
Správa o výsledku kontroly

V zmysle ustanovenia § 18f zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, Pravidiel kontrolnej činnosti hlavného kontrolóra Mesta Nitry, Plánu kontrolnej činnosti na I. polrok 2026 a písomného poverenia hlavného kontrolóra č. 2/2026 zo dňa 15.04.2026 vykonali Ing. Oľga Hetényiová, hlavná kontrolórka mesta Nitry, Ing. Michaela Koščová, referentka kontrolórka a Ing. Veronika Lörinczová, referentka kontrolórka kontrolu s názvom **Kontrola hospodárenia s mzdovými prostriedkami v rámci rozpočtovej kapitoly Mestská polícia.**

Kontrolovaný subjekt: Mestská polícia mesta Nitry

Kontrola bola vykonaná v termíne: 15.04.2026 – 30.06.2026

Kontrolované obdobie: rok 2025

Cieľom kontroly bolo overenie dodržiavania zákonných a interných predpisov pri odmeňovaní zamestnancov a príslušníkov Mestskej polície.

Predmetom kontroly bola kontrola dodržania Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Nitry v časti 2/ odmeňovanie a osobitosti pri odmeňovaní zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii, ustanovení týkajúcich sa mzdového zvýhodnenia ako aj vybraných ustanovení iných interných predpisov a Kolektívnej zmluvy.

Kontrola bola vykonaná z podkladov a vyjadrení predložených Mestskou políciou v Nitre (ďalej aj ako „MsP“). Kontrolovaný subjekt (MsP) zároveň písomne potvrdil, že ním predložená dokumentácia je úplná a pravdivá.

1. Legislatíva a finančné zabezpečenie mzdových prostriedkov v rozpočtovej kapitole Mestská polícia

1.1 Všeobecne záväzné predpisy

- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce;
- Zákon č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii (ďalej ako „zákon o obecnej polícii“);
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnkov.

1.2 Interné predpisy

- Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Nitry v znení Dodatkov č. 1 – 21 v časti 2/ odmeňovanie a osobitosti pri odmeňovaní zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii (ďalej aj ako „Poriadok odmeňovania“);
- Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 7. Júla 2009 medzi Mestom Nitra a ZO SLOVES pri MsP v Nitre v znení dodatkov č. 1-11 (ďalej aj ako „Kolektívna zmluva“ alebo „KZ“);
- Organizačný poriadok Mestskej polície v Nitre v znení Dodatkov č. 1 – 3 (ďalej aj ako „Organizačný poriadok“);
- Pracovný poriadok Mestskej polície v Nitre v znení Dodatkov č. 1-3(ďalej aj ako „Pracovný poriadok“);

- Smernica č. 16 o stanovení a použití hodností příslušníků Mestskej polície v Nitre (ďalej aj ako „Smernica č. 16“);
- Smernica č. 1/2024 o výstrojnom (výzbrojnom) materiáli pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre v znení dodatku č. 1.

1.3 Finančné zabezpečenie mzdových prostriedkov v rozpočtovej kapitole Mestská polícia

Mestské zastupiteľstvo v Nitre na svojom riadnom zasadnutí konanom dňa 12.12.2024 uznesením č. 486/2024-MZ schválilo v rozpočte mesta Nitry výšku finančných prostriedkov pre Mestskú políciu na rok 2025 v sume 3 258 810 €. Z celkovej schválenej sumy predstavovali výdavky na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania sumu vo výške 1 969 520 €. Daná suma určená na mzdové prostriedky pre MsP bola v rámci programového rozpočtu rozdelená na tri podprogramy:

5.1 Verejný poriadok a bezpečnosť	1 841 320 €
5.2 Kameraný systém mesta	97 900 €
5.3 Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti	30 300 €

V rámci rozpočtovej kapitoly Mestská polícia v programe 5.2 Kameraný systém mesta sú aj výdavky na mzdy pracovníkov chránenej dielni resp. chráneného pracoviska, ktorých časť miezd je hradená zo zdrojov štátneho rozpočtu a Európskeho sociálneho fondu.

Uznesením č. 143/2025-MZ zo dňa 30.04.2025 bol MZ v Nitre schválený Návrh na zvýšenie objemu mzdových prostriedkov pre príslušníkov mestskej polície. Mestské zastupiteľstvo v Nitre odporúčalo primátorovi mesta Nitra v spolupráci s náčelníkom MsP, príslušnou komisiou, zástupcami odborovej organizácie MsP a predsedami poslaneckých klubov pripraviť návrh benefitov pre novoprijatých príslušníkov MsP a súčasne návrh opatrení pre stabilizáciu súčasných príslušníkov MsP a predložiť ho ako samostatný materiál na rokovanie MR a MZ v 6/2025.

V zmysle uznesenia č. 189/2025-MZ zo dňa 29.05.2025 bolo v rozpočtovej kapitole Mestská polícia schválené navýšené finančné prostriedky určených na výdavky na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania v jednotlivých podprogramoch na sumy vo výške:

5.1 Verejný poriadok a bezpečnosť	1 901 320 €
5.2 Kameraný systém mesta	98 940 €
5.3 Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti	32 500 €

Celková schválená suma výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania v rozpočtovej kapitole MsP bola vo výške 2 032 760 €.

Uznesením č. 328/2025-MZ zo dňa 23.10.2025 bol schválený Návrh benefitov pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre a odporúčané primátorovi mesta v spolupráci s odborom ekonomiky a rozpočtu daný návrh zapracovať do rozpočtu na rok 2026. Zároveň bolo odporúčané primátorovi mesta v spolupráci s Odborovou organizáciou pri MsP Nitra dopracovať a aktualizovať dokumenty (t.j. poriadok odmeňovania a kolektívna zmluva), a to do 30 dní od konania daného zastupiteľstva.

Poznámka ÚHK:

Žiadny z navrhnutých a schválených benefitov pre príslušníkov MsP, schválených uznesením č. 328/2025-MZ zo dňa 23.10.2025, nebol do konca roka 2025 zapracovaný ani aktualizovaný v príslušných dokumentoch. Všetky benefity zo schváleného Návrhu benefitov pre príslušníkov MsP v Nitre boli do Poriadku odmeňovania, Kolektívnej zmluvy, Smernici o stanovení a používaní hodností príslušníkov

mestskej polície v Nitre a Smernici č. 1/2024 o výstrojnom (výzbrojnom) materiáli pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre v znení dodatku č. 1 zapracované a aktualizované v roku 2026.

V rámci Záverečného účtu mesta Nitry za rok 2025 schváleného Mestským zastupiteľstvom v Nitre dňa 21.04.2026 uznesením č. 127/2026-MZ boli výdavky na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania vyčerpané vo výške:

5.1 Verejný poriadok a bezpečnosť 1 895 573 €

5.2 Kamerový systém mesta 98 935 €

5.3 Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti 32 500 €

Skutočné čerpanie finančných prostriedkov na výdavky na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné v rozpočtovej kapitole MsP bolo v roku 2025 vo výške 2 027 008 €.

Kontrolou bolo preukázané, že navýšenie mzdových prostriedkov v zmysle jednotlivých uznesení bolo zohľadnené v rozpočtovej kapitole mestská polícia na rok 2025.

