

Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Michalovce

Platný od 1. 1. 2026

čl. 1 Predmet a rozsah úpravy

- 1.1. Tento poriadok upravuje podmienky odmeňovania zamestnancov Mestského úradu v Michalovciach.
- 1.2. Odmeňovanie zamestnancov zaradených v mestskej polícii, v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa, domácej terénnej opatrovateľskej služby, školských zariadení a škôl bez právnej subjektivity sa riadi Zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. v platnom znení. U zamestnancov pracujúcich s príspevkom na podporu zamestnávania alebo zamestnancov poberaajúcich mzdu na základe spolufinancovania z projektov sa použije poriadok odmeňovania primerane a mzda môže byť súčasťou pracovnej zmluvy.
- 1.3. Platové pomery primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta sú upravené osobitnými zákonmi a tento poriadok odmeňovania sa na nich nevzťahuje.
- 1.4. Na platové pomery zamestnancov mesta odmeňovaných podľa tohto poriadku odmeňovania sa vzťahujú príslušné ustanovenia Zákona o výkone prác vo verejnom záujme, Zákonníka práce a súvisiace právne predpisy, kolektívna zmluva a tento poriadok odmeňovania.
- 1.5. Tento poriadok je vydávaný v súlade s § 118 a následnými ustanoveniami Zákonníka práce¹⁾ a v súlade s § 13 ods. 4 písm. d) Zákona o obecnom zriadení.

čl. 2 Plat zamestnanca

- 2.1. Zamestnancovi patrí za podmienok a v rozsahu ustanovenom týmto poriadkom odmeňovania, podľa kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy plat, ktorým je:
 - 2.1.1. základný plat
 - 2.1.2. osobný príplatok
 - 2.1.3. príplatok za riadenie
 - 2.1.4. príplatok za zastupovanie
 - 2.1.5. osobitné príplatky a mzdové zvýhodnenia
 - 2.1.6. odmena
- 2.2. Plat má formu peňažného plnenia a jeho určenie je založené na kombinácii zmluvného princípu a určenia zamestnávateľom podľa tohto poriadku odmeňovania a platnej kolektívnej zmluvy na daný rok.
- 2.3. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzdová tarifa dohodnutá v rámci kolektívnej zmluvy. Pre určenie minimálneho mzdového nároku platia ustanovenia § 120 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

- 2.4. Za plat sa nepovažujú plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním tak, ako to špecifikuje § 118 ods. 2 Zákonníka práce.²⁾

čl. 3 Základný plat

- 3.1. Zamestnávateľ určí zamestnancovi základný plat zaradením do jednej z 9 tried podľa najnáročnejšej činnosti z hľadiska jej zložitosti, fyzickej a psychickej záťaže podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve v rámci rozpätia danej triedy. Spodná hranica platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, nesmie byť nižšia ako minimálna mzda a je nárokovou zložkou platu. Platové triedy tvoria prílohu č. 1 tohto poriadku odmeňovania.
- 3.2. Zamestnávateľ prehodnotí zaradenie zamestnanca v platovej triede spravidla jedenkrát ročne. Prehodnotenie sa uskutočňuje na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Pokiaľ je návrh na zníženie o viac ak 50 % platového rozpätia po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- 3.3. Najzložitejšiu pracovnú činnosť určuje zamestnávateľ s primeraným použitím katalógu pracovných činností pri výkone prác vo verejnom záujme. Zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou vydať vlastnú charakteristiku tried a kategorizáciu jednotlivých funkcií zaradených do jednotlivých tried.
- 3.4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca vykonávajúceho druh prác s prevahou fyzickej, manipulačnej alebo obslužnej práce do jednej z tried 1 – 3.
- 3.5. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca vykonávajúceho druh prác s prevahou duševnej práce do jednej z tried 4 – 9.
- 3.6. Zamestnávateľ môže určiť, že na vykonávanie niektorých pracovných činností zaradených do tried sú stanovené minimálne kvalifikačné predpoklady (stupeň vzdelania, zameranie alebo odbor vzdelania) prax v odbore prípadne osobitný kvalifikačný predpoklad.
- 3.7. Na zaradenie do triedy 4 – 7 sa stanovuje minimálny stupeň vzdelania úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (referent, odborný referent, samostatný odborný referent, vedúci odborný referent).
- 3.8. Na zaradenie do triedy 8 – 9 sa stanovuje minimálny stupeň vzdelania vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa (prednosta MsÚ, zástupca prednostu, vedúci odboru, náčelník MsP a zamestnanec, u ktorého je najzložitejšia činnosť zaradená do týchto tried).
- 3.9. Osobitný kvalifikačný predpoklad je predpoklad stanovený osobitným predpisom, ide o absolvovanie špeciálnych skúšok, alebo špecializovaných foriem vzdelávania ustanovených osobitnými predpismi, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia na vykonávanie určenej pracovnej činnosti alebo dopĺňujúce kvalifikačný predpoklad stanovený zamestnávateľom (napr. osvedčenie, absolvovanie certifikovaného kurzu, vodičský preukaz, jazykové znalosti, alebo ďalšie kvalifikačné predpoklady).

