

verejné financie = vaše peniaze

reg.č.: Kontr12//2026/JK



SPRÁVA Z KONTROLY

**HOSPODÁRENIA S FINANČNÝMI PROSTRIEDKAMI, DODRŽIAVANIA A UPLATŇOVANIA
VŠEOBECNE ZÁVÄZNÝCH PRÁVNÝCH PREDPISOV PRI VÝDAVKOCH NA MZDY A ODVODY
V ZÁKLADNÝCH ŠKOLÁCH V ZRIAĐOVATEĽSKEJ PÔSOBNOSTI MESTSKEJ ČASTI**

(čiasťková správa Základná škola Podzáhradná 51)

Mgr. Ján Komara, miestny kontrolór

KONTROLA HOSPODÁRENIA S FINANČNÝMI PROSTRIEDKAMI, DODRŽIAVANIA A UPLATŇOVANIA VŠEOBECNE ZÁVÄZNÝCH PRÁVNÝCH PREDPISOV PRI VÝDAVKOCH NA MZDY A ODVODY V ZÁKLADNÝCH ŠKOLÁCH V ZRIAĐOVATEĽSKEJ PÔSOBNOSTI MESTSKEJ ČASTI (čiastková správa Základná škola Podzáhradná 51)

Oprávnená osoba: miestny kontrolór mestskej časti Bratislava- Podunajské Biskupice (ďalej len „miestny kontrolór“ alebo „oprávnená osoba“).

Povinná osoba: Základná škola Podzáhradná, Podzáhradná 51, Bratislava, IČO: 31745041 (ďalej aj ako „škola“ alebo „kontrolovaná osoba“) v zriaďovateľskej pôsobnosti mestskej časti Bratislava-Podunajské Biskupice (ďalej aj ako „zriaďovateľ“ alebo „mestská časť“)

Predmet kontroly: Predmetom kontroly bolo preverenie systému odmeňovania zamestnancov školy, správnosti a transparentnosti poskytovania miezd, príplatkov, odmien a súvisiacich odvodov, ako aj preverenie nastavenia vnútorných kontrolných mechanizmov v oblasti personálnej a mzdovej agendy za kontrolované obdobie rokov 2023 až 2025.

Cieľ kontroly je overiť, či sú pri hospodárení s verejnými finančnými prostriedkami v oblasti výdavkov na mzdy a odvody dodržiavané a správne uplatňované všeobecne záväzné právne predpisy, najmä zákon o rozpočtových pravidlách verejnej správy, zákon o účtovníctve, zákonník práce, zákon o sociálnom poistení a zákon o zdravotnom poistení. Kontrola sa zameriava na preverenie oprávnenosti, hospodárnosti, účelnosti a efektívnosti vynakladaných prostriedkov, ako aj na dodržiavanie interných predpisov, smerníc a organizačných opatrení pri spracovaní mzdovej agendy.

Kontrolované obdobie: od 1.11.2022 do 31.12.2025.

Miesto a čas vykonania kontroly: Kontrolovaná osoba od 3.12.2025 do 18.5.2026.

Kontrola bola vykonaná v súlade s plánom kontrolnej činnosti miestneho kontrolóra mestskej časti Bratislava- Podunajské Biskupice na II. polrok 2025 v spojitosti s plánom kontrolnej činnosti na I. polrok 2026, v zmysle §18d ods.1 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení a v súlade so zákonom č. 357/2015 Z.z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Kontrolou neboli zistené závažné nedostatky v procese spracovania a vyplácania miezd ani skutočnosti nasvedčujúce nehospodárnemu nakladaniu s verejnými prostriedkami. Identifikované čiastkové zistenie týkajúce sa zverejnenia kolektívnej zmluvy bolo odstránené počas výkonu kontroly. Z vykonanej kontroly bola podľa §22 ods. 1 zákona č.357/2015 Z.z. o finančnej kontrole vypracovaná priamo čiastková správa.

Právny rámec

Použitá legislatíva ku kontrole:

- zákon č. 583/2004 o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy (ďalej aj ako „zákon č.583/2004 Z.z.“)
- zákon č. 357/2015 Z.z o finančnej kontrole a audite (ďalej aj ako „zákon o finančnej kontrole“)

- zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej tiež ako „zákon o obecnom zriadení“),
- zákon SNR č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste SR Bratislave,
- zákon č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon č.211/2000 Z.z.“ alebo tiež ako „zákon o slobode informácií“)
- Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rozpočtových pravidlách verejnej správy“).
- zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o účtovníctve“).

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- 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 predpisov,
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve v znení neskorších predpisov.

- zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov.

Priebeh kontroly

Kontrolovaná osoba sprístupnila požadované dokumenty, ktoré mala k dispozícii. Kontrolovaná osoba poskytla súčinnosť a umožnila efektívny výkon kontroly. Na základe vykonanej kontroly neboli zistené žiadne nedostatky v procese spracovania a vyplácania miezd.

Osobné výdavky predstavujú dlhodobu najvýznamnejšiu výdavkovú položku rozpočtu základných škôl. V podmienkach Základnej školy Podzáhradná tvorili v kontrolovanom období mzdy a odvody rozhodujúcu časť celkových bežných výdavkov školy. Už samotný objem verejných prostriedkov vynakladaných na túto oblasť odôvodňuje zvýšenú pozornosť kontrolných orgánov.

Mzdová agenda zároveň patrí medzi najkomplexnejšie oblasti hospodárenia verejných inštitúcií. Na jej správne zabezpečenie je potrebné súčasné uplatňovanie ustanovení Zákonníka práce, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch, predpisov sociálneho a zdravotného poistenia, kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, kolektívnej zmluvy školy, vnútorných predpisov

zamestnávateľa a rozpočtových pravidiel verejnej správy.

Rizikovosť tejto oblasti zvyšuje aj skutočnosť, že významná časť mzdových nárokov je založená na individuálnych rozhodnutiach zamestnávateľa. Popri zákonom stanovených tarifných platoch ide najmä o osobné príplatky, odmeny, príplatky za riadenie, príplatky za výkon špecializovaných činností a ďalšie zložky platu, pri ktorých je nevyhnutné zabezpečiť transparentnosť, preukázateľnosť a rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami.

Pri zaradení kontroly boli zohľadnené aj poznatky z kontrolnej činnosti vykonávanej v prostredí územnej samosprávy a školských zariadení na Slovensku, ako aj medializované prípady zistených pochybení v oblasti personálnej a mzdovej agendy. V posledných rokoch boli vo viacerých verejných inštitúciách identifikované nedostatky spočívajúce najmä v nedostatočnom oddelení kompetencií alebo v nesprávnom uplatňovaní právnych predpisov upravujúcich odmeňovanie zamestnancov, ktoré viedli neoprávnenému vyplácaniu finančných prostriedkov neoprávneným, dokonca fiktívnym zamestnancom.

Kontrola preto nebola zameraná iba na preverenie správnosti jednotlivých výpočtov miezd a odvodov, ale aj na posúdenie toho, či škola disponuje dostatočnými vnútornými mechanizmami, ktoré minimalizujú riziko vzniku chýb, neoprávnených plnení alebo ne hospodárneho nakladania s verejnými prostriedkami. Kontrola sa vzťahovala najmä na obdobie rokov 2023 až 2025. Pri vybraných skutočnostiach, ktoré mali význam pre posúdenie kontrolovaných procesov, boli zohľadnené aj dokumenty a údaje z predchádzajúcich období.

Kontrolou boli preskúmané najmä vnútorné predpisy školy, kolektívna zmluva, personálna dokumentácia, mzdové inventúry, výstupy z mzdového systému VEMA, účtovné doklady, účtovné závierky, rozpočtové výkazy, prehľady zamestnancov, dokumentácia týkajúca sa odmien a príplatkov, ako aj dokumentácia predložená v rámci predchádzajúcich externých kontrol vykonaných Sociálnou poisťovňou a Inšpektorátom práce. Kontrola bola vykonaná výberovým spôsobom s využitím analytických postupov, krížovej kontroly údajov z viacerých zdrojov, preverenia súladu účtovných, rozpočtových a mzdových údajov a preverenia vybraných procesov personálnej a mzdovej agendy.