2. Kontrola dodržiavania Poriadku odmeňovania zamestnancov s pracovným zaradením na Mestskej polícii v Nitre

Zamestnanci s pracovným zaradením na MsP sú odmeňovaní v zmysle Poriadku odmeňovania, ktorý je vydaný v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 1 ods. 4 písm. b) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnkov. Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Nitry v časti 2 – *Odmeňovanie a osobitosti pri odmeňovaní zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii* a § 19 – *Určenie kvalifikačného predpokladu a výšky základnej zložky mzdy* určuje minimálne kvalifikačné predpoklady na vzdelanie zamestnancov, výšku základnej zložky mzdy zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii, charakteristiku stupňov náročnosti pracovných miest a zaradenie pracovných miest na MsP do stupňov náročnosti práce ako aj rozpätie koeficientu základnej zložky mzdy. Jednotlivé pracovné pozície zamestnancov zaradených na mestskej polícii sú v Poriadku odmeňovania rozdelené do kategórií:

1. Podľa § 19 ods. 1 - Náčelník MsP a vedúci zamestnanci:
náčelník MsP, zástupca NMSP, veliteľ obvodu, zástupca veliteľa obvodu, ekonóm
2. Podľa § 19 ods. 2 - Odborný referent a policajt špecialista:
 - a) odborní referenti:
právnik, starší objasňovateľ, objasňovateľ, koordinátor MKS a PCO, veliteľ ŠVS, DDI;
 - b) policajti špecialisti:
preventista, operačný koordinátor, operačný, hlavný psovod, psovod, výzbrojný, výstrojný
3. Podľa § 19 ods. 4 - Referent a príslušník MsP:
príslušník MsP – člen hliadky, kadet, archivár, podateľňa, kontrolór regulovaného parkovania, sekretárka, administratívny zamestnanec, pokladník, operátor mestského kamerového systému, personalista, upratovačka

Kontrolovaný subjekt predložil ku kontrole Pracovné zmluvy, Dohody o zmene pracovnej zmluvy Oznámenia o výške a zložení zmluvnej mzdy, Oznámenia o určení hodnoty, Dohody o skončení pracovného pomeru, prípadne iné dokumenty zamestnancov MsP evidovaných v pracovnom pomere v kontrolovanom období. Ďalej bol ku kontrole predložený zoznam zamestnancov MsP s pracovným

zaradením, prideleným koeficientom pre určenie základnej zložky mzdy, dátumom vzniku pracovného pomeru, vrátane ich zmien v kontrolovanom období. Ku kontrole boli taktiež poskytnuté aj písomné návrhy na poskytnutie odmeny, mzdové listy, návrhy na priznanie príplatku za zaškolenie, prehľad čerpania dovolenky za rok 2025 a interné predpisy, poriadky a iné dokumenty týkajúce sa predmetu kontroly.

K 31.12.2025 evidovala Mestská polícia v Nitre celkovo 82 zamestnancov. Z tohto celkového počtu bolo:

- 68 príslušníkov MsP
- 9 civilných (občianskych) zamestnancov
- 5 zamestnancov so zdravotným postihnutím (obsluha kamerového systému)

2.1 Základná zložka mzdy

Na základe predložených dokladov kontrolný orgán skontroloval u všetkých zamestnancov MsP správnosť pridelenia koeficientu pre určenie základnej zložky mzdy, pričom zároveň preveril, či boli jednotlivým zamestnancom pridelené správne stupne náročnosti práce v súlade s ich pracovným zaradením podľa ustanovení Poriadku odmeňovania. Výška základnej zložky mzdy je zamestnancovi písomne oznámená prostredníctvom Oznámenia o výške a zložení zmluvnej mzdy.

Kontrolou boli zistené nedostatky:

- *4 zamestnancom MsP bol pridelený koeficient pre určenie základnej zložky mzdy nad rámec rozpätia prislúchajúce k danej kategórii pracovnej pozície, čím nebol dodržaný § 19 Poriadku odmeňovania. Uvedené sa týka 2 príslušníkov MsP - člen hliadky, 1 staršieho objasňovateľa a 1 koordinátora MKS a PCO;*
- *15 zamestnancom MsP s dohodnutým pracovným miestom príslušník MsP – člen hliadky bol pridelený stupeň náročnosti č. 4, pričom v zmysle Poriadku odmeňovania príslušník MsP – člen hliadky je zaradený v stupni náročnosti č. 3. Uvedené je nedodržaním § 19 Poriadku odmeňovania v časti 3;*

Kontrolný orgán listom zo dňa 14.05.2026 vyzval kontrolovaný subjekt o písomné vyjadrenie k zisteným nedostatkom. Kontrolovaný subjekt v liste zo dňa 20.05.2026 uviedol, cit.: „Uvedený nesúlad koeficientov vznikol po schválení navýšenia koeficientov mestským zastupiteľstvom v Nitre, pričom u týchto zamestnancov schválený koeficient presiahol rozpätie koeficientu stanoveného v Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Nitry.“ K druhému kontrolnému zisteniu bolo uvedené, cit.: “Nesúlad u 15 zamestnancov vznikol postupne v priebehu zmien rôznych zákonov, prechádzali sme napr. k 1.9.2008 k prechodu z odmeňovania podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na schválení zmenu začatia odmeňovania podľa Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Nitra a pod.“

V rámci kontroly hospodárenia s mzdovými prostriedkami rozpočtovej kapitoly Mestská polícia sa kontrolný orgán zamerával aj na zmeny základnej zložky mzdy všetkých zamestnancov MsP realizované v roku 2025.

V tabuľke č. 1 uvádzame úpravy koeficientov základnej zložky mzdy, ktoré nadobudli účinnosť v priebehu roku 2025 s členením podľa dotknutých kategórií pracovných pozícií, ktorých sa daná zmena dotkla. Všetky zmeny základnej zložky mzdy viedli k zvýšeniu pôvodného koeficientu.

Tabuľka 1: Prehľad úprav koeficientov základnej zložky mzdy zamestnancov MsP v roku 2025

Dátum účinnosti úpravy koeficientu základnej zložky mzdy	Počet dotknutých zamestnancov	Dotknuté kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania
1.2.2025	5,00	1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci; 2. kategória: odborný referent a policajt špecialista
1.4.2025	23,00	2. kategória: odborný referent a policajt špecialista; 3. kategória: príslušníci MsP
1.5.2025	3,00	3. kategória: príslušník MsP
1.7.2025	63,00	1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci; 2. kategória: odborný referent a policajt špecialista; 3. kategória: príslušník MsP
1.9.2025	1,00	2. kategória: policajt špecialista
1.12.2025	1,00	3. kategória: príslušník MsP
Celkový počet zamestnancov, ktorým bol v roku 2025 zvýšený koeficient	96,0	-

Kontrolou bolo zistené, že v roku 2025 nebol zvýšený koeficient základnej zložky mzdy zamestnancom s pracovným zaradením: archivár, podateľňa, pokladník, právnik, ekonóm, upratovačka, kontrolór regulovaného parkovania, personalista, operátor mestského kamerového systému, čo predstavuje spolu 14 zamestnancov MsP. Uvedení zamestnanci sú evidovaní ako občianski zamestnanci. Zároveň sa zvýšenie koeficientu základnej zložky mzdy netýkalo zamestnancov prijatých do pracovného pomeru po 1.7.2025.

Kontrolou bolo ďalej preverené dodržanie navrhovaného navýšenia mzdových prostriedkov pre príslušníkov mestskej polície z zmysle schváleného uznesenia č. 143/2025-MZ zo dňa 30.04.2025. V Návrhu na zvýšenie objemu mzdových prostriedkov pre príslušníkov mestskej polície bolo uvedené, že MsP žiada o navýšenie mzdových prostriedkov v objeme 10 % pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre v priamom výkone služby a 5 % pre ostatných príslušníkov Mestskej polície v Nitre.

Prijatým uznesením č. 189/2025-MZ zo dňa 29.5.2025 Mestské zastupiteľstvo v Nitre schválilo navýšenie mzdových prostriedkov a odvodov v kapitole Mestská polícia vo výške:

5.1. Verejný poriadok a bezpečnosť

610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osob. vyrovnania MsP	60 000 €
620 Poistné do poisťovní MsP	20 000 €

5.2 Kamerový systém mesta

610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osob. Vyrovnania – KS	1 035 €
620 Poistné do ostatných poisťovní MsP – KS	400 €

5.3. Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti

610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania – Prevencia	2 200 €
620 Poistné do poisťovní MsP – Prevencia	860 €

V súvislosti s navýšením mzdových prostriedkov v kapitole Mestská polícia boli s účinnosťou od 1.7.2025 upravené koeficienty základnej zložky mzdy väčšine príslušníkov MsP. Rozsah a výšku navýšenia koeficientov základnej zložky mzdy pre jednotlivých príslušníkov navrhol náčelník Mestskej polície.

V tabuľke č. 2 uvádzame prehľad rozpätia koeficientov základnej zložky mzdy pre jednotlivé kategórie zamestnancov vrátane rozsahu percentuálneho zvýšenia koeficientu pracovných pozícií, ktorých sa navýšenie mzdových prostriedkov k 1.7.2025 týkalo.

