

**Vnútorne predpisy
Obce Nesluša**

Interná smernica č. 2/2026

**o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo
prácu rovnakej hodnoty**



Ročník 2026

Obsah

Článok 1 Účel a rozsah platnosti.....	3
Článok 2 Definície kľúčových pojmov.....	3
Článok 3 Štruktúra odmeňovania.....	4
Článok 4 Povinnosti vo fáze prijímania zamestnancov.....	4
Článok 5 Kritériá na určovanie a zvyšovanie odmien.....	5
Článok 6 Práva zamestnancov na informácie.....	6
Článok 7 Prístupnosť informácií pre osoby so zdravotným postihnutím.....	6
Článok 8 Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien.....	6
Článok 9 Ochrana osobných údajov.....	7
Článok 10 Postup pri podávaní sťažností.....	7
Článok 11 Záverečné ustanovenia.....	7

Starostka obce Nesluša schválila smernicu o rovnakom odmeňovaní mužova a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty

Článok 1

Účel a rozsah platnosti

(1) Táto smernica je vydaná na základe a v súlade so Zákonom č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien v platnom znení (ďalej len „zákon o rovnakom odmeňovaní“). Cieľom smernice je zabezpečiť dodržiavanie zákonných povinností a zaviesť transparentné pravidlá odmeňovania.

(2) Smernica sa vzťahuje na:

- a) všetkých zamestnancov v pracovnom pomere, ako aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- b) všetky zložky odmeny – tarifný plat, ako aj na iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi.

(3) Smernica sa nevzťahuje na zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu v pracovnoprávnom vzťahu (starostka obce).

Článok 2

Definície kľúčových pojmov

(1) Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty je práca 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.

(2) Odmena je funkčný plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj doplnkové zložky odmeny, t. j. iné peňažné alebo vecné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi.

(3) Úrovňou odmeny je odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena.

(4) Kategóriou zamestnancov sa rozumejú zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení v rovnakej platovej triede.

(5) Rozdiel v odmeňovaní je percentuálny rozdiel medzi priemernými úrovňami odmien mužov a žien v rámci danej kategórie zamestnancov.

(6) Medián úrovne odmeny pre mužov je hodnota, pri ktorej polovica mužov u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej.

(7) Medián úrovne odmeny pre ženy je hodnota, pri ktorej polovica žien u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej.

(8) Mediánový rozdiel v odmeňovaní je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pre mužov.

(9) Kvartilové pásmo odmien je rozdelenie všetkých zamestnancov do štyroch skupín podľa výšky ich odmeny od najnižšej po najvyššiu, pričom každá skupina obsahuje približne

rovnaký počet zamestnancov. Kvartilové pásma slúžia na analýzu rozloženia odmien mužov a žien – ak sú ženy sústredené prevažne v nižších pásmach a muži vo vyšších, môže to signalizovať neodôvodnený rozdiel v odmeňovaní. Poznámka: Ak celkový počet zamestnancov nie je deliteľný číslom štyri, počty v jednotlivých skupinách sa môžu mierne líšiť, rozdiel však musí byť čo najmenší.

(10) Štruktúra odmeňovania je systém pravidiel a kritérií obsiahnutých v tejto smernici, podľa ktorých zamestnávateľ určuje odmeny zamestnancov.

Článok 3

Štruktúra odmeňovania

(1) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. a súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov. Táto smernica dopĺňa zákonný systém o transparentné pravidlá pre určovanie tých zložiek funkčného platu, pri ktorých zamestnávateľ disponuje vo vzťahu k zamestnancovi diskrečnou právomocou – najmä osobný príplatok a odmeny.

(2) Zaradenie pracovného miesta do platovej triedy sa vykonáva podľa katalógov pracovných činností, ktoré tvoria prílohy zákona č. 553/2003 Z. z., a to na základe najnáročnejšej pracovnej činnosti zodpovedajúcej danému pracovnému miestu. Kvalifikačné predpoklady a ďalšie podmienky zaradenia sú stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. Zamestnávateľ zaraďuje pracovné miesta do platových tried objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom v súlade s § 3 zákona o rovnakom odmeňovaní.

(3) Na účely zákona o rovnakom odmeňovaní sa za kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty považujú skupiny zamestnancov zaradených do rovnakej platovej triedy podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Hodnota práce v rámci jednotlivých platových tried je charakterizovaná na základe kritérií zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti a pracovných podmienok v súlade s § 3 zákona o rovnakom odmeňovaní.

(4) Výška platovej tarify pre každú platovú triedu a platový stupeň je určená záväzne príslušnými právnymi predpismi. Aktuálne platné platové tarify sú zverejnené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

Článok 4

Povinnosti vo fáze prijímania zamestnancov

(1) Všetky pracovné ponuky zamestnávateľa sú formulované rodovo neutrálnym jazykom.

(2) Fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o zamestnanie, budú pred výberovým konaním poskytnuté informácie o:

- a) platovej triede a výške tarifného platu zodpovedajúcej platovej triede a predpokladanej praxe podľa zákona č. 553/2003 Z. z.,
- b) rozsahu osobného príplatku, ktorý možno priznať v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z.,
- c) ďalších platových náležitostiach viazaných na dané miesto,
- d) príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

(3) Zamestnávateľ od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, nevyžaduje informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.