A. CHARAKTERISTIKA KONTROLOVANÉHO SUBJEKTU

1. Základná škola Podzáhradná 51, Bratislava je rozpočtovou organizáciou s právnou subjektivitou v zriaďovateľskej pôsobnosti mestskej časti Bratislava – Podunajské Biskupice. Základná škola Podzáhradná 51 je **najväčšou základnou školou na území mestskej časti a dlhodobo zabezpečuje plnenie úloh v oblasti základného vzdelávania pre významnú časť, približne polovicu, žiakov v zriaďovateľskej pôsobnosti mestskej časti. Začiatok** výstavby školy sa datuje do prvej polovice 80. rokov 20. storočia. Samotná výstavba objektu bola realizovaná v rokoch 1984 až 1985. Škola bola slávnostne otvorená 1. septembra 1985 a v prvom školskom roku ju navštevovalo 699 žiakov. Od svojho vzniku škola postupne rozširovala svoje materiálno-technické vybavenie a odborné zázemie. Súčasťou areálu sú športoviská, odborné učebne, priestory školského klubu detí a školskej jedálne. Škola dlhodobo podporuje športové aktivity žiakov, environmentálne vzdelávanie a využívanie informačno-komunikačných technológií vo vyučovaní. Od 1. januára 1995 je škola samostatnou právnickou osobou hospodáriacou ako rozpočtová organizácia. Súčasťou školy je školský klub detí a školská jedáleň, ktoré sú financované v režime originálnych kompetencií samosprávy.
2. Vo výchovno-vzdelávacom procese škola zabezpečuje vzdelávanie žiakov podľa štátneho vzdelávacieho programu, pričom významnú pozornosť venuje inkluzívnemu vzdelávaniu a podpore žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Na škole pôsobí školský podporný tím tvorený školským psychológom, špeciálnymi pedagógmi a pedagogickými asistentmi. Od školského roku 2024/2025 je škola zapojená do postupného overovania kurikulárnej reformy a spolupracuje s Regionálnym centrom podpory učiteľov a Národným inštitútom vzdelávania a mládeže. Škola sa pravidelne zapája do národných a medzinárodných projektov, využíva externé zdroje financovania a vytvára podmienky na profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov.
3. **V kontrolovanom období škola zamestnávala približne 80 až 82 zamestnancov, pričom okrem pedagogických a odborných zamestnancov zabezpečovala aj činnosť školského klubu detí, školskej jedálne a prevádzkových útvarov. K 31. decembru 2025 škola evidovala 82 zamestnancov a 97 aktívnych pracovnoprávných vzťahov.** Organizačná štruktúra školy zahŕňala šesť vedúcich zamestnancov vrátane riaditeľky školy, zástupcov riaditeľky, vedúcich organizačných útvarov a vedúcej školskej jedálne. Podľa účtovnej závierky za rok 2025 predstavoval priemerný počet zamestnancov školy 77,34 zamestnanca. Ku dňu zostavenia účtovnej závierky škola evidovala 82 zamestnancov, z toho 6 vedúcich zamestnancov. Správa o výchovno-vzdelávacej činnosti za školský rok 2024/2025 zároveň uvádza k 30. 6. 2025 prepočítaný evidenčný počet zamestnancov vo výške 78,5 úväzku. Rozdiely medzi jednotlivými údajmi vyplývajú z odlišnej metodiky vykazovania (fyzické osoby, prepočítané úväzky a priemerný evidenčný stav počas účtovného obdobia).

Ukazovateľ	Počet
Evidenčný počet zamestnancov	82
Dohody	3
MD/RD	3
Zamestnanci v aktívnom pracovnoprávnom vzťahu (počet úväzkov)	97

4. **Počet žiakov školy v sledovanom období vykazoval stabilný trend (606 až 618 žiakov) a škola je prakticky plne obsadená. Podľa verejne dostupných údajov (INEKO) patrí škola dlhodobo medzi stabilizované základné školy s dobrým hodnotením vzdelávacích výsledkov a priaznivým postavením v rámci základných škôl Bratislavského kraja.** Výsledky externých meraní a verejne dostupných hodnotení naznačujú, že škola dosahuje výsledky porovnateľné alebo lepšie ako je priemer škôl s obdobnou skladbou žiakov.

Základná škola

Podzáhradná 51, Bratislava - Podunajské Biskupice [viac](#)

613, z toho 0 ext. (0 %) a 0 zo SZP (0 %) [i](#)

Ročník 2024/25

6,8 / 10

Škola s veľmi dobrými výsledkami žiakov

CELKOVÉ hodnotenie a jeho zložky vznikajú na základe výsledkov žiakov všetkých základných škôl za školské roky 2021/22 - 2024/25. [Viac informácií](#)



Zložky hodnotenia

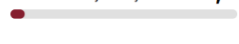
Testovanie 5 9,6



Testovanie 9 8,2



Mimoriadne výsledky 0,0



5. Osobné výdavky školy dosahujú každoročne objem viac ako dva milióny eur, pričom mzdy a odvody predstavujú rozhodujúcu časť jej rozpočtu. Z uvedeného dôvodu je nastavenie personálnych, mzdových a kontrolných procesov jednou z kľúčových oblastí hospodárenia školy.

B. PREDLOŽENÉ VNÚTORNÉ PREDPISY A DOKUMENTY ŠKOLY RELEVANTNÉ PRE OBLASŤ MIEZD A ODVODOV

6. Kontrolovaný subjekt predložil viaceré vnútorné predpisy a interné dokumenty, ktoré upravujú organizačné usporiadanie školy, pracovnoprávne vzťahy, mzdové nároky zamestnancov, schvaľovanie finančných operácií, obeh účtovných dokladov a používanie mzdového informačného systému. Z hľadiska predmetu kontroly boli za najvýznamnejšie považované najmä pracovný poriadok, organizačný poriadok, vnútorný mzdový predpis, vnútorný predpis pre obeh účtovných dokladov a finančné operácie, kolektívna zmluva, prehľady zamestnancov, výstupy z mzdového systému VEMA a záznamy z externých kontrol.

Organizačný poriadok

7. Organizačný poriadok školy upravuje vnútorné členenie školy, riadiace vzťahy, postavenie jednotlivých úsekov a zodpovednosť vedúcich zamestnancov. Z pohľadu kontroly miezd a odvodov je významné najmä to, že dokument vymedzuje organizačnú štruktúru školy, postavenie riaditeľky školy ako štatutárneho orgánu, úlohy zástupcov riaditeľky, vedúcej školského klubu detí, vedúcej školskej jedálne, ekonomického úseku a referentky pre personálnu a mzdovú agendu.
8. Organizačný poriadok vytvára základný rámec pre posúdenie oprávnenosti príplatkov za riadenie, keďže práve z organizačnej štruktúry a počtu podriadených zamestnancov vyplýva, či konkrétnemu vedúcemu zamestnancovi môže byť priznaný príplatok za riadenie a v akom stupni riadenia. Dokument je preto dôležitý aj pri preverovaní, či vedúci zamestnanci uvedení v mzdovej dokumentácii skutočne vykonávajú riadiacu činnosť a či majú zverených podriadených zamestnancov.

Pracovný poriadok

9. Pracovný poriadok školy účinný od 01.12.2023 upravuje základné pracovnoprávne pravidlá zamestnávateľa. Vzťahuje sa na pedagogických, odborných aj nepedagogických zamestnancov školy a primerane aj na osoby vykonávajúce práce na základe dohôd mimo pracovného pomeru.
10. Z hľadiska mzdovej kontroly je významné, že pracovný poriadok upravuje vznik pracovného pomeru, podmienky výkonu práce, pracovný čas, povinnosti zamestnancov, oprávnenia vedúcich zamestnancov, hodnotenie pedagogických zamestnancov a vzťah hodnotenia k ďalšiemu profesijnému rozvoju a odmeňovaniu. Dokument obsahuje aj ustanovenia o hodnotení pedagogických zamestnancov podľa zákona č. 138/2019 Z. z., pričom hodnotenie sa má vykonávať písomne, najmenej raz ročne a má byť podkladom aj pre odmeňovanie zamestnanca.
11. Táto časť pracovného poriadku má priamy vzťah k posudzovaniu osobných príplatkov a odmien, keďže vytvára očakávanie, že nenárokovateľné zložky platu by mali mať vecnú väzbu na kvalitu práce, výsledky zamestnanca, plnenie úloh alebo mimoriadne pracovné výkony.