Tabuľka 2: Prehľad rozpätia koeficientov a percent zvýšenia koeficientov po úprave k 1.7.2025

Kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania	Rozpätie hodnôt koeficientov pri úprave k 1.7.2025	Percentuálne zvýšenie koeficientu pri úprave k 1.7.2025	Celkový počet osôb
1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci	1,84 - 2,66	4,86 % - 6,40 %	4,0
2. kategória: odborný referent a policajt špecialista	1,1 - 1,71	4,00 % - 18,18 %	19,0
3. kategória: referent a príslušník MsP	0,86 - 1,4	4,76 % - 19 %	40,0
Celkový počet zamestnancov, ktorým bol od 1.7.2026 zvýšený koeficient	-	-	63,0

Z údajov uvedených v tabuľke vyplýva, že zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov nezodpovedalo v plnom rozsahu návrhu na zvýšenie objemu mzdových prostriedkov pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre, ktorý predpokladal zvýšenie o 10 % pre príslušníkov v priamom výkone služby a o 5 % pre ostatných príslušníkov. Táto skutočnosť však sama osebe neznamena rozpor so schváleným rozpočtovým opatrením, keďže uznesenie č. 189/2025-MZ zo dňa 29. 05. 2025, ktorým bolo schválené rozpočtové opatrenie v rozpočte Mesta Nitry na rok 2025, neobsahovalo záväzné určenie percentuálneho navýšenia mzdových prostriedkov pre jednotlivé pracovné pozície príslušníkov Mestskej polície v Nitre.

2.2 Rizikový príplatok

V § 20 Poriadku odmeňovania je uvedené, že príslušníkovi zaradenému do výkonu služby v rajóne patrí rizikový príplatok mesačne vo výške 50 €, ostatným príslušníkom vo výške 10 €. Výška priznaného rizikového príplatku je uvedená v Oznámení o výške a zložení zmluvnej mzdy.

Kontrolou bolo zistené, že v roku 2025 bol priznaný rizikový príplatok:

- vo výške 50 € príslušníkom zaradeným do výkonu služby v rajóne celkom v počte 57 osôb;
- vo výške 10 € ostatným príslušníkom celkom v počte 20 osôb.

Kontrolné zistenie:

Kontrolou bolo zistené, že rizikový príplatok v zmysle § 20 Poriadku odmeňovania nebol vyplatený dvom príslušníkom MsP – odborný referent v mzde za mesiac 3/2025.

V roku 2025 bol uznesením č. 328/2025-MZ zo dňa 23.10.2025 schválený Návrh benefitov pre príslušníkov Mestskej polície v Nitre. V zmysle daného návrhu došlo od 01.04.2026 k úprave znenia § 20 Poriadku odmeňovania a to okrem iného aj k navýšeniu výšky rizikového príplatku v každej skupine príslušníkov o 10 €.

2.3 Hodnostný príplatok

V § 21 Poriadku odmeňovania je uvedené, že príslušníkovi MsP patrí hodnostný príplatok mesačne vo výške určenej samostatným interným predpisom zamestnávateľa.

Smernica č. 16 o stanovení a používaní hodností príslušníkov mestskej polície v Nitre upravuje hodnosti, ich vyobrazenie, kritéria, postup pri stanovovaní hodností príslušníkom Mestskej polície v Nitre a ostatné náležitosti s nimi súvisiace. Súčasťou smernice je Príloha č. 1, ktorá obsahuje doby výsluhy v jednotlivých hodnostiach a výšku hodnostných príplatkov. Výška hodnostného príplatku je uvedená v Oznámení o výške a zložení zmluvnej mzdy.

Kontrolný orgán prekontroloval predložené oznámenia o určení hodnosti príslušníkov MsP, ktorým sa v priebehu roka 2025 menil hodnostný stupeň, a zároveň u všetkých príslušníkov MsP preveril správnosť určenia výšky hodnostných príplatkov podľa doby výsluhy v hodnosti stanovenej v Prílohe č. 1 k Smernici.

Kontrolné zistenia:

- ***dvom príslušníkom MsP z kategórie odborný referent nebol v mzde za mesiac 3/2025 vyplatený hodnostný príplatok v zmysle § 20 Poriadku odmeňovania;***

Ďalej bolo v rámci kontroly zistené, že v čl. 5 Smernice č. 16 nebola zapracovaná zmena:

- ***vyplývajúca z Dodatku č. 2 k Organizačnému poriadku, ktorým bol okrem iného zrušený úsek pre výkon služby s označením „stála operatívna skupina“ a vznikla nová pracovná pozícia vedúci školiaceho a výcvikového strediska;***
- ***vyplývajúca z Dodatku č. 3 k Organizačnému poriadku, kde okrem iného bola pozícia vedúci školiaceho a výcvikového strediska zmenená na veliteľ školiaceho a výcvikového strediska a detského dopravného ihriska, ďalej vznikla nová pracovná pozícia Koordinátor MKS a PCO a došlo k zrušeniu pracovnej pozície Preventista koordinátor (napriek tomu v Štruktúre MsP v Nitre daná pozícia je uvedená).***

Okrem vyššie uvedeného bolo v rámci kontroly zistené, že ***pracovná pozícia kontrolór regulovaného parkovania uvedená v časti 2/ Poriadku odmeňovania nie je upravená v rámci Organizačného poriadku Mestskej polície v Nitre a Štruktúry MsP v Nitre.***

Na základe uvedených skutočností možno konštatovať nesúlad medzi pracovnými pozíciami upravenými v jednotlivých interných predpisoch:

- ***Poriadku odmeňovania mesta Nitry v znení Dodatkov č. 1 – 21 v časti 2/ odmeňovanie a osobitosti pri odmeňovaní zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii;***
- ***Smernici č. 16 o stanovení a používaní hodností príslušníkov mestskej polície v Nitre;***
- ***Organizačnom poriadku Mestskej polície v Nitre v znení Dodatkov č. 1 – 3 a Štruktúre MsP v Nitre.***

2.4 Príplatok za zaškolenie

Príplatok za zaškolenie upravuje § 22 Poriadku odmeňovania. Zamestnanca, ktorý zaškolí novoprijatého zamestnanca počas jeho adaptačnej prípravy určí vedúci zamestnanec. Tomuto zamestnancovi patrí počas zaškoľovania príplatok vo výške 50 € mesačne, maximálne po dobu troch mesiacov. Poriadok odmeňovania umožňuje vo výnimočných prípadoch určiť zaškolenie zamestnanca aj pri preradení na iné pracovné miesto, ak charakter dovtedajšej práce bol iný ako na novom pracovnom mieste.

Kontrolou bolo zistené, že v roku 2025 bol príplatok za zaškolenie priznaný a vyplatený na základe písomného Návrhu na priznanie príplatku za zaškolenie zo strany vedúceho zamestnanca štyrom príslušníkom MsP. V mesiacoch január až marec 2025 bol príplatok za zaškolenie priznaný a vyplatený trom príslušníkom MsP a v mesiacoch august až október 2025 v jednom prípade. Priznaná a vyplatená výška príplatku za zaškolenie bola v súlade s § 22 Poriadku odmeňovania.

Kontrolou neboli zistené nedostatky.

2.5 Odmena

V § 23 Poriadku odmeňovania je uvedené, že zamestnancom MsP možno poskytnúť odmenu v zmysle § 16 ods. 1. – 4. Poriadku odmeňovania. Ide o odmenu napr. za kvalitné vykonávanie pracovných činností príp. prácu nad rámec pracovných činností, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, ale aj za práce a poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnych udalostiach a iné. Odmeny sa poskytujú zamestnancom v závislosti od objemu mzdových prostriedkov schválených v rozpočte mesta na príslušný kalendárny rok.

Písomný návrh na poskytnutie takejto odmeny vrátane jej výšky a odôvodnenia môže predložiť príslušný vedúci zamestnanec náčelníkovi MsP. Náčelník MsP môže rozhodnúť o poskytnutí takejto odmeny do výšky 50% mesačnej zmluvnej mzdy zamestnanca, pričom takúto odmenu môže poskytnúť vo vzťahu k zamestnancovi v rámci daného limitu najviac 2 x za kalendárny rok. Zároveň môže o poskytnutí takejto odmeny rozhodnúť primátor mesta z vlastného podnetu, na návrh náčelníka MsP, alebo na návrh vedúceho zamestnanca so stanoviskom náčelníka MsP.

