môže vykonávať a zastupovať policajtov vo výkone služby. Z uvedeného dôvodu a vzniknutej situácii museli vzniknúť nadčasové hodiny u zamestnancov.

V zmysle § 97 ods.7 ZP môže zamestnávateľ v kalendárnom roku nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. To, že v rozpočtoch na roky 2012, 2013 a 2014 sme plánovali finančné prostriedky na prácu nadčas a príplatok za prácu nadčas 30%, neznamená, že práca nadčas je automaticky dohadovaná so zamestnancami a vykazuje znaky trvalosti. V prípade, ak počas roka nepríde k čerpaniu práce nadčas, finančné prostriedky zostanú v rozpočte mesta nevyčerpané. Ak by sme v rozpočte MsP nemali priradené za prácu nadčas žiadne finančné prostriedky, nemohli by sme niekomu prácu nadčas nariadovať. Dodatočné schvaľovanie finančných prostriedkov za už odpracovanú prácu nadčas by MsZ mohlo ale aj nemuselo schváliť. Rozpočet vždy tvoríme tak, že všetky položky v ňom môžu vzniknúť, ale nie automaticky vzniknú.

Náčelník MsP Sereď

JUDr. Ján Mizerík