Vnútorňý mzdový predpis

12. Kľúčovým dokumentom pre predmet kontroly je vnútorňý mzdový predpis školy. Predpis bol pôvodne vydaný s účinnosťou od 01.01.2022 a následne upravený s účinnosťou od 16.12.2024. Dokument upravuje poskytovanie platu zamestnancom školy v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a ďalšími súvisiacimi predpismi.
13. Predpis upravuje najmä zaradovanie zamestnancov do platových tried, určovanie započítanej praxe, poskytovanie tarify platu, príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, osobného príplatku, príplatku za výkon špecializovanej činnosti, príplatku za profesijný rozvoj, kreditového príplatku, príplatku začínajúceho pedagogického zamestnanca, platu za prácu nadčas a odmien.
14. Z pohľadu položky 611 – tarifné platy je významné, že mzdový predpis upravuje zaradenie pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov do platových tried v závislosti od dosiahnutého vzdelania, kariérového stupňa, charakteru vykonávanej pracovnej činnosti a katalógu pracovných činností. Predpis zároveň upravuje započítanú prax a jej význam pre určenie platového stupňa.
15. Z pohľadu položky 614 – odmeny a ďalších variabilných zložiek platu je významné, že predpis obsahuje úpravu osobného príplatku a odmeny. Osobný príplato možno podľa predpisu priznať za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Odmena je upravená v nadväznosti na § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. ako nenárokovateľná zložka platu.
16. Vnútorňý mzdový predpis teda vytvára formálny rámec pre poskytovanie tarifných aj nenárokovateľných zložiek platu. Z kontrolného hľadiska je však potrebné odlíšiť existenciu predpisu od jeho aplikácie v praxi. Preto je potrebné pri osobných príplatkoch a odmenách overovať najmä existenciu písomných rozhodnutí, vecné zdôvodnenie priznania, väzbu na hodnotenie zamestnancov, súlad s rozpočtovými možnosťami školy a rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami.

Vnútorňý predpis pre vnútorňý obeh účtovných dokladov a finančné operácie

17. Škola predložila vnútorňý predpis pre vnútorňý obeh účtovných dokladov a finančné operácie, účinný od 17.05.2021. Predpis upravuje vznik, odovzdávanie, preskúmanie, schvaľovanie, zaúčtovanie a archiváciu účtovných dokladov. Jeho účelom je zabezpečiť úplnosť, správnosť, preukázateľnosť, zrozumiteľnosť a trvalosť vykazovania a použitia finančných prostriedkov.

18. Z pohľadu kontroly miezd a odvodov je významné najmä ustanovenie o preskúšaní účtovných dokladov z hľadiska vecnej a formálnej správnosti. Mzdové výdavky a odvody musia byť preukázateľné nielen mzdovým výstupom, ale aj účtovným dokladom, schváleným hromadným príkazom, bankovým výpisom a správnym zaúčtovaním na príslušné položky ekonomickej klasifikácie.
19. Tento predpis je podstatný najmä pri kontrole väzby medzi mzdovou rekapituláciou, účtovníctvom, bankovou úhradou a rozpočtovým čerpaním. Pri kontrole je preto potrebné overiť, či mzdové dávky boli schvaľované, vecne a formálne kontrolované a či bola zachovaná auditná stopa medzi mzdovým systémom VEMA, účtovníctvom a bankovými operáciami.

Kolektívna zmluva

20. Kolektívna zmluva predstavuje ďalší relevantný dokument pre posúdenie pracovnoprávných a mzdových nárokov zamestnancov. Je významná najmä pri posudzovaní pracovného času, dovolení, sociálnych podmienok, príspevkov zo sociálneho fondu, benefitov a prípadných nárokov nad rámec zákonného minima.
21. Z pohľadu kontroly miezd a odvodov je potrebné kolektívnu zmluvu zohľadniť najmä pri posudzovaní tých zložiek platu alebo peňažných plnení, ktoré môžu vyplývať z kolektívneho vyjednávania. Zároveň je potrebné preveriť, či záväzky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy boli kryté rozpočtom a či boli poskytované v súlade s právnymi predpismi a internými pravidlami školy.
22. **Kontrolou bolo zistené, že Kolektívna zmluva účinná v kontrolovanom období bola zverejnená na webovom sídle školy, nebola však zverejnená v Centrálnom registri zmlúv. Podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám je zverejnenie zmluvy v Centrálnom registri zmlúv podmienkou nadobudnutia jej účinnosti v prípadoch, keď ide o povinne zverejňovanú zmluvu.** Keďže však Kolektívna zmluva nebola v kontrolovanom období zverejnená v Centrálnom registri zmlúv (CRZ), v zmysle § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. nenadobudla právnu účinnosť.
23. Samotné zverejnenie na webovom sídle školy preto nemožno považovať za právne účinnú náhradu zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
24. V priebehu výkonu kontroly **škola prijala opatrenia na odstránenie uvedeného nedostatku. Dňa 21.04.2026 bol uzatvorený Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve a súčasne bola v Centrálnom registri zmlúv zverejnená aj samotná Kolektívna zmluva.** Podľa údajov zverejnených v Centrálnom registri zmlúv bol dátum uzavretia zmluvy 21.04.2026, dátum zverejnenia 21.04.2026 a dátum účinnosti 22.04.2026.

Prehľady zamestnancov a pracovnoprávných vzťahov

25. Škola predložila prehľady zamestnancov v evidenčnom počte, prehľad zamestnancov v aktívnom pracovnoprávnom vzťahu a zoznam vedúcich zamestnancov za obdobie rokov 2020 až 2025. Z predložených údajov vyplýva, že k decembru 2025 škola evidovala 82 zamestnancov a približne 80,6 prepočítaného evidenčného stavu. Súčasne bolo predložené, že škola evidovala 97 aktívnych pracovnoprávných vzťahov, čo signalizuje existenciu viacerých pracovných vzťahov pri niektorých zamestnancoch.
26. Z kontrolného hľadiska je uvedená skutočnosť významná najmä pri posudzovaní pracovného času, súbehov pracovných pomerov, správnosti zaradenia do platových tried, výšky úväzkov, oprávnenosti príplatkov a rizika duplicity pracovných činností.

Mzdový softvér a prístupové oprávnenia

27. Podľa predložených informácií škola používa na spracovanie miezd mzdový program VEMA v cloudovom prostredí. Spracovanie miezd a komunikáciu so Sociálnou poisťovňou, zdravotnými poisťovňami, daňovým úradom a úradom práce zabezpečuje referentka pre personálnu a mzdovú agendu. Export XML prevodných príkazov do banky zabezpečuje ekonómka školy.
28. Pozitívne možno hodnotiť základné oddelenie kompetencií medzi spracovaním miezd a exportom platobných príkazov.

Záznamy z externých kontrol

29. Škola predložila záznam z kontroly Inšpektorátu práce z roku 2022 a protokol Sociálnej poisťovne z roku 2024. Inšpektorát práce preveroval najmä pracovnoprávne vzťahy, pracovné zmluvy, odmeňovanie, pracovný čas a zákaz nelegálneho zamestnávania. Podľa predloženého záznamu neboli zistené porušenia kontrolovaných právnych predpisov.
30. Sociálna poisťovňa vykonala kontrolu za obdobie od 01.07.2023 do 30.06.2024, pričom preverovala registračné povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov, mesačné výkazy, vymeriavacie základy, platenie poistného, splatnosť poistného a špecifikáciu platieb. Kontrolou bolo zistené, že zamestnávateľ v kontrolovanom období plnil povinnosti v oblasti mesačných výkazov, vymeriavacích základov a platenia poistného. Zistený bol jeden administratívny nedostatok týkajúci sa evidenčného listu dôchodkového poistenia jednej zamestnankyne, ktorý bol počas kontroly odstránený.
31. Tieto externé kontroly predstavujú pozitívny indikátor formálneho fungovania pracovnoprávnej a odvodovej agendy školy. Zároveň však nenahrádzajú kontrolu hospodárnosti, efektívnosti a účelnosti mzdových výdavkov, ani kontrolu primeranosti a transparentnosti osobných príplatkov, odmien a príplatkov za riadenie.
32. Na základe predložených dokumentov možno konštatovať, že škola má formálne vytvorený základný vnútorný rámec pre riadenie personálnej a mzdovej agendy. Disponuje pracovným poriadkom, organizačným poriadkom, vnútorným mzdovým predpisom, predpisom o obehu účtovných dokladov, kolektívnou zmluvou a používa špecializovaný mzdový informačný systém.
33. Pozitívne možno hodnotiť najmä existenciu vnútorného mzdového predpisu, rozdelenie kompetencií medzi personálno-mzdovú agendu a ekonomickú agendu, predloženie údajov o zamestnancoch a existenciu externých kontrol bez zásadných zistení v oblasti odvodov a pracovnoprávných vzťahov.