Kontrolou bolo zistené, že v kontrolovanom období boli vyplatené odmeny na základe:

1. písomného návrhu náčelníka MsP :

- jednému zamestnancovi v mzde za mesiac 5/2025, pričom návrh náčelníka MsP bol zo dňa 4.6.2025
- dvom zamestnancom v mzde za mesiac 6/2025, pričom návrh náčelníka MsP bol zo dňa 4.7.2025

Tabuľka 3: Prehľad rozpätia výšky odmien podľa bodu 1. vyplatených v mesiacoch máj a jún 2025

Rozpätie výšky odmeny v €	Počet dotknutých zamestnancov	Dotknuté kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania
0 - 1000	1,00	1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci
0 – 100	2,00	3. kategória: referent a príslušník MsP

2. rozhodnutia primátora mesta :

- na návrh náčelníka MsP v celkovej výške 30 050 € sedemdesiatim štyrom zamestnancom MsP v mzde za mesiac 11/2025, pričom návrh náčelníka MsP bol zo dňa 5.12.2025
- z vlastného podnetu primátora mesta jednému zamestnancovi MsP v mzde za mesiac 11/2025, pričom návrh bol zo dňa 8.12.2025

Tabuľka 4: Prehľad rozpätia výšky odmien podľa bodu 2. vyplatených v mesiaci november 2025

Rozpätie výšky odmeny v €	Počet dotknutých zamestnancov	Dotknuté kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania
750 - 3000	5,00	1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci
150 - 900	20,00	2. kategória: odborný referent a policajt špecialista
100 – 800	50,00	3. kategória: referent a príslušník MsP

3. rozhodnutia/schválenia primátora na návrh prednostu MsÚ :

- trom zamestnancom MsP v mzde za mesiac 10/2025, pričom návrh bol zo dňa 10.10.2025

Tabuľka 5: Prehľad rozpätia výšky odmien podľa bodu 3. vyplatených v mesiaci október 2025

Rozpätie výšky odmeny v €	Počet dotknutých zamestnancov	Dotknuté kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania
0 - 300	3,00	1. kategória: náčelník MsP a vedúci zamestnanci

Kontrolou predložených písomných návrhov na odmeny a mzdových listov zamestnancov MsP za rok 2025 bolo zistené, že v roku 2025 boli vyplatené odmeny v celkovej výške 35 150 €. V predložených návrhoch na odmeny bolo uvedené, že odmeny boli poskytnuté v súlade s § 16 bod 1 písm. b) a § 23 bod 4 Poriadku odmeňovania za záchranu maloletého dieťaťa zatvoreného vo vozidle, zastupovanie zamestnanca počas dlhodobej práceneschopnosti a väčšina odmien mala uvedený dôvod - dlhodobo kvalitné a včasné plnenie činností na zverenom úseku pracovného zaradenia. **Návrh mimoriadnych odmien zo dňa 10.10.2025 z dôvodu prípravy novej parkovacej politiky, komplexného nastavenia systému a nábehu parkovacej politiky pre 3 zamestnancov MsP, bol predložený prednostom MsÚ a schválený primátorom mesta.**

Kontrola zároveň preverila dodržanie § 16 bod 3 písm. b) Poriadku odmeňovania, týkajúceho sa porušenia pracovnej disciplíny alebo dosahovanie neuspokojivých pracovných výsledkov. V kontrolovanom období nebol nikto zo zamestnancov písomne upozornený v zmysle daného ustanovenia.

Kontrolné zistenie:

Pri návrhu mimoriadnych odmien zo dňa 10.10.2025 nebol dodržaný postup uvedený v § 23 bod 4. Poriadku odmeňovania.

2.6 Odmena za nepretržité trvanie pracovného pomeru

V zmysle § 24 Poriadku odmeňovania zamestnávateľ poskytne príslušníkovi odmenu za nepretržité trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa, ak odpracoval:

- 5 rokov vo výške 25% zmluvnej mzdy,
- 10 rokov vo výške 50% zmluvnej mzdy,
- 15 rokov vo výške 75% zmluvnej mzdy,
- Viac ako 15 rokov, za každých ďalších 5 rokov vo výške 100% zmluvnej mzdy, pokiaľ platná kolektívna zmluva neustanovuje inak.

V kontrolovanom období bola odmena za nepretržité trvanie pracovného pomeru poskytnutá šiestim pracovníkom MsP v celkovej výške 11 024,50 €. Podľa dĺžky trvania pracovného pomeru bola odmena vyplatená jednému príslušníkovi za 5 rokov a jednému za 10 rokov praxe. Ďalej bolo toto plnenie priznané jednému príslušníkovi za 25 rokov a trom príslušníkom za 30 odpracovaných rokov. Kontrolou bolo overené a porovnané vyplatenie odmien na základe predložených mzdových listov a písomných návrhov schválených náčelníkom MsP. Zároveň sa preveril súlad dátumov nástupu jednotlivých príslušníkov do pracovného pomeru s termínmi vyplatenia predmetných odmien. Súčasne bola preverená aj správnosť výšky poskytnutých odmien.

Kontrolné zistenie:

V jednom prípade bola odmena za 10 odpracovaných rokov vyplatená z nesprávnej sumy základnej mzdy. Zamestnanec MsP dosiahol vek odpracovaných rokov v marci 2025 za čo mu bola aj v marcovej mzde vyplatená odmena, avšak vypočítaná zo zmluvnej mzdy platnej od 01.04.2025. Týmto bol porušený § 6 ods. 4 Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Nitry v znení Dodatku č.11. Navýšenie predstavuje čiastku vo výške 47 €.

3. Kontrola dodržiavania vybraných ustanovení Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Mestom Nitra a ZO SLOVES pri MsP v Nitre

Poriadok odmeňovania v § 16 ods. 2 ustanovuje, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu minimálne v prípadoch a v rozsahu dojednanom v platnej kolektívnej zmluve. Kontrolný orgán preveril dodržiavanie daného ustanovenia a zistil, že v kontrolovanom období boli zamestnancom MsP okrem odmien a príplatkov v zmysle Poriadku odmeňovania vyplatené aj odmeny a odstupné v zmysle Kolektívnej zmluvy.

3.1 Odstupné v zmysle čl. 21 bod 3 Kolektívnej zmluvy v znení platnom v kontrolovanom období

Kolektívna zmluva v čl. 21 bod. 3 upravuje nárok zamestnanca (príslušník MsP) pri skončení pracovného pomeru dohodou po nadobudnutí nároku na príspevok za prácu v obecnej polícii (v zmysle ust. §26e zákona 564/1991 Zb. o obecnej polícii) na odstupné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný

pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak trval pracovný pomer najmenej dvadsať rokov. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu miezd, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

V zmysle zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na príspevok je príslušník obecnej polície, ktorej pracovný pomer v obecnej polícii sa skončil, ak spĺňa podmienky nároku na príspevok uvedené v § 26e ods. 1. zákona o obecnej polícii:

- dovŕši vek najmenej 56 rokov a
- jej pracovný pomer v obecnej polícii trval najmenej 25 rokov

Kontrolný orgán prekontroloval, či boli splnené podmienky na vyplatenie odstupného v zmysle čl. 21 bod 3 KZ u všetkých zamestnancov, ktorým bolo dané odstupné vyplatené v kontrolovanom období.

Kontrolou bolo zistené, že v roku 2025 bolo odstupné v zmysle čl. 21 bod 3 KZ vyplatené šiestim zamestnancom MsP v celkovej výške 29 869,78 €. V prípade piatich zamestnancov MsP bola zo strany mesta Nitra prijatá výpoveď v zmysle § 67 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a následne zamestnancovi oznámené plynutie výpovednej doby. V jednom prípade bola so zamestnancom MsP uzatvorená Dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Ku kontrole predložené výpovede zo strany piatich zamestnancov MsP boli po skončení výpovednej doby dodatočne upravené a zmenené (dátumy úpravy 08.07.2025 a 09.07.2025) na žiadosti o rozviazanie pracovného pomeru dohodou. Ku kontrole neboli k daným žiadostiam predložené žiadne Dohody o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce zo strany kontrolovaného subjektu.

