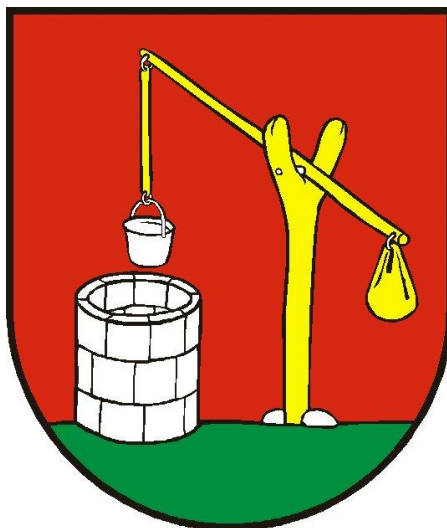


Starosta obce Šamudovce na základe § 13 ods. 4 písm. b) zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákona č. 76/2026 Z.z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov s použitím ustanovenia § 119a zák. č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce, zák. 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 v y d á v a po prerokovaní a dohode so zástupcami ZO SLOVES obecnej úradu so sídlom v Budkovciach túto



SMERNICU OBCE ŠAMUDOVCE

o transparentnosti odmeňovania

č. 5 / 2026

ktorou sa určujú kritériá, pravidlá a postupy pri rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v podmienkach obce a ktorou sa zavádzajú transparentné pravidlá odmeňovania v podmienkach obce

v súlade s Metodikou (vypracovanou Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky) na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v Smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

Preambula

- (1) Obec Šamudovce sa zaväzuje rešpektovať všetky príslušné opatrenia s cieľom zabezpečiť okrem iného právo na rovnakú odmenu vrátane výhod a na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prácu rovnakej hodnoty, ako aj rovnoprávnosť pri hodnotení kvality práce a to s ohľadom na čl. 23 Charty základných práv Európskej únie, ktorá jednak zakazuje akúkoľvek diskrimináciu okrem iného z dôvodu pohlavia a jednak stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (2) Medzi zásady Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý bol spoločne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, je zahrnuté rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- (3) Štát je povinný zabezpečiť pridelenie dostatočných zdrojov subjektom v oblasti rovnosti na účinné a primerané vykonávanie ich úloh súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní z dôvodu pohlavia (*bod 49 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania*).

§ 1

Úvodné ustanovenia

- (1) Táto smernica dopĺňa zákonný systém nastavenia odmeňovania v samospráve a upravuje a konkretizuje transparentné odmeňovanie v podmienkach obce Šamudovce a to od nastavenia štruktúry až po priebežné monitorovanie na jednotlivých stupňoch správy a riadenia obce (tzv. celý zamestnanecký cyklus).
- (2) Táto smernica sa vzťahuje na zamestnancov obce vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupených v rovnakej platovej triede (tzv. kategória zamestnancov) a upravuje uplatňovanie ich zákonných nárokov a tiež postupy jednotlivých subjektov v rámci obce na tomto úseku činnosti obce.
Touto smernicou nie sú dotknuté práva a nároky, ako aj povinnosti zamestnancov vyplývajúce z Poriadku odmeňovania obce Šamudovce.
Touto smernicou nie sú dotknuté práva a nároky, ako ja povinnosti zamestnancov vyplývajúce z vnútorných predpisov obce Šamudovce na úseku naplňania povinností obce vyplývajúce zo zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.
- (3) Táto smernica sa vzťahuje aj na:
 - a) všetkých zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce),
 - b) všetky zložky odmeňovania - odmeny (doplňkové alebo pohyblivé zložky odmeny) – t.j. tarifný plat, funkčný plat, odmeny, ohodnotenia, ako aj na iné peňažné alebo nepe-

ňažné (vecné) plnenia a benefity, ktoré obec ako zamestnávateľ poskytuje zamestnan-
covi

- c) všetky dodatočné dávky k riadnej základnej alebo minimálnej mzde alebo platu, ktoré zamestnanec dostáva priamo alebo nepriamo, či už v hotovosti alebo v podobe vecných dávok.

Medzi takéto doplnkové alebo pohyblivé zložky v podmienkach obce Šamudovce môžu okrem iného patriť prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody – používanie služobných alebo súkromných motorových vozidiel, cestovné náhrady, príspevky na bývanie a stravu, náhrady za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, náhrada platu pri prekážkach v práci, náhrada platu za vyčerpanú dovolenku, doplatok pri preradení na inú prácu, odmena pri príležitosti pracovného alebo životného výročia, náhrada študijných nákladov, používanie služobného telefónu na súkromné účely.