C. VÝDAVKY NA MZDY A ODVODY

34. Pri medziročnom porovnaní mesačných mzdových výdavkov bol identifikovaný výrazný nárast výdavkov v mesiaci máj 2025. Kontrolou bolo zistené, že tento nárast súvisel s vyplatením jednorazovej odmeny vo výške 800 eur schválenej uznesením vlády Slovenskej republiky č. 279/2025 zo dňa 21. mája 2025. Keďže išlo o systémové opatrenie financované zo štátneho rozpočtu, uvedený nárast nepredstavuje individuálne rozhodnutie školy a nie je možné ho považovať za prejav nehospodárneho nakladania s verejnými prostriedkami. Celkový finančný dopad na rozpočet školy predstavoval sumu 65 600 € na samotné odmeny (položka 614) a približne 23 750 € na súvisiace odvody zamestnávateľa do poistných fondov (položka 620).
35. Najvýznamnejšiu časť mzdových výdavkov školy tvorili tarifné platy zaradené v ekonomickej položke 611. V roku 2024 dosiahli objem 1 149 514,36 €, čo predstavovalo medziročný nárast o 15,5 %. Rast tarifných platov bol spôsobený najmä legislatívnymi zmenami v odmeňovaní zamestnancov školstva a valorizáciou platových taríf.

36. **Výdavky na odmeny zaradené v položke 614 dosiahli v roku 2024 sumu 275 210,06 €, pričom oproti roku 2023 vzrástli o 80 525,91 €, t. j. o 41,4 %.** Podiel odmien na objeme tarifných plátov sa zvýšil z 19,6 % v roku 2023 na 23,9 % v roku 2024. Kontrolou bolo zistené, že ide o obdobie ovplyvnené viacerými jednorazovými faktormi vrátane systémových opatrení v odmeňovaní zamestnancov školstva a personálnych zmien vo vedení školy. Samotná výška odmien preto nepredstavuje automaticky indikátor nehospodárnosti, avšak ide o oblasť, ktorej bola vzhľadom na jej nenárokovateľný charakter venovaná zvýšená pozornosť.
37. Kontrola sa zamerala na preverenie vývoja výdavkov ekonomickej klasifikácie 610 – Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania a ekonomickej klasifikácie 620 – Poistné a príspevky do poisťovní za obdobie rokov 2023 až 2025. Cieľom analýzy bolo posúdiť vývoj osobných výdavkov školy, identifikovať hlavné faktory ich rastu a preveriť, či zistené zmeny vykazujú znaky neštandardného alebo nehospodárneho nakladania s verejnými prostriedkami.

Vývoj celkových osobných výdavkov

38. **Osobné výdavky školy vykazovali v sledovanom období rastúci trend. Celkové mzdové výdavky ekonomickej klasifikácie 610 vzrástli z 1 281 562,99 € v roku 2023 na 1 537 287,25 € v roku 2024, čo predstavuje medziročný nárast o 255 724,26 €, t. j. o 19,95 %.** Súčasne vzrástli aj výdavky na poistné a príspevky do poisťovní ekonomickej klasifikácie 620 z 454 260,13 € na 560 292,57 €, čo predstavuje nárast o 106 032,44 €, t. j. o 23,34 %.
39. **Celkové osobné výdavky školy (610 + 620) tak medzi rokmi 2023 a 2024 vzrástli z 1 735 823,12 € na 2 097 579,82 €, teda o 361 756,70 €, čo predstavuje medziročný nárast o 20,84 %.**

Rok	Celkové výdavky (€)	Medziročná zmena
2021	1 499 952	8,72%
2022	1 528 060	1,87%
2023	1 735 823	13,60%
2024	2 097 580	20,84%

Priemerné mesačné výdavky na mzdy a odvody	
Rok	Priemer za mesiac
2023	147 416 €
2024	179 110 €
2025	190 746 €

40. Kontrolou bolo zistené, že rast osobných výdavkov nemožno pripisovať výlučne rastu počtu zamestnancov alebo rozsahu činnosti školy. Významný vplyv mali najmä legislatívne zmeny v odmeňovaní zamestnancov regionálneho školstva, opakované valorizácie platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov, zvyšovanie tarifných plátov nepedagogických zamestnancov a rast ceny práce.

Analýza tarifných plátov

41. **Najväčšiu časť mzdových výdavkov školy tvorili tarifné platy zaradené v položke 611. V roku 2023 dosiahli objem 995 139,91 €, v roku 2024 vzrástli na 1 149 514,36 €, čo predstavuje medziročný nárast o 154 374,45 €, t. j. o 15,5 %.**
42. Tarifné platy tvorili približne tri štvrtiny všetkých mzdových výdavkov školy a predstavovali stabilnú a zákonom regulovanú zložku odmeňovania. Kontrolou neboli identifikované skutočnosti nasvedčujúce neprimeranému rastu tejto položky. Vývoj tarifných plátov zodpovedá legislatívnym zmenám v odmeňovaní zamestnancov školstva a vývoju platových taríf vo verejnej službe.

Analýza položiek 611 a 614			
Rok	611 Tarifné platy	614 Odmeny	Spolu 611+614
2023	995 140 €	194 684 €	1 189 824 €
2024	1 149 514 €	275 210 €	1 424 724 €
1-6/2025	465 125 €	79 979 €	545 104 €

Analýza osobných príplatkov

43. Osobné príplatky zaradené v položke 612001 dosiahli v roku 2023 objem 34 150,87 €, pričom v roku 2024 vzrástli na 48 417,26 €. Medziročný nárast predstavoval 14 266,39 €, teda 41,8 %. Hoci ide objemovo o relatívne malú položku, jej význam spočíva v tom, že predstavuje nenárokovateľnú zložku platu, ktorej priznanie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa. V porovnaní s rastom tarifných plátov ide o výrazne dynamickejší rast.
44. Kontrola zistila, že poskytovanie osobných príplatkov je upravené vnútorným mzdovým predpisom školy a kolektívnou zmluvou.

Analýza ostatných príplatkov

45. Položka 612002 zahŕňa ostatné príplatky poskytované zamestnancom, najmä príplatky za riadenie, zastupovanie, profesijný rozvoj, špecializované činnosti a ďalšie zákonom ustanovené príplatky. Objem tejto položky vzrástol z 57 588,09 € v roku 2023 na 64 145,57 € v roku 2024, čo predstavuje nárast o 11,4 %. Tempo rastu bolo nižšie ako pri tarifných platoch a výrazne nižšie ako pri odmenách alebo osobných príplatkoch. Kontrolou neboli identifikované neobvyklé výkyvy tejto položky.

Analýza odmien

46. Osobitnú pozornosť kontrola venovala položke 614 – Odmeny. V roku 2023 boli vyplatené odmeny v objeme 194 684,15 €, pričom v roku 2024 ich objem vzrástol na 275 210,06 €. Medziročný nárast predstavoval 80 525,91 €, teda 41,4 %.
47. Podiel odmien na objeme tarifných plátov sa zvýšil z 19,6 % v roku 2023 na 23,9 % v roku 2024. To znamená, že na každých 100 € tarifného platu bolo v roku 2024 vyplatených takmer 24 € odmien. Kontrola zároveň identifikovala viaceré objektívne faktory, ktoré mohli ovplyvniť vývoj tejto položky, najmä jednorazové plnenia, personálne zmeny vo vedení školy a plnenia vyplývajúce z kolektívnych alebo interných pravidiel odmeňovania. Samostatne je potrebné uviesť, že v roku 2025 bol vývoj odmien ovplyvnený aj jednorazovou odmenou 800 € podľa uznesenia vlády SR č. 279/2025.
48. Samotný rast odmien preto nemožno automaticky považovať za prejav nehospodárnosti. Vzhľadom na ich nenárokovateľný charakter však ide o položku, ktorá si aj do budúcnosti vyžaduje zvýšenú pozornosť a detailné preverenie rozhodnutí o ich priznaní. Medzi rokmi 2023 a 2024 vzrástol objem vyplatených odmien o 80 525,91 €, čo predstavuje nárast o 41,4 %. Odmeny tvorili 15,2 % všetkých mzdových výdavkov v roku 2023, 17,9 % všetkých mzdových výdavkov v roku 2024. Ide o najvýznamnejšiu nenárokovateľnú zložku platu a zároveň o položku, ktorá sa najvýraznejšie podieľala na raste mzdových výdavkov školy.

Analýza odvodových výdavkov

49. Výdavky na poistné a príspevky do poisťovní vykazovali v sledovanom období stabilný vývoj, ktorý vo všeobecnosti kopíroval rast mzdovej základne. Najväčšiu časť odvodových výdavkov tvorilo starobné poistenie (625002), ktoré vzrástlo z 180 453,26 € na 216 677,07 €, teda o 20,1

%. Obdobný vývoj bol zaznamenaný aj pri invalidnom poistení, nemocenskom poistení, poistení v nezamestnanosti a príspevku do rezervného fondu solidarity.