V prípade piatich zamestnancov MsP došlo k podaniu žiadosti o rozviazanie pracovného pomeru dohodou v čase, keď už neboli zamestnancami mesta. Pracovný pomer daných zamestnancov MsP bol platne ukončený formou výpovede. Z uvedeného vyplýva, že v posudzovaných prípadoch nebola splnená podmienka podľa čl. 21 bod 3 KZ, podľa ktorej vzniká zamestnancovi nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou a po nadobudnutí nároku na príspevok za prácu v obecnej polícii v zmysle ust. §26e zákona 564/1991 Zb. o obecnej polícii. Kontrolou bolo zistené, že odstupné bolo daným zamestnancom vyplatené v ich poslednej mzde.

Kontrolné zistenia:

V prípade piatich zamestnancov bolo odstupné vyplatené napriek tomu, že nebola splnená podmienka uvedená v čl. 21 bod 3 Kolektívnej zmluvy, týkajúca sa skončenia pracovného pomeru dohodou. Daným zamestnancom MsP bolo vyplatené odstupné v celkovej výške 25 361,76 €.

Poznámka ÚHK:

V čase kontroly platné znenie čl. 21 bod 3 KZ malo nad rámec zákona vymedzený spôsob ukončenia pracovného pomeru – dohodou. Daná podmienka bola z čl. 21 bod 3 KZ vypustená Dodatkom č. 12 s účinnosťou od 01.01.2026.

3.2 Odmena v zmysle čl. 27 bod 1 Kolektívnej zmluvy v znení platnom v kontrolovanom období

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu v zmysle čl. 27 bod 1 KZ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov vo výške 100% ich zmluvnej mzdy, ak ku dňu dovŕšenia 50 a 60 rokov veku odpracoval najmenej 10 rokov. Ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov prislúcha mu odmena vo výške 50% zmluvnej mzdy ku dňu dovŕšenia daného veku. Odmena môže byť vyplatená len na základe písomného návrhu priameho vedúceho zamestnanca.

V rámci kontroly boli overené podmienky uvedené v čl. 27 bod 1 KZ týkajúce sa dosiahnutia požadovaného veku, odpracovania najmenej 10 rokov, správnosti výšky vyplatenej odmeny ako aj správnosti písomného návrhu.

Kontrolovaný subjekt predložil ku kontrole tri písomné návrhy na poskytnutie odmeny pri dovŕšení životného jubilea 50 rokov, ktoré boli vyplatené v kontrolovanom období. Predložené návrhy boli podpísané náčelníkom MsP a zamestnanci spĺňali podmienky na poskytnutie danej odmeny. Kontrolovaný subjekt vo všetkých troch prípadoch vyplatil odmenu vo výške 100 % zmluvnej mzdy, čo predstavovalo sumu spolu vo výške 5 599 €.

Kontrolné zistenia:

- *v jednom prípade nebol návrh podaný zo strany priameho vedúceho zamestnanca, ale zo strany náčelníka MsP, čím nebol dodržaný čl. 27 bod 1 KZ;*
- *v dvoch prípadoch bol zistený nesúlad medzi termínom vyplatenia odmeny a dátumom vystavenia písomných návrhov. Odmeny boli zamestnancom vyplatené v mzdách za mesiac august a september 2025, pričom písomné návrhy boli vyhotovené dňa 09.10.2025.*

3.3 Odmena v zmysle čl. 27 bod 5 kolektívnej zmluvy v znení platnom v kontrolovanom období

Ustanovením čl. 27 bod 5 KZ sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi (príslušník MsP) odmenu po nadobudnutí nároku na príspevok za prácu v obecnej polícii (v zmysle ust. §26e zák.564/1991 Zb. o obecnej polícii) v prípade, že zamestnanec pracovný pomer ukončí do uplynutia dvoch rokov od prvého dňa nasledujúceho roka, kedy mu vznikol nárok na príspevok za prácu v obecnej polícii.

Výška nároku na odmenu v zmysle čl. 27 bod 5 KZ sa určuje podľa celkového počtu odpracovaných rokov v mestskej polícii, pričom základom pre jej výpočet je zmluvná mzda zamestnanca prislúchajúca ku dňu skončenia pracovného pomeru.

Zákon o obecnej polícii v § 26d ods. 2 považuje za oprávnenú osobu, príslušníka obecnej polície, ktorého pracovný pomer v obecnej polícii sa skončil ak spĺňa podmienky nároku na príspevok v zmysle § 26e ods.1. zákona o obecnej polícii:

- dovŕši vek najmenej 56 rokov a
- jej pracovný pomer v obecnej polícii trval najmenej 25 rokov

Medzi ustanovením čl. 27 bod 5 KZ v časti „zamestnanec pracovný pomer ukončí do uplynutia dvoch rokov od prvého dňa nasledujúceho roka, kedy mu vznikol nárok na príspevok za prácu v obecnej polícii“ a znením § 26d ods. 2 zákona o obecnej polícii v časti „príslušník obecnej polície, ktorého pracovný pomer v obecnej polícii sa skončil“ existuje zásadný vecný a logický rozpor, čo vedie k nejasnosti pri výklade. V zmysle zákona nie je možná situácia, ktorá by umožňovala poberať príspevok za prácu v obecnej polícii (dávka osobitného sociálneho poistenia) a zároveň pracovať ako obecný policajt.

Vzhľadom na rozpor medzi zákonom a kolektívnou zmluvou sa ÚHK pri kontrole ustanovenia čl. 27 bod 5 KZ sústredil na posúdenie splnenia podmienok uvedených v § 26e ods.1. zákona o obecnej polícii a tým splnenie vekových a odpracovaných podmienok zo strany zamestnancov MsP.

Kontrolou bolo zistené, že všetci zamestnanci, ktorým bola v kontrolovanom období vyplatená daná odmena spĺňali podmienky § 26e zákona o obecnej polícii a zároveň aj podmienku čl. 27 bod 5 KZ. V roku 2025 bola daná odmena vyplatená šiestim príslušníkom MsP v celkovej výške 49 044 €. Kontrolou neboli zistené nedostatky.

Vyššie popísaný rozpor medzi zákonom a KZ potvrdzuje aj Dodatok č. 12 ku Kolektívnej zmluve účinný od 01.01.2026, kde bola podmienka týkajúca sa ukončenia pracovného pomeru do uplynutia dvoch rokov od prvého dňa nasledujúceho roka, kedy vznikol zamestnancovi nárok na príspevok za prácu v obecnej polícii nahradená novým textom v znení cit.: „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý nadobudol nárok na príspevok za prácu v obecnej polícii (v zmysle ust. §26e zákona o obecnej polícii) pri skončení pracovného pomeru odmenu vo výške....“

Vzhľadom na zmeny v ustanovení čl. 27 bod 5 KZ prijaté od 01.01.2026, kontrolný orgán nepristupuje k návrhu odporúčania na úpravu, nakoľko by bolo v súčasnom období irelevantné.

3.4 Odmena v zmysle čl. 27a) Kolektívnej zmluvy v znení platnom v kontrolovanom období

V uvedenom čl. 27a) KZ sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancovi vo výplatnom termíne v mesiaci november odmenu vo výške 75% zmluvnej mzdy zamestnanca, ak k 31.10. príslušného kalendárneho roka trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa viac ako 6 mesiacov a menej ako tri roky. Zamestnancovi, ktorému k 31.10. príslušného kalendárneho roka trval pracovný pomer u zamestnávateľa tri a viac rokov prislúcha 100% zmluvnej mzdy.

Kontrolou bolo zistené, že všetkým zamestnancom, ktorým v zmysle čl. 27a) KZ vznikol nárok na odmenu, bola odmena v kontrolovanom období aj vyplatená. V roku 2025 bola uvedená odmena vyplatená 75 zamestnancom v mesiaci november 2025 v celkovej výške 135 712,25 €. Kontrolou neboli zistené nedostatky.

V tabuľke č. 6 uvádzame sumarizáciu finančných prostriedkov vyplatených v zmysle vybraných ustanovení kolektívnej zmluvy vrátane ich výšky, ktoré boli v roku 2025 vyplatené zamestnancom MsP.