- d) všetky prvky odmeňovania vyplývajúce a splatné podľa platných kolektívnych zmlúv a aj nad rámec povinností vyplývajúcich zo zákona
- (4) Táto smernica sa nevzťahuje na starostu obce, poslancov obecného zastupiteľstva obce a hlavného kontrolóra obce, ako aj na osobitné funkcie a činnosti, kde povaha veci ako aj osobitné druhy výberu objektívne neumožňujú aplikáciu tejto smernice (výber zamestnancov podľa dohôd s úradom práce a ďalšie osobitné druhy dohôd, výkon verejných prác na základe rozhodnutí príslušných orgánov, ...).
- (5) Táto smernica sa vzťahuje primerane aj na zamestnancov subjektov, ktorých zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec, a ktoré majú samostatnú právnu subjektivitu.
- (6) V podmienkach samosprávy obce Šamudovce sa uplatňuje nasledovný záväzný postup a praktické riešenia pri obsadzovaní pracovných miest:
- súlad so Štatútom obce Šamudovce
 - súlad s Organizačným poriadkom Obecného úradu v Šamudovciach
 - súlad s organizačnou schémou fungovania obce
 - súlad s Pracovným poriadkom obce Šamudovce
 - súlad s Poriadkom odmeňovania obce Šamudovce

§ 2

Posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty

- (1) Zamestnanci obce Šamudovce - muži a ženy majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.
- Pri posudzovaní toho, či ženy a muži vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa posúdenie toho, či sú zamestnanci v porovnateľnej situácii, neobmedzuje na situácie, v ktorých ženy a muži pracujú pre toho istého zamestnávateľa, ale rozširuje sa na jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania.
- (2) Posúdenie toho, či sú zamestnanci obce v porovnateľnej situácii sa neobmedzuje len na zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý zamestnanec.
- (3) Jednotný všeobecný východiskový zdroj (stanovujúci podmienky odmeňovania) v podmienkach obce Šamudovce sú zák. 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 a vykonávacie predpisy k nemu, najmä nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov, ktorý obsahuje katalóg pracovných činností v oblasti verejnej správy (s prevahou duševnej práce, resp. pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce).

Tento stanovuje jednotlivé prvky odmeňovania, ktoré je potrebné považovať za relevantné pre porovnanie zamestnancov v samospráve obce Šamudovce (*relevantné podmienky odmeňovania sú regulované v rámci zákonných ustanovení alebo dohôd týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné na viacero zamestnávateľov, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálné*).

Zaradenie a samotná tvorba pracovnej náplne je v kompetencii obce Šamudovce ako zamestnávateľa a musí byť v súlade s kompetenciami obce na jednotlivých úsekoch výkonu verejnej moci.

Zároveň platí, že pri platových nárokoch je vždy potrebné vychádzať zo skutočne vykonávanej práce – zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme patrí odmena za skutočne vykonanú činnosť, to aj v prípade, ak právne predpisy regulujúce postavenie a činnosť zamestnávateľa vykonávanie takejto činnosti tomuto zamestnávateľovi neumožňujú (*uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo/104/2019 – Zbierka stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 7/2021*).

Podľa § 5 ods. 5 a 6 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení zaradenie zamestnanca obce Šamudovce do platovej triedy musí byť v súlade s

- a) charakteristikou platovej triedy a
- b) katalógom.

Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradí do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa § 3 ods. 1, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska

- a) potrebných kvalifikačných predpokladov,
- b) zložitosti,
- c) zodpovednosti,
- d) psychickej záťaže a fyzickej záťaže.

Za správne a zákonné zaradenie v podmienkach obce Šamudovce zodpovedá personálne a mzdové oddelenie obecného úradu.

Katalógy a charakteristiky platových tried sa musia aplikovať vždy konkrétne tak, aby bol súlad v tom, aké pracovné činnosti v skutočnosti daný zamestnanec vykonáva s pracovnými náplňami vydanými obcou.

- (4) Porušenie práva na rovnakú odmenu je porušením zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia v oblasti odmeňovania.

Porušením práva na rovnakú odmenu v podmienkach obce Šamudovce nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené príslušným zamestnancom alebo funkcionárom obce na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii.