50. Výraznejší rast bol zaznamenaný pri zdravotnom poistení. Výdavky na zdravotné poistenie platené do Všeobecnej zdravotnej poisťovne vzrástli o 31,6 % a výdavky platené do ostatných zdravotných poisťovní o 28,8 %.
51. Kontrolou bolo zistené, že tento vývoj súvisí nielen s rastom miezd, ale aj s legislatívnymi zmenami prijatými v rámci konsolidačných opatrení verejných financií. Od 1. januára 2024 sa zvýšila sadzba zdravotného poistenia plateného zamestnávateľom z 10 % na 11 %, čo sa priamo premietlo do rastu výdavkov školy na zdravotné odvody.

Štruktúra odvodových výdavkov za rok 2024		
Ekonomická klasifikácia	Názov	Suma
621	Všeobecná zdravotná poisťovňa	112 962,55 €
623	Ostatné zdravotné poisťovne	54 404,79 €
625001	Nemocenské poistenie	21 652,01 €
625002	Starobné poistenie	216 677,07 €
625003	Úrazové poistenie	12 559,13 €
625004	Invalidné poistenie	38 111,59 €
625005	Poistenie v nezamestnanosti	14 049,04 €
625007	Rezervný fond solidarity	73 511,35 €
627	Doplňkové dôchodkové sporenie	16 365,04 €

Doplňkové dôchodkové sporenie

52. Výdavky na doplnkové dôchodkové sporenie zaradené v položke 627 vzrástli z 12 569,06 € v roku 2023 na 16 365,04 € v roku 2024, čo predstavuje nárast o 30,2 %.
53. Kontrolou bolo zistené, že poskytovanie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie vyplýva z kolektívnej zmluvy školy, ktorá stanovuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať príspevok najmenej vo výške 2 % funkčného platu zamestnanca zapojeného do systému doplnkového dôchodkového sporenia.
54. Kontrolou neboli pri analýze agregovaných údajov identifikované skutočnosti nasvedčujúce systémovému ne hospodárnemu alebo neúčelnému nakladaniu s verejnými prostriedkami v oblasti miezd a odvodov. Rast tarifných plátov a väčšiny odvodových položiek zodpovedá legislatívnym zmenám, valorizácii plátov vo verejnej službe a rastu ceny práce. Výdavky na odvody vykazujú logickú väzbu na vývoj mzdovej základne a nevykazujú neobvyklé odchýlky.

Kontrola pomeru odvodových a mzdových výdavkov (620/610)

55. V rámci kontroly bol analyzovaný pomer odvodových výdavkov (ekonomická klasifikácia 620) k mzdovým výdavkom (ekonomická klasifikácia 610). Uvedený ukazovateľ predstavuje jeden z najjednoduchších a zároveň najúčinnejších analytických nástrojov na priebežnú kontrolu správnosti vykazovania osobných výdavkov.
56. **Kontrolou bolo zistené, že pomer odvodových výdavkov k mzdovým výdavkom sa počas celého sledovaného obdobia pohyboval v úzkom rozpätí od 35,45 % do 36,45 %. Takýto vývoj možno považovať za primeraný a zodpovedajúci organizácii, v ktorej prevažujú pracovnoprávne vzťahy podliehajúce štandardnému systému sociálneho a zdravotného poistenia. Stabilita uvedeného ukazovateľa potvrdzuje konzistentnosť vykazovania mzdových a odvodových výdavkov v jednotlivých rokoch.** Kontrolou neboli identifikované skutočnosti nasvedčujúce nesprávnemu zatriedeniu odvodových výdavkov, neúčtovaniu časti poistného ani systematickým presunom výdavkov medzi kategóriami 610 a 620. Z pohľadu vnútorného kontrolného systému predstavuje ukazovateľ pomeru odvodových a mzdových výdavkov významný nástroj priebežnej analytickej kontroly. Jeho výhodou je jednoduchosť výpočtu a vysoká vypovedacia schopnosť. Výraznejší medzročný alebo medzimesačný výkyv môže signalizovať chybu v účtovaní, nesprávne zatriedenie výdavkov, neúplné zaúčtovanie odvodov alebo inú nezrovnalosť vyžadujúcu podrobnejšie preverenie.

Rok	Pomer 620/610
2021	36,18%
2022	35,73%
2023	35,45%
2024	36,45%

57. Miestny kontrolór preto odporúča zaradiť sledovanie pomeru 620/610 medzi pravidelné analytické ukazovatele monitorované vedením školy a ekonomickým úsekom. V prípade významnej odchýlky od dlhodobého priemeru by mal byť automaticky aktivovaný kontrolný mechanizmus spočívajúci v preverení správnosti účtovania miezd, odvodov a ich ekonomického zatriedenia. Takéto nastavenie predstavuje jednoduchý, nízkonákladový a zároveň účinný prvok včasného varovania pred možnými chybami alebo nezrovnalosťami v oblasti osobných výdavkov.
58. Analýza výdavkov podľa funkčnej klasifikácie preukázala rast osobných výdavkov vo všetkých hlavných činnostiach školy. Najvyšší absolútny nárast bol zaznamenaný v oblasti základnej školy (+242 tis. €), ktorá predstavuje rozhodujúcu časť činnosti organizácie. Najvyšší relatívny rast však vykázala školská jedáleň (+77,3 %), nasledovaná školským klubom detí (+45,6 %) a základnou školou (+39,2 %). Osobné výdavky školskej jedálne vzrástli z 76 115 € v roku 2020 na 134 964 € v roku 2024, čo predstavuje nárast o 58 849 €, resp. 77,3 %. Hoci školská jedáleň predstavuje najmenšiu organizačnú zložku z pohľadu objemu osobných výdavkov, práve v tejto oblasti bol zaznamenaný najdynamickejší rast. Tento vývoj môže súvisieť najmä s rastom plátov prevádzkových zamestnancov, nedostatkom pracovnej sily na trhu práce, potrebou stabilizácie personálu, rastom počtu stravníkov alebo organizačnými zmenami v prevádzke školskej jedálne.
59. Štruktúra zdrojov financovania osobných výdavkov ZŠ Podzáhradná zodpovedá charakteru základnej školy s právnou subjektivitou. Dominantným zdrojom financovania je štátny rozpočet (zdroj 111), ktorý zabezpečuje financovanie preneseného výkonu štátnej správy v školstve. Významnú úlohu zohráva aj zdroj 41 predstavujúci rozpočtové prostriedky zriaďovateľa, z ktorého sú financované najmä originálne kompetencie a časť nepedagogických zamestnancov.

60. Doplnkovú úlohu zohrávajú vlastné príjmy školy a projektové zdroje financované zo štátneho rozpočtu alebo fondov Európskej únie. Kontrolou neboli identifikované nezvyčajné alebo neštandardné zdroje financovania osobných výdavkov. Z hľadiska objemu a významu však osobitnú pozornosť zasluhuje zdroj 41, ktorý predstavuje druhý najvýznamnejší zdroj financovania miezd a odvodov školy a ktorý zároveň poskytuje najväčší priestor na hodnotenie hospodárnosti a efektívnosti využívania verejných prostriedkov.
61. Zdroj 111 – Štátny rozpočet (prenesený výkon štátnej správy). V roku 2024 boli zo zdroja 111 financované osobné výdavky v sume 1 547 382 €, čo predstavovalo približne 74 % celkových osobných výdavkov školy. V porovnaní s rokom 2023 išlo o nárast o 269 tis. €, spôsobený najmä valorizáciou platov a rastom ceny práce v školstve.
62. Zdroj 41 – Rozpočtové prostriedky zriaďovateľa. Zo zdroja 41 boli financované najmä originálne kompetencie školy, predovšetkým činnosť školského klubu detí, školskej jedálne a časť nepedagogických zamestnancov. Objem financovania vzrástol z 343 076 € v roku 2023 na 442 539 € v roku 2024, čo predstavuje nárast o 29 %. Podiel zdroja 41 dosiahol približne 21 % celkových osobných výdavkov školy.
63. Ostatné zdroje (najmä vlastné príjmy, projekty a účelové dotácie) dosiahli v roku 2024 objem viac ako 104 tis. €, čo predstavovalo približne 5 % celkových osobných výdavkov. Tieto zdroje boli využívané najmä na financovanie podporných profesií, pedagogických asistentov a projektových aktivít.
64. Financovanie osobných výdavkov školy v roku 2024 bolo stabilné. Dominantným zdrojom zostal štátny rozpočet s podielom približne 74 %, zdroj 41 sa podieľal približne 21 % a ostatné zdroje približne 5 %. Kontrolou neboli zistené neštandardné ani rizikové zdroje financovania miezd a odvodov.