Tabuľka 6: Prehľad vyplatených finančných prostriedkov v zmysle KZ zamestnancom MsP za rok 2025

Odstupné a odmeny v zmysle KZ	Výška odmeny spolu v €
Odstupné v zmysle čl. 21 bod 3 KZ	29 869,78
Odmena jubileum v zmysle čl. 27 bod 1 KZ	5 599,00
Príspevok za prácu v obecnej polícii v zmysle čl. 27 bod 5 KZ	49 044,00
Odmeny vyplatené v zmysle čl. 27a) KZ	135 712,25
Spolu vyplatené finančné prostriedky v €	220 225,03

Okrem vyššie uvedených finančných prostriedkov boli 78 zamestnancom MsP vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025 vyplatené odmeny v zmysle schváleného uznesenia vlády Slovenskej republiky č.

279/2025 zo dňa 21.05.2025 vo výške 800 €. Celková suma odmien vyplatených zamestnancom MsP v zmysle schváleného uznesenia bola vo výške 62 400 €.

4. Kontrola nároku a čerpania dovolenky zamestnancov MsP vrátane kontroly čerpania pracovného voľna

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov MsP v oblasti mzdových náležitostí a čerpania dovolenky sú upravené v Pracovnom poriadku Mestskej polície v Nitre, Kolektívnej zmluve medzi mestom Nitra a ZO SLOVES pri MsP v Nitre a Zákonníku práce.

Podľa § 100 Zákonníka práce zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na:

- dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- dovolenku za odpracované dni,
- dodatkovú dovolenku.

Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce je najmenej štyri týždne, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

Kolektívna zmluva podľa čl. 16 upravuje nárok na dovolenku zamestnancov MsP nad rámec Zákonníka práce. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Pracovný poriadok v § 17 tretej časti upravuje organizáciu pracovného času a odpočinku zamestnancov MsP, konkrétne v znení: „*Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hod. týždenne, s výnimkou mestských policajtov v dvojzmennej prevádzke, ktorých týždenný pracovný čas je 36 a ¼ hod. Zamestnanci zaradení v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke majú 35 hodinový týždenný pracovný čas.*“ Organizácia pracovného času priamo zasahuje do samotného čerpania nárokov na dovolenku, pretože ovplyvňuje dĺžku denného pracovného času zamestnanca a výpočet hodnôt jedného dňa dovolenky pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase.

Začiatky pracovných zmien sú stanovené s ohľadom na potrebu zabezpečenia nepretržitého chodu práce mestskej polície.

Kolektívna zmluva v čl. 34 a 35 nad rámec zákonných povinností poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 3 pracovných dní a zabezpečí rekondično-rehabilitačné pobyty na Slovensku v trvaní maximálne 7 kalendárnych dní pre svojich zamestnancov vybraných na základe určených kritérií.

4.1 Kontrola nároku výmery dovolenky podľa čl. 16 Kolektívnej zmluvy

Základná výmera dovolenky podľa čl. 16 Kolektívnej zmluvy je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Kontrolný orgán v rámci kontroly nároku výmery dovolenky preveril nárok všetkých zamestnancov na základe predložených mzdových listov a inej dokumentácie. **Kontrolou bolo zistené, že 65 zamestnancov, ktorí dovърšili vek nad 33 rokov, bol poskytnutý nárok na šesť týždňov dovolenky, avšak 33 z týchto zamestnancov bol tento nárok poskytnutý bez ohľadu na odpracované roky v MsP, aj keď splnili zákonné podmienky podľa Zákonníka práce a dosiahli vek 33 rokov.** Kontrolný orgán má za to, že ide o formálnu nepresnosť vyplývajúcu z predchádzajúceho výkladu právnej úpravy, ktorá bola premietnutá do vnútorného predpisu a po novelizácii Zákonníka práce nebola zohľadnená v KZ.

Poznámka ÚHK:

Kontrolou bolo zistené, že ustanovenie článku 16 Kolektívnej zmluvy nebolo aktualizované v nadväznosti na novelu § 103 Zákonníka práce účinnnej od 1. januára 2012. Ustanovenie kolektívnej zmluvy naďalej viaže vznik nároku na dovърšenie 15 rokov pracovného pomeru po dosiahnutí 18. roku veku, hoci Zákonník práce po uvedenej novele viaže vznik nároku na dovърšenie 33 rokov veku zamestnanca.

Kontrolný orgán preto odporúča pri najbližšej zmene Kolektívnej zmluvy prehodnotiť znenie článku 16 a zosúladiť jeho zosúladenie s aktuálnou právnou úpravou.

4.2 Kontrola čerpania dovolenky počas kontrolovaného obdobia

Kontrolný orgán si v rámci kontroly čerpania dovolenky z celkového počtu zamestnancov MsP v kontrolovanom období vybral spolu 12 zamestnancov, tak aby boli zastúpené všetky tri kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania. Pri overovaní čerpania dovolenky a samotného premietnutia do mzdy zamestnanca kontrolný orgán vychádzal z predložených mzdových listov a dochádzkových listov zamestnancov, rozvrhu pracovných zmien, ako aj prehľadu čerpaných dovolení za kontrolované obdobie.

Evidencia dochádzky zamestnancov MsP prebieha kombinovanou formou bez využitia elektronického systému. Podklady na výpočet miezd sú spracované v prehľadných tabuľkách na základe písomných záznamov.

Kontrola preverila z kontrolovanej vzorky aj zamestnancov MsP s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, ktorí majú rovnaký nárok na výmeru dovolenky ako ostatní zamestnanci. Rozdiel spočíva v tom, že ich týždeň dovolenky zahŕňa priemerný počet pracovných dní pripadajúcich na jeden týždeň. Odzrkadľuje to skutočnosť, že počet ich pracovných dní sa v jednotlivých týždňoch mení. Kontrolný orgán sa zameral na porovnanie evidencie dochádzky na základe organizácie pracovného času s prepočtom nároku čerpania dovolení v samotných mzdových listoch, za jednotlivé mesiace počas kontrolovaného obdobia.

Kontrolná vzorka zahŕňala piatich zamestnancov s nepravidelne rozvrhnutým pracovným časom, troch príslušníkov v dvojzmennej prevádzke, ako aj štyroch pracovníkov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom. Z uvedenej kontrolnej vzorky vyplýva, že mzdové prostriedky za čerpanú dovolenku boli všetkým zamestnancom vyplatené v správnej výške. Čerpanie dovolenky sa na mzdových listoch uvádza v hodinách. Tieto hodiny zodpovedajú plánovanému pracovnému fondu (rozpisu zmien) na daný týždeň alebo mesiac podľa rozvrhnutého pracovného času.

Poznámka ÚHK:

Pri porovnaní pracovného plánu so spracovanou tabuľkou dochádzky za jednotlivé mesiace počas kontrolovaného obdobia bol zistený administratívny nedostatok, bez vplyvu na správnosť samotného mzdového nároku. Kontrolný orgán zistil u dvoch zamestnancov rozdiel medzi plánovaným harmonogramom zmien a skutočnosťou premietnutou do mzdy, na rozdiel od predchádzajúcich prípadov nebola pri predmetných dátumoch vykonaná zmena pôvodného harmonogramu.

4.3 Kontrola čerpania pracovného voľna a splnených kritérií podľa čl. 34 a 35 Kolektívnej zmluvy

V článku 34 Kolektívnej zmluvy zamestnávateľ nad rámec zákonných povinností poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 3 pracovných dní a zabezpečí rekondično-rehabilitačné pobyty na Slovensku v trvaní maximálne 7 kalendárnych dní pre svojich zamestnancov vybraných na základe určených kritérií. Výber zamestnancov na rekondično-rehabilitačné pobyty je vykonaný na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Žiadosti sa predkladajú do 31.01. príslušného roka. Kritériám výberu na rekondičný pobyt podľa čl. 35 KZ podliehajú všetci zamestnanci MsP.

Predmetom overovania bolo splnenie stanovených kritérií na vznik nároku, konkrétne podmienka súvislého trvania pracovného pomeru v dĺžke viac ako 3 roky k 31. 01. príslušného roka, dovŕšenie veku 26 rokov, absencie písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny za predchádzajúci kalendárny rok, ako aj prípadný zánik tohto nároku. Pri kontrole kontrolný orgán vychádzal z predloženého zoznamu zamestnancov zúčastnených na rekondično-rehabilitačných pobytoch, mzdových listov a prehľadu dochádzky za jednotlivé mesiace v sledovanom období.

Kontrolný orgán preveril oprávnenosť čerpania pracovného voľna podľa čl. 34 a 35 KZ. Pracovné voľno na rekondično-rehabilitačný pobyt bolo poskytnuté celkovo 38 zamestnancom MsP.