Článok 5

Kritériá na určovanie a zvyšovanie odmien

(1) Zamestnávateľ v súlade s § 5 zákona o rovnakom odmeňovaní sprístupňuje všetkým zamestnancom kritériá, na základe ktorých sa určuje:

- a) odmena zamestnancov a
- b) úroveň odmeny zamestnancov.

(2) Základný plat zamestnanca (platová tarifa) je určený zákonom č. 553/2003 Z. z. Kritériá uvedené v tomto článku sa vzťahujú výlučne na tie zložky funkčného platu, pri ktorých má zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancovi diskrečnú právomoc.

(3) Postup do vyššieho platového stupňa sa realizuje automaticky po uplynutí zákonom stanovenej doby praxe podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Zamestnávateľ nie je oprávnený podmieniť postup do vyššieho platového stupňa ďalšími kritériami ani ho obmedziť.

(4) Osobný príplatok podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. môže byť zamestnancovi priznaný pri nástupe do zamestnania na základe:

- a) odbornej praxe a skúseností presahujúcich zákonom stanovené minimum pre danú platovú triedu,
- b) špecifických odborných znalostí alebo zručností relevantných pre danú pozíciu, ktoré presahujú jej základné požiadavky.

(5) Pohlavie, rodinný stav, tehotenstvo, rodičovský status ani iné osobné okolnosti nesmú byť dôvodom pre nepriznanie alebo zníženie osobného príplatku.

(6) Osobný príplatok možno zamestnancovi zvýšiť na základe:

- a) dlhodobu nadpriemerného výkonu doloženého výsledkami pravidelného hodnotenia,
- b) rozšírenia odborných kompetencií alebo získania kvalifikácie relevantnej pre výkon práce,
- c) mimoriadneho prínosu pre organizáciu v hodnotenom období.

(7) 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.

(8) Odmeny sa pridelujú na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií. Zamestnávateľ vedie evidenciu priznaných odmien s uvedením dôvodu, výšky a pohlavia zamestnanca, a to na účely kontroly rodovej neutrality pri ich pridelovaní.

(9) Kritériá podľa tohto článku sú zverejnené na webovom sídle obce tak, aby boli kedykoľvek dostupné všetkým zamestnancom bez potreby osobitnej žiadosti.

Článok 6

Práva zamestnancov na informácie

- (1) Každý zamestnanec má právo požiadať zamestnávateľa o informácie o:
- a) úrovni jeho odmeny,
 - b) priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia u kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako zamestnanec; to neplatí, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétneho zamestnanca.
- (2) Zamestnanec je oprávnený požiadať o poskytnutie vyššie uvedených informácií písomne (e-mailom alebo listinne) dorúčením žiadosti do podateľne obecného úrada, ako aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo prostredníctvom Slovenského národného strediska pre ľudské práva.
- (3) Zamestnávateľ raz za rok informuje zamestnancov o ich práve na informácie podľa tohto bodu a o postupe pri uplatnení tohto práva.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa ods. 1 do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.
- (5) Ak sú informácie, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo na základe žiadosti (podanej spôsobom, ako je uvedené v bode ods. 1) získať od zamestnávateľa dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom týchto informácií. Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do 30 dní odo dňa podania žiadosti podľa prvej vety tohto bodu smernice.
- (6) Zamestnávateľ nebráni zamestnancovi v tom, aby oznamoval výšku jeho odmeny alebo výšku úrovne jeho odmeny inej osobe.
- (7) Zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca zachovávanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa ods.1 písm. b), okrem prípadov uplatnenia práva zamestnanca na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Článok 7

Prístupnosť informácií pre osoby so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ poskytuje alebo sprístupňuje osobe so zdravotným postihnutím informácie podľa bodov 3 až 6 tejto smernice vo formáte, ktorý je prístupný pre osoby so zdravotným postihnutím a zohľadňuje ich osobitné potreby.

Článok 8

Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 4 zákona o rovnakom odmeňovaní správu o odmeňovaní mužov a žien neposkytuje.

Článok 9

Ochrana osobných údajov

(1) Na spracúvanie osobných údajov podľa tejto smernice sa vzťahujú všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov. Osobné údaje spracúvané podľa článku 6 tejto smernice možno použiť len na účel uplatňovania práva na rovnakú odmenu.

(2) Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa článku 6 tejto smernice, dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Článok 10

Postup pri podávaní sťažností

(1) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho odmena nie je stanovená v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania, je oprávnený podať písomnú sťažnosť na štatutárny orgán obce.

(2) Štatutárny orgán obce preskúma sťažnosť do 30 dní od jej doručenia a výsledok oznámi zamestnancovi do 45 dní od podania. Ak sa preukáže neodôvodnený rozdiel v odmeňovaní, zamestnávateľ prijme nápravné opatrenia, vrátane doplatku odmeny za príslušné obdobie.

(3) Ak interný postup nevedie k vyriešeniu sťažnosti, zamestnanec môže:

- a) podať sťažnosť na inšpektorát práce,
- b) obrátiť sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva,
- c) domáhať sa ochrany svojich práv súdnou cestou.

Článok 11

Záverečné ustanovenia

(1) Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňa 31. 07. 2026.

(2) Starostka obce preukázateľne zabezpečí oboznámenie podriadených zamestnancov s týmto interným riadiacim aktom.

(3) Schválené starostkou obce v Nesluši 30. 07. 2026.

.....
Ing. Zuzana Jancová
starostka obce