Zdroj financovania	2023 (€)	2024 (€)	1-6/2025 (€)
111 – Štátny rozpočet	1 278 338	1 547 382	618 626
41 – Rozpočet zriaďovateľa a vlastné zdroje	343 076	442 539	143 253
Ostatné zdroje (72f, 72g, 11UA, 1BB1, 1BB2, 3BB1, 3BB2, 1AC1, 1AC2, 3AC1, 3AC2, 72j)	112 409	104 403	50 520
Spolu	1 733 823	2 094 324	812 399

Odmeňovanie nepedagogických zamestnancov

65. Osobitnú pozornosť si zasluhuje ustanovenie kolektívnej zmluvy, podľa ktorého sa nepedagogickí zamestnanci zaraďujú do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe. Uvedené ustanovenie predstavuje nadštandardný benefit oproti všeobecnému systému odmeňovania vo verejnej službe, ktorý štandardne viaže platový stupeň na počet rokov započítanej praxe.
66. Z ekonomického hľadiska má toto ustanovenie priamy dopad na výšku tarifných platov nepedagogických zamestnancov a následne aj na výšku zákonných odvodov. Pri jeho hodnotení však nemožno opomenúť špecifické podmienky trhu práce v Bratislave. Školy dlhodobo čelia problémom so získavaním a stabilizáciou nepedagogických zamestnancov, najmä

v profesiách kuchárka, pomocná sila v školskej jedálni, upratovačka, školník alebo administratívny pracovník. Tieto pracovné pozície sú vystavené konkurencii zo strany súkromného sektora aj ostatných verejných zamestnávateľov.

67. **Kontrola preto konštatuje, že predmetné ustanovenie síce zvyšuje osobné výdavky školy, avšak zároveň predstavuje legitímny nástroj personálnej stabilizácie a zabezpečenia kontinuity prevádzkových činností školy.**

D. MZDOVÝ PROCES A VNÚTORNÝ KONTROLNÝ SYSTÉM

68. V rámci kontroly bolo preverené nastavenie a fungovanie procesov zabezpečujúcich správu personálnej a mzdovej agendy, spracovanie miezd, výpočet a odvádzanie poistného, ako aj systém vnútorných kontrolných mechanizmov súvisiacich s nakladaním s verejnými prostriedkami určenými na odmeňovanie zamestnancov školy.
69. Kontrolou bolo zistené, že škola zabezpečuje spracovanie miezd prostredníctvom mzdového informačného systému VEMA, ktorý patrí medzi štandardne využívané informačné systémy vo verejnej správe. Systém slúži na evidenciu pracovnoprávných vzťahov, spracovanie miezd, výpočet zákonných odvodov, tvorbu výplatných listín, spracovanie výkazov pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne a vedenie zákonom predpísanej mzdovej evidencie.
70. Podkladom pre spracovanie miezd sú najmä pracovné zmluvy, platové dekréty, rozhodnutia o priznaní osobných príplatkov a odmien, dochádzka zamestnancov, podklady o čerpaní dovolení, prekážkach v práci a ďalšie personálne **dokumenty. Kontrolou nebolo zistené vyplácanie miezd bez existencie príslušných personálnych podkladov alebo bez preukázateľného právneho dôvodu.**
71. **Za správnosť personálnych rozhodnutí a za dodržiavanie pravidiel odmeňovania zodpovedá riaditeľ školy ako štatutárny orgán organizácie.** Jednotlivé zložky platu sú poskytované na základe zákonných nárokov, kolektívnej zmluvy, vnútorného mzdového predpisu a individuálnych rozhodnutí zamestnávateľa. **Kontrolou bolo overené, že škola disponuje vnútornými pravidlami upravujúcimi poskytovanie osobných príplatkov a odmien, čím sú vytvorené základné predpoklady pre transparentné rozhodovanie v oblasti nenárokovateľných zložiek platu.**
72. Významným prvkom vnútorného kontrolného systému sú pravidelne vykonávané mzdové inventúry. Predložené inventúrne podklady obsahovali údaje o pracovných pomeroch, platových zaradeniach, tarifných platoch, príplatkoch, odmenách a odvodoch. Tieto dokumenty umožňujú spätné overenie správnosti vykázaných údajov a vytvárajú prepojenie medzi personálnou dokumentáciou, mzdovou evidenciou a účtovníctvom organizácie.
73. **Súčasťou kontroly bolo aj posúdenie výsledkov externých kontrol vykonaných Sociálnou poisťovňou a Inšpektorátom práce. Z predloženej dokumentácie nevyplynuli závažné systémové nedostatky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, sociálneho poistenia ani spracovania mzdovej agendy.** Výsledky externých kontrol tak podporujú záver o funkčnosti základných procesov školy v oblasti personálnej a mzdovej agendy.
74. Osobitná pozornosť bola venovaná otázke evidencie a archivácie zmien vykonávaných v mzdovom informačnom systéme. Z pohľadu moderných princípov finančného riadenia a kontroly je žiaduce, aby bolo možné spätne identifikovať osobu vykonávajúcu zmenu, dátum vykonania zmeny, rozsah zmeny a dôvod jej vykonania. Takáto auditná stopa predstavuje významný prvok ochrany verejných prostriedkov a umožňuje efektívne vykonávanie následných kontrol.
75. **Na základe vykonaného preverenia možno konštatovať, že škola má vytvorený základný systém riadenia a kontroly mzdovej agendy. Proces spracovania miezd je podporovaný štandardizovaným informačným systémom, existenciou vnútorných predpisov a vedením**

príslušnej personálnej dokumentácie. Kontrolou neboli zistené skutočnosti nasvedčujúce systémovému zlyhaniu vnútorného kontrolného systému alebo absencii základných kontrolných mechanizmov. Priestor na ďalšie posilňovanie vnútorného kontrolného systému možno identifikovať najmä v oblasti dokumentovania dôvodov poskytovania nenárokovateľných zložiek platu a v oblasti archivácie auditných záznamov o zmenách vykonaných v mzdovom informačnom systéme.

76. Súčasťou kontroly bolo overenie vzájomného súladu údajov vykazovaných v personálnej, mzdovej, účtovnej a rozpočtovej evidencii školy. Cieľom tejto časti kontroly bolo preveriť, či údaje vykazované v jednotlivých informačných systémoch a výkazoch tvoria konzistentný celok a či nedochádza k rozdielom medzi údajmi evidovanými v mzdovej agende, účtovníctve a rozpočtovom výkazníctve. Kontrola porovnala údaje z účtovných závierok školy, rozpočtových výkazov FIN, hlavnej knihy, mzdových inventúr, analytických prehľadov mzdových výdavkov a výstupov zo mzdového informačného systému VEMA. Osobitná pozornosť bola venovaná ekonomickým klasifikáciám 611 – Tarifné platy, 612001 – Osobné príplatky, 612002 – Ostatné príplatky, 614 – Odmeny a 620 – Poistné a príspevky do poisťovní, ktoré predstavujú rozhodujúce položky osobných výdavkov školy.
77. Pri porovnaní údajov za jednotlivé roky neboli identifikované významné rozdiely medzi údajmi vykazovanými v účtovníctve a údajmi evidovanými v mzdovej agende. Výška mzdových výdavkov vykázaná v účtovných výkazoch zodpovedala údajom uvedeným v mzdových inventúrach a analytických prehľadoch spracovaných zo systému VEMA. Rovnako neboli zistené rozdiely medzi výškou odvodov vykázaných v účtovníctve a údajmi vyplývajúcimi z mzdovej evidencie.
78. Kontrolou bol zároveň overený súlad medzi rozpočtovým výkazníctvom a účtovníctvom školy. Výdavky vykazované v rozpočtových výkazoch boli preukázateľne podložené účtovnými zápsmi a ich štruktúra zodpovedala ekonomickej klasifikácii používanej pri zostavovaní rozpočtových výkazov. Neboli identifikované prípady nesprávneho zatriedenia mzdových alebo odvodových výdavkov do nesprávnych ekonomických kategórií.
79. Osobitne bola preverovaná aj štruktúra financovania osobných výdavkov podľa jednotlivých zdrojov financovania. Kontrola potvrdila súlad medzi údajmi vykazovanými v rozpočtovom hospodárení školy a údajmi vedenými v účtovníctve. Financovanie osobných výdavkov zo štátneho rozpočtu, z rozpočtu zriaďovateľa a z ostatných zdrojov bolo v sledovanom období preukázateľne oddelené a evidované v súlade s rozpočtovými pravidlami verejnej správy.
80. V rámci kontroly bola pozornosť venovaná aj vývoju jednotlivých zložiek miezd. Analýza preukázala, že rast osobných výdavkov bol spôsobený predovšetkým rastom tarifných plátov, legislatívnymi zmenami v odmeňovaní zamestnancov verejného sektora, rastom odvodového zaťaženia a zvýšením objemu odmien. Zistené zmeny boli identifikované konzistentne vo všetkých preverovaných zdrojoch údajov, čo potvrdzuje správnosť ich vykazovania.
81. Kontrola zároveň preverila vzájomnú väzbu medzi počtom zamestnancov, objemom vyplatených miezd a výškou odvodov. Zistené údaje nevykazovali znaky neprimeraných odchýlok ani neodôvodnených rozdielov. Vývoj mzdových a odvodových výdavkov bol primeraný rozsahu činnosti školy, legislatívnym zmenám a vývoju pracovnoprávných vzťahov v kontrolovanom období.
82. Na základe vykonanej krížovej kontroly možno konštatovať, že údaje vykazované v mzdovej evidencii, účtovníctve, rozpočtových výkazoch a ďalších kontrolovaných dokumentoch boli vzájomne konzistentné. Kontrolou neboli identifikované významné rozpory, ktoré by sponchybovali správnosť vykazovaných údajov alebo poukazovali na systémové nedostatky pri vedení mzdovej a účtovnej evidencie školy.