V rámci posúdenia čerpania pracovného voľna podľa čl. 34 KZ bola vybraná vzorka 14 zamestnancov z celkového počtu 38 príslušníkov MsP. Pričom pri kontrole sme sa zamerali na porovnanie evidencie dochádzky so správnym prepočtom nároku v samotných mzdových listoch.

Kontrolné zistenia:

- *v troch prípadoch bol zistený nesúlad s čl. 35 bod 4 KZ, t.j. zamestnancom bolo poskytnuté pracovné voľno v zmysle čl. 34 KZ napriek tomu, že sa v čase jeho čerpania nachádzali vo výpovednej lehote. Nárok na rekondično-rehabilitačný pobyt zaniká, ak zamestnanec v priebehu kalendárneho roka prejaví vôľu skončiť pracovný pomer.*
- *u jedného príslušníka MsP bol za mesiace apríl a máj 2025 zistený nesúlad medzi skutočne vykázaným a finančne plneným rozsahom pracovného voľna. Zamestnancovi bola vyplatená v čase pobytu na rekondično-rehabilitačnom pobyte náhrada mzdy za 3 dni pracovného voľna v zmysle čl. 34 KZ a náhrada mzdy za 2 a pol dňa dovolenky. Na základe evidencie dochádzky, však zamestnanec čerpal len na 1 a pol dňa dovolenky. Evidencia dochádzky nezodpovedala skutočnému rozsahu preplatenej dovolenky. Pracovný pomer zamestnanca bol ukončený k 15.12.2025.*

5. Kontrola počtu vykázaných hodín práce vo vzťahu k počtu zaplatených hodín práce, za ktoré boli zamestnancom MsP poskytnuté mzdové zvýhodnenia v kontrolovanom období

Právne vzťahy v oblasti mzdových náležitostí a odmeňovania zamestnancov sú upravené v Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Nitry, Pracovnom poriadku Mestskej polície v Nitre a Kolektívnej zmluve medzi mestom Nitra a ZO SLOVES pri MsP v Nitre.

Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Nitry upravuje v § 20 až § 22 mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, vo sviatok, nočnú prácu a za prácu v sobotu a nedeľu.

Pracovný poriadok Mestskej polície v Nitre upravuje v § 18 náležitosti pre:

- prácu nadčas;
- pracovnú pohotovosť;
- nočnú prácu;
- práca vo sviatok;
- práca v sobotu a nedeľu.

V zmysle daného ustanovenia je *práca nadčas* vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas. Vedúci zamestnanec je povinný nariadiť alebo dohodnúť výkon práce nadčas preukázateľne, spravidla písomnou formou. Nadčas možno v kalendárnom roku nariadiť v rozsahu najviac 150 hodín. Z vážnych dôvodov je možné výkon práce nadčas dohodnúť v rozsahu 250 hodín. Práca nadčas nemôže presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v dobe najviac štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov, ak nedôjde k dohode so zástupcami zamestnancov na dlhšom období.

Ďalej dané ustanovenie umožňuje zamestnávateľovi v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť *pracovnú pohotovosť*, t.j. zamestnanec bude mimo rámca rozvrhu pracovných zmien pripravený na výkon práce. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Nočnú prácu dané ustanovenie definuje ako prácu vykonávanú v čase medzi 22.00 a 5.00 hodinou. Zamestnávateľ je povinný pred zaradením zamestnanca na nočnú prácu zabezpečiť mu bezplatné vyšetrenie na posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci najmenej raz za rok.

Kolektívna zmluva upravuje v čl. 18 náležitosti práce nadčas obsahovo totožnom/podobnom znení ako Pracovný poriadok Mestskej polície v Nitre v § 18. V čl. 23 KZ sa zamestnávateľ zaviazal polročne predkladať závodnému výboru správy okrem iného o dohodnutých čerpaniach nadčasových hodín jednotlivých zamestnancov. Článok 26a upravuje mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, nočnú prácu a prácu v sobotu a nedeľu.

V prípade, ak vnútorné predpisy neupravujú niektoré náležitosti týkajúce sa mzdového zvýhodnenia kontrolovaný subjekt sa riadi príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

Ku kontrole bola predložená dokumentácia za jednotlivé mesiace kontrolovaného obdobia, ktorá obsahovala: mzdové listy všetkých zamestnancov MsP, doklady o nariadení alebo dohode výkonu práce nadčas, knihy príchodov a odchodov, plány dochádzky operátor – kamerový systém, plánované rozvrhy pracovných zmien príslušníkov MsP, vrátane ich dodatočných úprav, sumárne evidencie dochádzky, sumárne evidencie práce nadčas, sumárne evidencie všetkých druhov príplatkov a iné sumárne evidencie, súvisiace s výpočtom mzdy zamestnancov MsP.

Kontrolný orgán si v rámci kontroly počtu vykázaných odpracovaných hodín a počtu hodín za ktoré boli zamestnancom vyplatené mzdové zvýhodnenia z celkového počtu zamestnancov MsP v kontrolovanom období vybral spolu dvanásť zamestnancov, tak aby boli zastúpené všetky tri kategórie zamestnancov podľa Poriadku odmeňovania. Uvedený postup bol zvolený z dôvodu veľkého množstva dát, ktoré by bolo nutné spracovať.

5.1 Práca nadčas

Kontrolný orgán prekontroloval počet hodín nadčasov vykázaných v dochádzkových listoch s počtom hodín nadčasov vyplatených v jednotlivých mesiacoch, prípadne počtom hodín čerpania náhradného voľna v kontrolovanom období z dokladov predložených ku kontrole. Zároveň bola prekontrolovaná podmienka

uvedená v § 18 Poriadku odmeňovania cit.: „*Vedúci zamestnanec je povinný nariadiť alebo dohodnúť výkon práce nadčas preukázateľne, spravidla písomnou formou*“.

Kontrolou bolo zistené, že z kontrolnej vzorky dvanásť zamestnancov bola práca nadčas v dochádzkových listoch vykázaná a v mzde za príslušný mesiac vyplatené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas 7 zamestnancom. ***V prípade štyroch zamestnancov neboli ku kontrole predložené doklady preukazujúce nariadenie alebo dohodu výkonu práce nadčas zo strany nadriadeného zamestnanca vo vybraných mesiacoch (pozri tabuľku 7). Z toho v jednom prípade (zamestnanec č. 1) bol zistený nesúlad v počte nadčasov vykázaných v dochádzkovom liste a počte nadčasov vyplatených za mesiac November 2025.***

Tabuľka 7: Prehľad vybraných zamestnancov a mesiacov, za ktoré neboli predložené doklady preukazujúce nariadenie alebo dohodu k výkonu práce nadčas vedúcim zamestnancom v kontrolovanom období

Zoznam vybraných zamestnancov	Mesiace v ktorých neboli predložené doklady preukazujúce nariadenie alebo dohodu k výkonu práce nadčas	Počet hodín nadčasov ku ktorým nebol predložený doklady
zamestnanec č. 1	11	4
zamestnanec č. 2	4,11	13,5
zamestnanec č. 3	6	19
zamestnanec č. 4	10	12

Kontrolné zistenia:

- ***v prípade štyroch zamestnancov z celkovej vzorky dvanásť zamestnancov nebolo kontrolovaným subjektom preukázané, že vedúci zamestnanec vo vybraných mesiacoch nariadil alebo dohodol s kontrolovanými zamestnancami výkon práce nadčas. Uvedené je nedodržaním § 18 bod 4 Poriadku odmeňovania;***
- ***zamestnancovi č. 1 bolo vyplatené nepreukázané mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas v rozsahu 4 hodín.***

5.2 Práca vo sviatok

Kontrolný orgán prekontroloval počet hodín práce vo sviatok vykázaných v dochádzkových listoch vo vzťahu k mzdovému zvýhodneniu za prácu vo sviatok vyplatenému v jednotlivých mesiacoch kontrolovaného obdobia. V rámci kontrolnej vzorky dvanásť zamestnancov bolo mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok v kontrolovanom období vyplatené 7 zamestnancom. Kontrolou počtu vykázaných hodín práce vo sviatok a výšky vyplateného mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok neboli vo vybranej vzorke zamestnancov zistené rozdiely.