- 3.10. V prípade, že sa zákonom upraví výška minimálnej mzdy, upraví sa automaticky aj minimálne rozpätie v každej triede tak, aby bolo v súlade so zákonom.

čl. 4 Osobný plat

- 4.1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť osobný plat. Osobný plat sa môže dohodnúť zvýšením základného platu určeného podľa článku 3 tohto poriadku odmeňovania až o 50 %. Zvýšenie sa prepočítava na pevnú sumu zaokrúhlenú na celé 0,50 eur nahor.
- 4.2. Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom, s ktorým dohodne osobný plat, že vo zvýšení základného platu bude zahrnuté aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a s vedúcim zamestnancom aj zvýhodnenie za prácu vo sviatok a nočnú prácu.

čl. 5 Osobný príplatok

- 5.1. Zamestnancovi na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov a osobných schopností, ktoré uplatňuje v práci, alebo za práce vykonávané nad rámec pracovných povinností, za aplikáciu nových moderných prístupov v práci možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % priznaného základného platu. Osobný príplatok sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na celé 0,50 eur nahor.
- 5.2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- 5.3. O priznaní osobného príplatku podľa č. 5.1 o jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho.
- 5.4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- 5.5. Osobný príplatok je nenárokovateľnou zložkou platu (mzdy).

čl. 6 Príplatok za riadenie

- 6.1. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ vedúcemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý je poverený riadiť podriadených zamestnancov s prihliadnutím na stupeň riadenia zamestnancov a náročnosť jeho riadiacej práce v rozpätí:

Stupeň riadenia	Rozpätie
Prednosta MsÚ	10-30 %

Vedúci zamestnanec, ktorý riadi viac útvarov	8 – 25 %
Vedúci zamestnanec, ktorý riadi priamo podriadených zamestnancov	4 – 20 %
Poverený zamestnanec, ktorý riadi zamestnancov	2 – 10 %

- 6.2. Príplatok za riadenie patrí zamestnancovi uvedenému v článku 6.1 pokiaľ riadi, respektíve vedie ucelenú organizačnú jednotku s počtom minimálne traja zamestnanci vrátane povereného zamestnanca riadením, respektíve vedením a určuje sa pevnou sumou z priznaného základného platu podľa rozpätia uvedeného v článku 6.1 zaokrúhleného na 0,50 eur nahor.