83. Výsledky krížovej kontroly zároveň poskytujú primeranú mieru uistenia, že údaje použité pri vyhodnotení hospodárenia školy v oblasti osobných výdavkov sú spoľahlivé, preukázateľné a použiteľné na účely hodnotenia hospodárnosti, efektívnosti a účinnosti nakladania s verejnými prostriedkami.

Organizácia personálnej a mzdovej agendy

84. **Kontrolou bolo zistené, že škola má personálnu a mzdovú agendu organizačne oddelenú od ekonomickej agendy.** Personálnu a mzdovú agendu zabezpečuje samostatná referentka pre personalistiku a mzdy, zatiaľ čo ekonomickú agendu vykonáva ekonómka školy. Takto nastavené rozdelenie kompetencií predstavuje významný prvok vnútorného kontrolného systému a prispieva k zníženiu rizika vzniku chýb alebo neoprávnených zásahov do procesu spracovania miezd.
85. Referentka pre personalistiku a mzdy zabezpečuje vedenie osobných spisov zamestnancov, spracovanie pracovnoprávnej dokumentácie, spracovanie miezd, komunikáciu so Sociálnou poisťovňou a zdravotnými poisťovňami, ako aj evidenciu pracovného času, dovolení a nadčasovej práce. Ekonómka školy zodpovedá za rozpočtovanie, vedenie účtovníctva, spracovanie finančných výkazov, kontrolu účtovných dokladov a realizáciu platobných operácií prostredníctvom bankového systému.
86. **Pozitívne možno hodnotiť skutočnosť, že spracovanie miezd je oddelené od realizácie finančných operácií a účtovania. Takéto nastavenie vytvára prirodzený kontrolný mechanizmus založený na princípe vzájomnej kontroly a obmedzuje koncentráciu rozhodovacích a výkonných právomocí v rukách jednej osoby.**

Mzdový informačný systém

87. Škola využíva na spracovanie miezd informačný systém VEMA. Ide o dlhodobo etablovaný a široko využívaný informačný systém používaný vo verejnej správe a školstve, ktorý zabezpečuje spracovanie miezd, zákonných odvodov, evidenciu pracovnoprávných vzťahov a tvorbu povinných výkazov.
88. Kontrolou bolo zistené, že do systému majú prístup minimálne dve osoby s rozdielnym rozsahom oprávnení. Referentka pre personalistiku a mzdy zabezpečuje spracovanie miezd a komunikáciu s príslušnými inštitúciami, zatiaľ čo ekonómka školy využíva systém najmä na export prevodných príkazov a nadväzujúce ekonomické operácie.
89. Z pohľadu vnútorného kontrolného systému možno pozitívne hodnotiť oddelenie spracovania mzdových údajov od realizácie bankových operácií. Takéto nastavenie zodpovedá princípom finančného riadenia a kontroly a vytvára primerané predpoklady pre transparentné a bezpečné spracovanie mzdovej agendy.

Kontrolné zistenia a hodnotenie

Na základe vykonanej kontroly možno konštatovať, že Základná škola Podzáhradná 51, Bratislava má vytvorený základný organizačný, personálny a kontrolný rámec potrebný na zabezpečenie správy mzdovej a personálnej agendy. Kontrolou bolo zistené, že škola disponuje vnútornými predpismi upravujúcimi organizáciu práce, pracovnoprávne vzťahy, systém odmeňovania zamestnancov, obeh účtovných dokladov a ďalšie oblasti súvisiace s predmetom kontroly. Vnútorné predpisy vytvárajú základné predpoklady pre zákonné a transparentné vykonávanie personálnej a mzdovej agendy.

V oblasti spracovania miezd a odvodov neboli zistené skutočnosti nasvedčujúce systematickému porušovaniu všeobecne záväzných právnych predpisov. Mzdová agenda je vedená prostredníctvom štandardizovaného informačného systému a kontrolou neboli identifikované prípady neoprávneného vyplácania miezd alebo odvodov bez existencie príslušných personálnych podkladov.

Krížová kontrola údajov z účtovníctva, rozpočtového výkazníctva, mzdových inventúr a výstupov zo systému VEMA nepreukázala existenciu významných rozdielov medzi jednotlivými evidenciami. **Údaje vykazované školou možno považovať za vzájomne konzistentné a preukázateľné.**

Analýza vývoja osobných výdavkov preukázala, že rast mzdových a odvodových výdavkov bol ovplyvnený najmä legislatívnymi zmenami v oblasti odmeňovania zamestnancov verejného sektora, rastom platových taríf, zvýšením odvodového zaťaženia a rastom nenárokovateľných zložiek platu. Počet žiakov školy sa pritom v sledovanom období pohyboval v relatívne stabilnom rozpätí, pričom nedošlo k takému nárastu výkonov školy, ktorý by sám osebe vysvetľoval rast osobných výdavkov.

Osobitná pozornosť bola venovaná položke odmien, ktorá patrila medzi najvýznamnejšie nenárokovateľné zložky platu. Kontrola preukázala výrazný medziročný rast objemu vyplatených odmien, pričom tento vývoj bol identifikovaný najmä pri výdavkoch financovaných zo zdroja 41. Pri hodnotení tejto skutočnosti je však potrebné zohľadniť aj jednorazové plnenia súvisiace s odchodom zamestnancov do dôchodku, životnými jubileami, mimoriadnym pracovným nasadením zamestnancov a personálnymi zmenami vo vedení školy.

Kontrolou bolo zároveň zistené, že kolektívna zmluva obsahuje viaceré ustanovenia s priamym dopadom na výšku osobných výdavkov školy. Ide najmä o príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, odchodné a ustanovenie o zaradovaní nepedagogických zamestnancov do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy. **Uvedené ustanovenia síce zvyšujú osobné výdavky školy, avšak zároveň predstavujú legitímne nástroje personálnej stabilizácie v podmienkach trhu práce hlavného mesta Slovenskej republiky.**

V oblasti vnútorného kontrolného systému neboli identifikované závažné systémové nedostatky. Za oblasť vhodnú na ďalšie posilňovanie možno považovať najmä dokumentovanie dôvodov poskytovania nenárokovateľných zložiek platu a zabezpečenie dlhodobej archivácie auditných záznamov o zmenách vykonaných v mzdovom informačnom systéme.

Na základe vykonaných kontrolných úkonov možno konštatovať, že systém správy miezd a odvodov v Základnej škole Podzáhradná 51 je funkčný a vytvára primerané predpoklady pre zákonné a transparentné nakladanie s verejnými prostriedkami. Kontrolou neboli zistené skutočnosti, ktoré by nasvedčovali závažnému porušovaniu právnych predpisov alebo ne hospodárnemu nakladaniu s finančnými prostriedkami v kontrolovanej oblasti.

Odporúčania miestneho kontrolóra

Napriek tomu, že kontrolou neboli zistené závažné nedostatky v oblasti správy miezd a odvodov, miestny kontrolór odporúča prijať viaceré opatrenia smerujúce k ďalšiemu posilneniu vnútorného kontrolného systému a zníženiu rizík spojených so spracovaním mzdovej agendy. Odporúčania vychádzajú z princípov finančného riadenia a kontroly, z poznatkov získaných pri výkone kontroly a zo skúseností samospráv s prípadmi zneužitia mzdových a finančných procesov.