- (5) Rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty rozumieme v súlade s právnou úpravou a touto smernicou prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere.

Zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce sa posudzuje podľa vzdelania a praktických znalostí a zručností potrebných na výkon tejto práce, podľa zložitosti predmetu práce a pracovnej činnosti, podľa organizačnej a riadiacej náročnosti, podľa miery zodpovednosti za škody, zdravie a bezpečnosť, podľa fyzickej, zmyslovej a duševnej záťaže a pôsobenia negatívnych vplyvov práce (*k tomu rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 627/2021*)

Pracovná výkonnosť sa posudzuje podľa intenzity a kvality vykonávaných prác, pracovných schopností a pracovnej spôsobilosti a výsledky práce sa posudzujú podľa množstva a kvality (*k tomu rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 627/2021*)

Kritérium dĺžky praxe všeobecne vychádza z toho, že dĺžka praxe ide ruka v ruku so skúsenosťou a skúsenosť umožňuje zamestnancovi vykonávať jeho pracovné povinnosti lepšie (*bod 24 rozsudku Súdneho dvora EU – vec C-109/88*). Objektivita tohto kritéria závisí od toho, či existuje vzťah medzi povahou vykonávanej práce a skúsenosťou získanou výkonom tejto práce (*bod 14 a 15 rozsudku Súdneho dvora EU – vec C-184/89*).

- (6) V podmienkach obce Šamudovce na účely uplatňovania práva na rovnakú odmenu sa posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, neobmedzuje len na porovnanie mužov a žien, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj, alebo v rovnakom čase.

Ak nie je možné určiť žiadnu osobu na porovnanie, posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa vykoná v podmienkach obce Šamudovce iným spôsobom – a to najmä porovnaním toho, ako by sa so zamestnancom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.

Pri porovnávaní práce rovnakej hodnoty je potrebné zohľadniť skutočné požiadavky pracovného miesta, nie len formálne ukazovatele stanovené právnou normou (napríklad dĺžka praxe).

- (7) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa v obci Šamudovce paralelne posilňuje prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie v odmeňovaní. To však nebráni obci ako zamestnávateľovi v tom, aby rozdielne odmeňovala zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.
- (8) Zhora uvedené ustanovenia tohto paragrafu sú sčasti limitované a regulované priamo právnou úpravou zák. 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 a vykonávacími predpismi k nemu.

Kritériá na určovanie odmeňovania v obci (objektívne a rodovo neutrálne)

§ 3

- (1) Táto smernica dôsledne rešpektuje zákonný systém pre určovanie jednotlivých zložiek odmeňovania zamestnancov obce, pričom v rámci týchto medzí stanovuje konkrétne pravidlá zohľadňujúce zákonné nastavenia.
Zároveň v prípadoch, kde je daná tzv. diskrečná, resp. návrhová právomoc vedúceho zamestnanca obce a starostu obce stanovuje konkrétne transparentné kritériá.
- (2) Obec priebežne spracováva a dotvára – v závislosti od stavu legislatívy a existencie jednotlivých kompetencií obce - systém zodpovedajúcich popisov pracovných pozícií /pracovné miesto (resp. náplní práce)/ jednotlivých zamestnancov.
- (3) Konkrétne kritériá na určenie odmien zamestnancov dohodne obec ako zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov.
- (4) Obec vedie osobitnú evidenciu priznaných odmien s uvedením minimálne:
 - dôvodu priznanej odmeny,
 - výšky priznanej odmeny,
 - popisu dôvodov priznania odmeny,
 - pohlavia zamestnanca na účely kontroly rodovej neutrality pri ich prideľovaní.
- (5) Obec Šamudovce sprístupňuje zamestnancom kritériá, na základe ktorých určuje odmeňovanie zamestnancov okrem tejto smernice aj jej zverejnením na webovom sídle obce Šamudovce, a tiež sú tieto smernice k dispozícii na obecnom úrade v Šamudovciach.