čl. 7 Príplatok za zastupovanie

- 7.1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, respektíve druhu práce a jeho stručnej charakteristiky, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 7.2. Pri zastupovaní vedúceho zamestnanca vedúcim zamestnancom, patrí mu za podmienok ako sú uvedené v bode 7.1 príplatok vo výške rozdielu príplatku za riadenie, ak je to pre neho výhodnejšie.
- 7.3. Zamestnancovi, ktorý zastupuje iného zamestnanca nepretržite dlhšie ako 4 týždne, a ktorého výkon tohto zastupovania nie je súčasťou jeho povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, respektíve druhu práce a jeho stručnej charakteristiky, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške osobného príplatku zastupovaného zamestnanca. V prípade, že osobný príplatok je nižší ako 10 % osobného príplatku zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca, patrí príplatok za zastupovanie minimálne v tejto výške. Pri zastupovaní viacerými zamestnancami sa príplatok za zastupovanie primerane rozdelí.

čl. 8 Osobitné príplatky a mzdové zvýhodnenia

8.1. Príplatok za zmennosť

- 8.1.1. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu v dvojzmennej, trojzmenne alebo nepretržitej prevádzke a ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí mu mesačne príplatok za zmennosť vo výške 9,50 až 69,50 eur .
- 8.1.2. Príplatok za zmennosť sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na celé 0,50 eur nahor.

8.2. Mzdové zvýhodnenia

- 8.2.1. Mzdové zvýhodnenia sú mzda za prácu nadčas, mzda a náhrady mzdy za sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí.
- 8.2.2. Na mzdové zvýhodnenia uvedené v čl. 8.2.1 poriadku odmeňovania sa vzťahujú príslušné ustanovenia § 121 až § 124 Zákonníka práce.³ Ak ich výšku výhodnejšie neupravuje kolektívna zmluva, tak platia mzdové zvýhodnenia vo výške stanovenej v Zákonníku práce ako minimálne.

čl. 9 Odmena

9.1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za

- 9.1.1. Kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností alebo vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
- 9.1.2. Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
- 9.1.3. Pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho stanoveného platu.
- 9.1.4. Poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní jej následkov, pri ktorej môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

9.2. Návrh na poskytnutie odmeny podľa článku 9.1 vrátane jej výšky písomne predkladá príslušný vedúci zamestnanec. Zamestnávateľ môže určiť podrobnejšie podmienky poskytnutia odmien vnútornou smernicou, prípadne spojiť poskytnutie odmien s hodnotením zamestnancov.

čl. 10 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

10.1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa ustanovení § 134 Zákonníka práce.⁴⁾

čl. 11 Spoločné a prechodné ustanovenia

- 11.1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca. Tieto údaje môže zamestnávateľ zverejniť len s predchádzajúcim súhlasom zamestnanca, alebo ak to ustanoví osobitný predpis.
- 11.2. Plat sa každoročne valorizuje o výšku percenta dohodnutého v Kolektívnej zmluve na príslušný rok najmenej však o výšku percenta dohodnutého v Kolektívnej zmluve

vyššieho stupňa ku dňu dohodnutému v Kolektívnej zmluve prípadne kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

- 11.3. Primátor mesta písomne vydá zvýšenú stupnicu platových tried (príloha 1 tohto poriadku odmeňovania) s termínom ich účinnosti v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu dohodnutú na príslušný rok.
- 11.4. Pre riešenie platových náležitostí, ktoré nie sú upravené týmto poriadkom odmeňovania sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce.
- 11.5. Tento poriadok odmeňovania vydaný primátorom mesta dňa 16. 12. 2025 po prerokovaní a schválení odborovou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Michalovciach dňa 10. 12. 2025 a účinnosť nadobúda dňom 1. 1. 2026.

Mgr. Miroslav Dufinec
primátor mesta

Poznámky:

- ¹⁾ § 118 s následné ustanovenia Zákonníka práce ustanovujú mzdu a priemerný zárobok
- ²⁾ podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce sa za plat(mzdu) nepovažuje napr. náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, náhrada za pracovnú pohotovosť a pod.
- ³⁾ § 121 Zákonníka práce upravuje mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas najmenej vo výške 25 % jeho priemerného zárobku; § 122 upravuje mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku; § 123 upravuje mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej vo výške 40 % minimálnej mzdy; atď.
- ⁴⁾ § 134 Zákonníka práce podrobne upravuje výpočet priemerného zárobku rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.