1. Posilniť princíp oddelenia právomocí pri spracovaní mzdovej agendy

Odporúča sa priebežne preverovať a vyhodnocovať rozdelenie kompetencií medzi jednotlivými zamestnancami zapojenými do personálnej, mzdovej, účtovnej a platobnej agendy tak, aby žiadna osoba nemala možnosť samostatne vytvoriť, spracovať, zaúčtovať a zároveň vyplatiť mzdovú operáciu bez primeranej kontroly ďalšou osobou. Osobitnú pozornosť je vhodné venovať procesom súvisiacim so zmenou osobných údajov zamestnancov, zmenou bankových účtov, zadávaním nových pracovnoprávných vzťahov a spracovaním mimoriadnych mzdových plnení.

2. Posilniť dokumentovanie nenárokovateľných zložiek platu

Odporúča sa dôsledne archivovať podklady a odôvodnenia súvisiace s priznávaním osobných príplatkov a odmien tak, aby bolo aj s časovým odstupom jednoznačne preukázateľné, z akých dôvodov boli jednotlivé plnenia priznané. Takýto postup zvyšuje transparentnosť rozhodovania a zjednodušuje výkon následných kontrol.

3. Zaviesť pravidelnú analytickú kontrolu mzdových údajov

Odporúča sa najmenej dvakrát ročne vykonať analytické porovnanie: počtu zamestnancov, počtu pracovnoprávných vzťahov, objemu mzdových výdavkov, objemu odvodov, vývoja odmien a osobných príplatkov. Cieľom je včas identifikovať neštandardné odchýlky alebo neočakávané zmeny vo vývoji osobných výdavkov. Takúto priebežnú kontrolu odporúčam vykonávať aj zriaďovateľom.

4. Pokračovať v pravidelnej krížovej kontrole mzdových, účtovných a rozpočtových údajov

Kontrola preukázala vysokú mieru súladu medzi jednotlivými evidenciami školy. Miestny kontrolór odporúča v tejto praxi pokračovať a minimálne raz ročne vykonať vzájomné overenie údajov vykazovaných v účtovníctve, mzdovej evidencii, rozpočtových výkazoch a personálnej dokumentácii. Pravidelná krížová kontrola predstavuje účinný nástroj prevencie chýb aj prípadných neoprávnených zásahov do finančných procesov školy.

5. Nastaviť automatické analytické upozornenia pri odchýlkach v mzdových ukazovateľoch

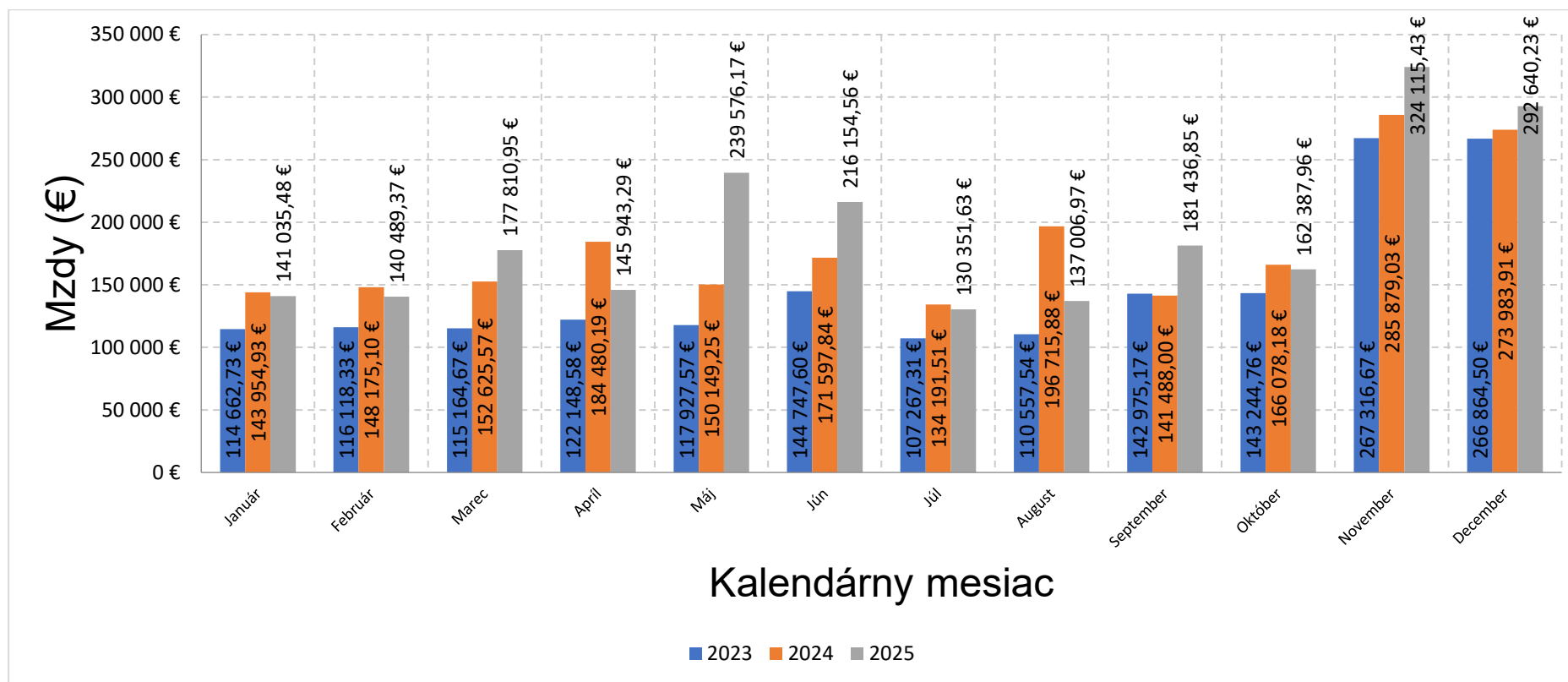
Odporúča sa sledovať najmä pomer 620/610, medziročný vývoj odmien, vývoj osobných príplatkov, počet pracovnoprávných vzťahov a zmeny bankových účtov zamestnancov. Významná odchýlka od dlhodobého priemeru by mala byť dôvodom na interné preverenie.

Dátum vyhotovenia čiastkovej správy: 10.6.2026

Mgr. Ján Komara

miestny kontrolór

Medziročné porovnanie osobných výdavkov podľa kalendárnych mesiacov



Celkové osobné výdavky (610 + 620) ZŠ Podzáhradná – mesačné porovnanie 2023 až 2025

Mesiac	2023 (€)	2024 (€)	Rozdiel 2024-2023 (€)	Zmena 2024/2023 (%)	2025 (€)	Rozdiel 2025-2024 (€)	Zmena 2025/2024 (%)	Zmena 2025/2023 (%)
Január	114 662,73 €	143 954,93 €	29 292,20 €	25,55%	141 035,48 €	-2 919,45 €	-2,03%	23,00%
Február	116 118,33 €	148 175,10 €	32 056,77 €	27,61%	140 489,37 €	-7 685,73 €	-5,19%	20,99%
Marec	115 164,67 €	152 625,57 €	37 460,90 €	32,53%	177 810,95 €	25 185,38 €	16,50%	54,40%
Apríl	122 148,58 €	184 480,19 €	62 331,61 €	51,03%	145 943,29 €	-38 536,90 €	-20,89%	19,48%
Máj	117 927,57 €	150 149,25 €	32 221,68 €	27,32%	239 576,17 €	89 426,92 €	59,56%	103,16%
Jún	144 747,60 €	171 597,84 €	26 850,24 €	18,55%	216 154,56 €	44 556,72 €	25,97%	49,33%
Júl	107 267,31 €	134 191,51 €	26 924,20 €	25,10%	130 351,63 €	-3 839,88 €	-2,86%	21,52%
August	110 557,54 €	196 715,88 €	86 158,34 €	77,93%	137 006,97 €	-59 708,91 €	-30,35%	23,92%
September	142 975,17 €	141 488,00 €	-1 487,17 €	-1,04%	181 436,85 €	39 948,85 €	28,23%	26,90%
Október	143 244,76 €	166 078,18 €	22 833,42 €	15,94%	162 387,96 €	-3 690,22 €	-2,22%	13,36%
November	267 316,67 €	285 879,03 €	18 562,36 €	6,94%	324 115,43 €	38 236,40 €	13,38%	21,25%
December	266 864,50 €	273 983,91 €	7 119,41 €	2,67%	292 640,23 €	18 656,32 €	6,81%	9,66%
Spolu za rok	1 768 995,43 €	2 149 319,39 €	380 323,96 €	21,50%	2 288 948,89 €	139 629,50 €	6,50%	29,39%
Priemer za mesiac	147 416,29 €	179 109,95 €	31 693,66 €	21,50%	190 745,74 €	11 635,79 €	6,50%	29,39%