Základné východiská kritérií

§ 4

- (1) Systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest na úrovni obce Šamudovce sú nástrojmi na posúdenie charakteristík pracovných miest v rámci organizačnej štruktúry. Ich cieľom je určiť hodnotu pracovných miest na základe spoločných, vopred stanovených kritérií.
Hodnotenie pracovných miest sa nesmie prispôbovať konkrétnym zamestnancom a zamestnankyniam. Zameriava sa na samotnú prácu – na jej obsah a charakteristiky (to, čo je na práci samotnej porovnateľné).
- (2) Predpoklady pre výkon dohodnutej práce spočívajú predovšetkým v dosiahnutí určitého vzdelania, stupňa kvalifikácie alebo určitých znalostí. Medzi predpoklady stanovené na výkon dohodnutej práce patria kvalifikačné predpoklady vyžadované právnymi predpismi, ktoré upravujú platové pomery.
Predpoklady ustanovené právnymi predpismi, ktoré majú všeobecnú platnosť, dopadajú na všetkých zamestnancov, ktorí konkrétnu funkciu (druh práce) vykonávajú.
V podmienkach obce Šamudovce sú tieto predpoklady a kritériá / faktory obsiahnuté v tzv. špecifikácii pracovného miesta.
- (3) Odmeňovanie zamestnancov obce Šamudovce sa realizuje na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií (systematický a transparentný spôsob porovnávania pracovných miest v samospráve), pričom sa zameriava sa na samotnú pracovnú pozíciu, nie na osobu, ktorá ju zastáva. Tieto kritériá („faktory“) zahŕňajú zručnosti, zodpovednosť, úsilie a pracovné podmienky.

Ku každému faktoru obec stanoví určitú váhu vyjadrenú v percentách, ktorá reprezentuje jeho dôležitosť (*napríklad faktor „zložitosť (zručnosti)“ má spravidla vyššiu váhu ako faktor „pracovné podmienky“*). Celkové obvyklé váhy jednotlivých faktorov sú nasledovné:

zložitosť (zručnosti)	20 – 35 %
namáhavosť	15 – 25 %
zodpovednosť	25 – 40 %
pracovné podmienky	5 – 15 %

Súhrnná váha všetkých faktorov musí byť vždy 100 %.

Obec pri praktických postupoch pri prijímaní zamestnancov využíva tabuľku váh a bodových hodnôt uvedených v Metodike na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v Smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, pričom súčasne dôsledne rešpektuje platnú právnu úpravu zák. 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 a tiež vykonávacie predpisy k nemu (najmä katalógy pracovných činností).

- (4) Zručnosťami rozumieme pre účel tejto smernice najmä vedomosti, schopnosti a mäkké zručnosti potrebné na vykonávanie práce.

Zahŕňame sem najmä: komunikačné a medziľudské zručnosti, tímová spolupráca, aktívne počúvanie a riešenie konfliktov, time management /organizačné a plánovacie zručnosti/, flexibilita, kultúrne povedomie, vzťahové a koordinačné schopnosti, empatia, trpezlivosť, neverbálna komunikácia, manuálna zručnosť.

- (5) Zodpovednosťou rozumieme pre účely tejto smernice najmä zodpovednosť za ľudí, informácie, finančné prostriedky, peniaze alebo vybavenie.

Zahŕňame sem najmä: zodpovednosť za zdravie, bezpečnosť a emocionálnu pohodu ostatných, ochota školiť a vzdelávať sa, orientácia nových zamestnancov

- (6) Úsilím (namáhavosťou) rozumieme pre účely tejto smernice najmä fyzické, psychické a emocionálne nároky (tzv. fyzická namáhavosť, mentálna namáhavosť, emocionálna namáhavosť).

Zahŕňame sem najmä: emocionálne úsilie o uvoľnenie napätých situácií, súčasná práca pre niekoľkých ľudí alebo oddelení, tzv. monotónne úlohy, časté prepínanie medzi rôznymi úlohami /doplňanie zásob, prijímanie pošty, písanie a korektúra textov, vybavovanie klientov, .../, detailne orientované úlohy.

- (7) Pracovnými podmienkami rozumieme pre účely tejto smernice najmä prostredie, riziká a pracovný čas.

Pracovné podmienky sa posudzujú podľa zložitosti a obťažnosti pracovných režimov vyplývajúcich z rozvrhnutia pracovného času, napríklad do smien, dní pracovného pokoja, na prácu v noci alebo prácu nadčas, podľa škodlivosti alebo obťažnosti danej pôsobením iných negatívnych vplyvov pracovného prostredia a podľa rizikovosti pracovného prostredia (*k tomu rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 627/2021*).