5.3 Nočná práca

Kontrolný orgán prekontroloval počet hodín práce v noci vykázaných v dochádzkových listoch vo vzťahu k mzdovému zvýhodneniu za prácu v noci vyplatenému v jednotlivých mesiacoch kontrolovaného obdobia. V rámci kontrolnej vzorky dvanásť zamestnancov bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v noci v kontrolovanom období vyplatené 7 zamestnancom. Kontrolou počtu vykázaných hodín práce v noci a výšky vyplateného mzdového zvýhodnenia za prácu v noci neboli vo vybranej vzorke zamestnancov zistené rozdiely.

5.4 Práca v sobotu a nedeľu

Kontrolný orgán prekontroloval počet hodín práce v sobotu a v nedeľu vykázaných v dochádzkových listoch vo vzťahu k mzdovému zvýhodneniu za prácu v sobotu a v nedeľu vyplatenému v jednotlivých mesiacoch kontrolovaného obdobia. V rámci kontrolnej vzorky dvanásť zamestnancov bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu vyplatené 7 zamestnancom. Kontrolou nebol zistený nesúlad medzi počtom hodín vykázaných v dochádzkových listoch a počtom hodín zaplatených v mzdových listoch vo vybranej vzorke zamestnancov.

Kontrolou neboli zistené nedostatky.

5.5 Pracovná pohotovosť

Kontrolovaný subjekt pracovnú pohotovosť nezabezpečuje, keďže pracoviská sú zabezpečené nepretržitou prevádzkou. Danú skutočnosť potvrdzuje aj kontrola všetkých mzdových listov predložených ku kontrole, kde bolo zistené, že v kontrolovanom období nebola žiadnemu zamestnancovi vyplatená náhrada za pracovnú pohotovosť.

Záver

Kontrola hospodárenia s mzdovými prostriedkami v rámci rozpočtovej kapitoly Mestská polícia poukázala na viaceré nedostatky v interných predpisoch MsP. Vybrané zmeny Organizačného poriadku týkajúce sa vzniku resp. zmeny niektorých pracovných pozícií neboli zosúladené so Smernicou č. 16 o stanovení a používaní hodností príslušníkov MsP v Nitre. Zároveň pracovná pozícia kontrolór regulovaného parkovania uvedená v Poriadku odmeňovania nie je upravená v rámci Organizačného poriadku Mestskej polície v Nitre a Štruktúry MsP v Nitre. Zistené rozdiely je nevyhnutné odstrániť zosúladením príslušných interných predpisov a zabezpečiť, aby pri každej organizačnej alebo inej zmene boli všetky dotknuté interné predpisy bezodkladne aktualizované. Kontrola vybraných ustanovení Poriadku odmeňovania identifikovala nedostatky v oblasti určovania stupňov náročnosti práce a priradovania príslušných koeficientov základnej zložky mzdy, ako aj nedodržanie stanoveného postupu pri predkladaní návrhov na priznanie odmien podľa Poriadku odmeňovania. Súčasne bolo pri kontrole výkonu práce nadčas vo vybranej vzorke zamestnancov zistené, že neboli predložené príslušné doklady preukazujúce splnenie podmienok ustanovených Poriadkom odmeňovania.

V prípade kontroly vybraných ustanovení Kolektívnej zmluvy neboli vo viacerých prípadoch dodržané jej ustanovenia, ako napríklad, že boli odmeny priznané a následne aj vyplatené bez riadneho a včasného písomného návrhu oprávneného vedúceho zamestnanca. Osobitnú pozornosť si vyžaduje kontrolné zistenie týkajúce sa nedodržania podmienok ustanovených Kolektívnou zmluvou pri poskytovaní

odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou po nadobudnutí nároku na príspevok za prácu v obecnej polícii. V kontrolovaných prípadoch neboli dodržané stanovené podmienky a postup vyplývajúci z Kolektívnej zmluvy, v dôsledku čoho došlo k poskytnutiu odstupného bez jednoznačného preukázania splnenia všetkých dohodnutých podmienok.

Zistenia kontroly poukazujú na nedostatky v oblasti riadenia, aplikácie interných predpisov a výkonu vnútornej kontroly. Ich odstránenie si vyžaduje prijatie komplexných opatrení smerujúcich k zosúladieniu interných predpisov, jednoznačnému nastaveniu procesov a posilneniu kontrolných mechanizmov.

Návrh správy o výsledku kontroly prevzal náčelník MsP Mgr. Erik Duchoň dňa 07.07.2026. Kontrolovaný subjekt bol oprávnený v lehote do 17.07.2026 predložiť písomné námietky k pravdivosti, úplnosti alebo preukázateľnosti zistených nedostatkov, k návrhu odporúčaných opatrení a k lehote na predloženie dokumentácie preukazujúcej splnenie prijatých opatrení. Kontrolovaný subjekt v stanovenom termíne nepredložil žiadne námietky ku kontrolným zisteniam a tiež k návrhu odporúčaných opatrení na nápravu zistených nedostatkov.

Správa o výsledku kontroly bola vypracovaná dňa 27.07.2026.

Na základe výsledku kontroly boli kontrolovaným subjektom prijaté nasledovné opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených kontrolou:

- 1. Zabezpečiť aktualizáciu Poriadku odmeňovania v časti upravujúcej rozpätie koeficientov v nadväznosti na zmeny v oblasti základnej zložky mzdy zamestnancov Mestskej polície Nitra tak, aby bol tento interný predpis zosúladený s aktuálnymi podmienkami odmeňovania.*
- 2. Zosúladiť znenie pracovných zmlúv týkajúcich sa stupňov náročnosti práce a následnou úpravou koeficientu základnej zložky mzdy s aktuálne platným znením Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Nitry.*
- 3. Vysporiadať všetky finančné rozdiely voči zamestnancov MsP v Nitre vyplývajúce z kontrolných zistení (rizikový a hodnotný príplatok, náhrada dovolenky, zvýhodnenie za prácu nadčas, odmena za odpracované roky).*
- 4. Zosúladiť pracovné pozície uvedené v aktuálne platnom Poriadku odmeňovania mesta Nitry v časti 2/ odmeňovanie a osobitosti pri odmeňovaní zamestnancov s pracovným zaradením na mestskej polícii s pracovnými pozíciami uvedenými v Smernici č. 16 o stanovení a používaní hodností príslušníkov mestskej polície v Nitre a v Organizačnom poriadku Mestskej polície v Nitre vrátane Štruktúry MsP v Nitre.*
- 5. Zabezpečiť, aby priznaniu a vyplateniu odmeny predchádzalo riadne vyhotovenie písomného návrhu na priznanie odmeny v súlade s Poriadkom odmeňovania a Kolektívnou zmluvou.*
- 6. V súlade s príslušnými právnymi predpismi preveriť postup a zodpovednosť osoby/osôb zodpovedných za vyplatenie odstupného v rozpore s čl. 21 bodom 3 Kolektívnej zmluvy a v prípade zistenia porušenia povinností prijať primerané opatrenia na vyvodenie dôslednej zodpovednosti.*

-
7. *Iniciovať rokovanie so ZO SLOVES pri MsP v Nitre s cieľom prerokovať možnosť úpravy ustanovení Kolektívnej zmluvy, na ktoré sa vzťahujú kontrolné zistenia a odporúčania.*
 8. *Upozorniť zodpovednú osobu na povinnosť zabezpečiť dôsledné uplatňovanie, sledovanie a kontrolu dodržiavania podmienok ustanovených Kolektívnej zmluvy pri priznávaní nároku na čerpanie pracovného voľna na rekondično-rehabilitačný pobyt.*
 9. *Prijať primerané systémové opatrenia na zabezpečenie dodržiavania ustanovenia Poriadku odmeňovania upravujúceho podmienky výkonu a odmeňovania práce nadčas a na predchádzanie vzniku zistených nedostatkov.*

Kontrolovaný subjekt je povinný v termíne do 30.04.2027 predložiť dokumentáciu preukazujúcu splnenie prijatých opatrení.

Táto správa o výsledku kontroly bola prerokovaná dňa 22.09.2026 na zasadnutí Mestského zastupiteľstva v Nitre, ktoré prijalo uznesenie č. 303/2025-MZ.

Ing. Oľga Hetényiová, v. r.
hlavná kontrolórka mesta Nitra