Zahŕňame sem najmä: vystavenie negatívnym látkam alebo materiálom, obmedzený pohyb, nepríjemné polohy, nepravidelný alebo nepredvídateľný pracovný čas, teplota a hluk na pracovisku.

- (8) Kritériá uvedené v odseku 3 – 7 tohto ustanovenia zároveň slúžia ako východiskový rozsah požiadaviek na to ktoré pracovné miesto v samospráve.
- (9) V podmienkach obce Šamudovce možno rozdielne odmeňovať zamestnancov a zamestnankyne, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, pokiaľ sú tieto rozdiely založené na vopred známych objektívnych a rodovo neutrálnych a neza-
ujatých kritériách, ktorými sú konkrétne:
 - individuálny výkon,
 - kvalita práce,
 - špecifická kvalifikácia (operatívna potreba reagovať na ekonomickú realitu trhu),
 - podmienky na trhu práce (dostupnosť alebo nedostupnosť profesie, flexibilita pri získavaní a udržiavaní zamestnancov v konkurenčnom prostredí, rozdielov životných nákladov a ekonomických podmienok v regióne /miesto výkonu práce nie je samo osebe odôvodnením rozdielu/)

Odôvodnenie prípadných rozdielov sa musí vykonať preukazným spôsobom a musí sa o tom viesť podrobná dokumentácia (zásada preukázateľnosti, proporcionality a konzistentnosti).

§ 5

Konkrétne kritériá na určenie odmeňovania zamestnancov

- (1) Odmeňovanie zamestnancov obce Šamudovce sa dôsledne riadi zák. 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 a vykonávacími predpismi k nemu, vrátane súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov.

Rovnako tak sa musí zohľadniť schválený rozpočet obce na ten – ktorý rok a ďalšie – právnymi predpismi stanovené – limity a obmedzenia pri nakladaní s verejnými prostriedkami.

- (2) Základné kritériá hodnotenia pracovnej pozície, resp. posúdenia hodnoty práce, uvedené v smernici 2023/970/EÚ, resp. v zákone č. 76/2026 Z. z. v platnom znení sú zohľadnené priamo v právnej úprave odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Pracovné činnosti/pozície v samospráve pri výkone práce vo verejnom záujme sú dané jednotne v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce a katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktoré tvoria prílohu k nariadeniu vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (najmä ale nie len časť 16 – Samospráva a časť 01 – Spoločné pracovné činnosti).

Jednotlivé časti katalógu sú rovnocenné.

Na určenie najnáročnejšej pracovnej činnosti sa uplatní pracovná činnosť uvedená v ktorejkoľvek časti katalógu za podmienky, že sa zachová určený kvalifikačný predpoklad a náročnosť pracovnej činnosti.

Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú uvedené v charakteristikách platových tried pre pracovné činnosti v prílohe č. 1 a 2 zák. 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.

- (3) Konkrétne pracovné pozície a ich nastavenie / skladba v samospráve obce Šamudovce je naviazaná na platný a účinný Organizačný poriadok Obecného úradu obce Šamudovce a to vrátane organizačnej schémy obecného úradu.
- (4) Cyklus hodnotenia je proces o hodnotení pracovných miest a nie výkonu zamestnancov a zároveň úpravy, resp. zmien v nastavení kritérií pre zmenu odmeňovania zamestnancov a je určený nasledovne:
 - zákonné limity a lehoty (určuje právna úprava)
 - v ostatných prípadoch sa hodnotenie vykonáva vždy k 31.05. a k 30.11. kalendárneho roka – formou diskusie, rozhovoru, skupinového stretnutia, resp. e-mailovej komunikácie.

Z každého takéhoto hodnotenia sa vyhotovujú písomné záznamy. Vedená dokumentácia musí byť bezpečne archivovaná s dôrazom na ochranu osobných údajov.

- (5) Mimo systému hodnotenia pracovných miest sú v podmienkach obce Šamudovce aj ďalšie situácie, v ktorých sú rozdiely v odmeňovaní (tzv. legitimita rozdielov v odmeňovaní) odôvodnené zákonnou povinnosťou.

Ide najmä o:

- preradenie na inú prácu,
- prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

§ 6

Konkrétne kritériá na určenie úrovne odmeňovania zamestnancov

- (1) Výška platovej tarify pre každú platovú triedu a platový stupeň je určená záväzne príslušnými právnymi predpismi.
- (2) Platový postup označuje proces prechodu zamestnanca na vyššiu úroveň odmeňovania. Postup do vyššieho platového stupňa sa realizuje automaticky po uplynutí zákonom stanovenej doby praxe podľa zákona 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. Zamestnávateľ nie je oprávnený podmieniť postup do vyššieho platového stupňa ďalšími kritériami ani ho obmedziť.
- (3) Osobný príplatok možno znížiť alebo odobrať výlučne na základe preukázateľného poklesu výkonu alebo závažného porušenia pracovných povinností, nie z dôvodov súvisiacich s pohlavím, tehotenstvom, materskou, otcovskou alebo rodičovskou dovolenkou či ošetrovaním blízkej osoby.
- (4) Osobný príplatok možno zamestnancovi zvýšiť na základe:
 - a) dlhodobu nadpriemerného výkonu doloženého výsledkami (pravidelného) hodnotenia,
 - b) rozšírenia odborných kompetencií (doplnenie úloh do náplne práce) alebo získania (ďalšej) kvalifikácie relevantnej pre výkon práce,
 - c) mimoriadneho prínosu pre obec v hodnotenom období.

§ 7

Štruktúry odmeňovania v podmienkach obce

- (1) Štruktúra odmeňovania v zmysle § 3 zákona č. 76/2026 Z. z. v platnom znení sa týka hodnoty pracovného miesta na základe zákonných kritérií (zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť a pracovné podmienky) bez prihliadnutia na hodnotu práce zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá závisí od jeho osobného prínosu.
Hodnotu práce vykonávanej na konkrétnom pracovnom mieste vyjadrujú platové náležitosti (zložky platu) viažuce sa na danú pozíciu.
- (2) S cieľom dodržiavať právo na rovnakú odmenu obec Šamudovce zavádza tieto štruktúry odmeňovania, ktorými sa zabezpečí, aby medzi zamestnancami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali žiadne rodové rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami.
Odlišné socioekonomické podmienky jednotlivých regiónov alebo rozdielna výška nevyhnutných životných nákladov nie sú zaradené pod kritéria slúžiace pre porovnávanie rovnakej práce dvoch zamestnancov alebo rovnakého platu dvoch zamestnancov, z čoho vyplýva, že zamestnávateľ nemôže pri určení platu svojich zamestnancov prihliadať k ekonomickým rozdielom a životným nákladom medzi nimi (*nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 2820/20*).
- (3) Štruktúra odmeňovania v podmienkach obce je rámec, ktorý zamestnávateľ používa na určenie odmeňovania za rôzne pracovné miesta. Stanovuje, ako sú pracovné miesta zoskupené alebo zoradené (platové stupne), a definuje, koľko sa platí za každé pracovné miesto a ako môžu pracovníci v priebehu času povyšovať v odmeňovaní.
Voľnosť pri stanovovaní štruktúry odmeňovania je limitovaná platnou právnou úpravou.
- (4) Tieto štruktúry odmeňovania umožňujú posúdenie toho, či sú zamestnanci v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o hodnotu práce, na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, ktoré
 - a) sa priamo ani nepriamo nezakladajú na pohlaví,
 - b) sa uplatňujú objektívnym spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii,
 - c) zahŕňajú zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu, pričom sa prihliada aj na mäkké zručnosti.

§ 8

Všeobecné informačné povinnosti obce

(transparentnosť a prístup k informáciám pred nástupom do zamestnania)

- (1) Právo na informácie o odmeňovaní je obmedzené aj ochranou oprávnených obchodných záujmov. Obec nie je povinná poskytovať neprimerane podrobné informácie o jednotlivých úrovniach odmeňovania, ktoré by mohli byť považované za obchodné tajomstvo alebo iné citlivé údaje.
- (2) Zamestnanci musia mať k dispozícii informácie potrebné na to, aby ich nárok týkajúci sa rovnakej odmeny uspel, a najmä informácie o úrovniach odmeňovania pre kategórie zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

- (3) Zamestnanci musia byť upozornení, že môžu získané informácie využívať iba na účely uplatnenia svojho práva na rovnakú odmenu. Uvedenú informovanosť na úrovni obce Šamudovce zabezpečuje personálne oddelenie.
- (4) Uchádzačovi o zamestnanie v obci musia byť poskytnuté informácie o:
 - a) platovej triede a výške tarifného platu zodpovedajúcej platovej triede a predpokladanej praxe podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení,
 - b) výške osobného príplatku,
 - c) ďalších platových náležitostiach viazaných na dané miesto,
 - d) príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, resp. vyššej kolektívnej zmluvy, ak upravuje zložky odmeňovania.
- (5) Všetky pracovné ponuky zamestnávateľa sú formulované rodovo neutrálnym jazykom.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.

Informácie musia odrážať aktuálny stav.

Ak sú informácie, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od obce dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom týchto informácií. Obec poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti do 30 dní odo dňa podania žiadosti.

- (7) Obec nemá povinnosť poskytnúť informáciu o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia u kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétneho zamestnanca alebo zamestnankyne.

Musí však žiadateľovi vysvetliť, že informáciu nemôže poskytnúť z dôvodu ich ochrany osobných údajov.

§ 9

Spoločné ustanovenia

- (1) Obec Šamudovce od fyzickej osoby, ktorá sa u nej uchádza o zamestnanie nesmie požadovať informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.
- (2) Všetci adresáti tejto smernice musia byť poučení a informovaní (oboznámení) o vydaní tejto smernice najneskôr ku dňu jej účinnosti.

Obec Šamudovce zabezpečí administratívnu dokumentáciu o informovaní (oboznámení) o tejto smernici.
- (3) Obec Šamudovce zabezpečí trvalú dostupnosť a prístupnosť tejto smernice na webovom sídle obce Šamudovce a na miestach obvyklých pre zverejňovanie vnútroorganizačných a interných predpisov obce.
- (4) Obec Šamudovce zabezpečí priebežne:
 - a) kvalifikovanú a pravidelnú odbornú prípravu (školenia) vedúcich zamestnancov obce a osôb vykonávajúcich personálnu agendu obce v oblasti rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty
 - b) včasnú informovanosť zamestnancov o zmenách legislatívy v oblasti odmeňovania

- (5) Táto smernica je vydaná tiež v súlade s Pracovným poriadkom obce Šamudovce, Poriadkom odmeňovania obce Šamudovce a platnou a účinnou kolektívnou zmluvou medzi OZ SLOVES so sídlom v Budkovciach, resp. vyššou kolektívnou zmluvou.
- (6) Metodika na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v Smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania tvorí súčasť tejto smernice.
- (7) Ak obec ako zamestnávateľ vypracúva Správu o odmeňovaní mužov a žien podľa § 8 zákona č. 76/2026 Z.z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (*pozn.: obec má viac ako 100 zamestnancov*), poskytne ju svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov a súčasne ju zverejňuje na svojom webovom sídle. Obec Šamudovce nemá viac ako 100 zamestnancov.
- (8) V prípade zistení a podozrení na porušenie zákona č. 76/2026 Z.z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov a tejto smernice hlásenia (podnety) prijíma a vybavuje starosta obce.
- (9) So zamestnancami a ich zástupcami sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili svoje práva súvisiace s rovnakou odmenou alebo podporili inú osobu v záležitosti ochrany jej práv.

§ 10

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto smernica bola prerokovaná so zástupcami OZ SLOVES obecnej úrady so sídlom v Budkovciach dňa 24.8.2026 a je vydaná po dohode s OZ SLOVES obecnej úrady so sídlom v Budkovciach.
Listina o prerokovaní a dohode je neoddeliteľnou súčasťou tejto smernice.
Kritériá špecifikované v tejto smernici podľa § 3 ods. 1 zákona č. 76/2026 Z.z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov boli dohodnuté so zástupcami zamestnancov.
- (2) Táto smernica musí byť neodkladne zohľadnená a zapracovaná do pracovných zmlúv so zamestnancami obce, na ktorých sa vzťahuje.
- (3) Zmeny a doplnky tejto Smernice obce vydáva starosta obce po prerokovaní a dohode s OZ SLOVES obecnej úrady so sídlom v Budkovciach.
- (4) Táto Smernica, ktorou sa určujú kritériá, pravidlá a postupy pri rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v podmienkach obce a ktorou sa zavádzajú transparentné pravidlá odmeňovania v podmienkach obce nadobúda účinnosť dňom 1.9.2026
- (5) Prvýkrát sa bude postupovať podľa tejto smernice v mesiaci september 2026 .

V Šamudovciach, dňa 21.8.2026

.....
starosta obce