

SMERNICA O ROVNOSTI ODMEŇOVANIA MUŽOV A ŽIEN

Názov:	Spojená materská škola, gen. Pekníka 2, Pezinok
Sídlo:	gen. Pekníka 2, 902 01 Pezinok
IČO:	57175543

Štatutárny orgán:	Bc. Edita Varechová
Email:	smsdokumenty@gmail.com
Telefón:	+421915712310
Právna forma:	Rozpočtová organizácia
DIČ:	2122595178

Zriadovateľ názov:	Mesto Pezinok
Zriadovateľ sídlo:	Radničné námestie 44/7, 902 01 Pezinok
Zriadovateľ IČO:	00305022

Schválené odborovou organizáciou dňa:	31.07.2026
Schválené štatutárnym orgánom dňa:	31.07.2026
Sprístupnené zamestnancom na oboznámenie dňa:	31.07.2026
Nadobúda účinnosť dňa:	31.07.2026

OBSAH

Zoznam použitých skratiek	3
ČLÁNOK I Úvodné ustanovenia.....	4
ČLÁNOK II Vymedzenie pojmov	5
ČLÁNOK III Štruktúra odmeňovania a kritériá	6
ČLÁNOK IV Transparentnosť pri prijímaní do zamestnania.....	8
ČLÁNOK V Právo zamestnanca na informácie	8
ČLÁNOK VI Podávanie správ a spoločné posúdenie	9
ČLÁNOK VII Ochrana osobných údajov	11
ČLÁNOK VIII Záverečné ustanovenia	12

Zoznam použitých skratiek

ČLÁNOK I

Úvodné ustanovenia

1. Táto Smernica o rovnosti odmeňovania mužov a žien (ďalej len „smernica“) bližšie upravuje uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v Spojenej materskej škole, Gen. Pekníka 2, Pezinok (ďalej len „zamestnávateľ“).
2. Cieľom smernice je eliminovať diskrimináciu z dôvodu pohlavia v oblasti odmeňovania a zabezpečiť tak uplatňovanie práva na rovnakú odmenu.
3. Smernica bližšie konkretizuje povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z týchto právnych predpisov:

- 3.1. zákon 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 (ďalej len „zákon č. 76/2026 Z. z.“),
- 3.2. zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 365/2004 Z. z.“).
4. Zamestnanci majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a to bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.
5. Zamestnávateľ zabezpečuje uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty .
6. Posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa vykonáva podľa objektívnych kritérií, pričom tieto kritériá nesmú byť priamo ani nepriamo založené na pohlaví.
7. Porušenie práva na rovnakú odmenu sa považuje za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania.
8. Rozdielne odmeňovanie **nie je porušením** tejto smernice, len ak je objektívne odôvodnené najmä:
 - 8.1. rozdielnou zložitosťou práce,
 - 8.2. mierou zodpovednosti,
 - 8.3. pracovnými podmienkami,
 - 8.4. odbornou kvalifikáciou,
 - 8.5. dĺžkou odbornej praxe,
 - 8.6. osobitnými požiadavkami pracovného miesta,
 - 8.7. výkonom práce.
9. Táto smernica sa vzťahuje **na všetkých zamestnancov** spojenej školy vrátane zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

ČLÁNOK II

Vymedzenie pojmov

1. **Odmenou** sa rozumie:
 - 1.1. tarifný plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - 1.2. odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
 - 1.3. doplnkové zložky odmeny - iné peňažné alebo vecné plnenia poskytované zamestnávateľom.
2. **Rovnakou kategóriou** zamestnancov sú zamestnanci zaradení v rovnakej kategórii vo všetkých kritériách vymedzených v prílohe č. 1 Kategórie zamestnancov.
3. **Diskrimináciou** v odmeňovaní je:
 - 3.1. priama alebo nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,

- 3.2. obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním a menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takého správania alebo odmietnutí podriaďiť sa takému správaniu, ak takéto zaobchádzanie súvisí s odmeňovaním,
- 3.3. pokyn na diskrimináciu z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
- 3.4. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky v súvislosti s odmeňovaním,
- 3.5. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúlad'ovania rodinného a pracovného života (otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, úprava pracovného času, domácka práca, telepráca a pod.),
- 3.6. prierezová diskriminácia - diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním podľa predchádzajúcich bodov v kombinácii s ďalším dôvodom diskriminácie podľa zákona č. 365/2004 Z. z.
4. **Úrovňou odmeny** je odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena.
5. **Rozdielom v odmeňovaní** je rozdiel medzi priemernou úrovňou odmeny pre ženy a priemernou úrovňou odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny pre mužov.
6. Pedagogický zamestnanec – v texte smernice len „PZ“.

ČLÁNOK III

Štruktúra odmeňovania a kritériá

1. Zamestnávateľ uplatňuje transparentnú štruktúru odmeňovania založenú na objektívnych kritériách, ktoré sú neutrálne aj z hľadiska pohlavia.
2. Zamestnávateľ pri odmeňovaní postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a podľa zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce.
3. Zamestnávateľ vytvára kategórie zamestnancov po prerokovaní s odborovou organizáciou podľa objektívnych kritérií uvedených v tejto smernici, pričom zaradenie zamestnanca do príslušnej kategórie je v súlade nariadením vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní.
4. Výška tarifného platu zamestnanca sa odvíja od zaradenia zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa, v prípade PZ aj podľa zaradenia do pracovnej triedy.
5. Spôsob určovania tarifného platu zamestnancov v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je u zamestnávateľa bližšie rozpracovaný v poriadku odmeňovania zamestnancov.

6. Zamestnanci okrem tarifného platu môžu poberať najmä nasledovné **doplňkové zložky odmeny**:
 - 6.1. **príplatok za riadenie** - vedúcim zamestnancom na rovnakom stupni riadenia určí zamestnávateľ rovnaký percentuálny podiel príplatku za riadenie. Iný percentuálny podiel možno určiť len s ohľadom na iný počet podriadených zamestnancov, inú náročnosť riadiacej práce a pod.,
 - 6.2. **príplatok za zastupovanie,**
 - 6.3. **príplatok za zmennosť** - zamestnancom vykonávajúcim prácu v dvojzmennej prevádzke zamestnávateľ určí rovnaký percentuálny podiel príplatku za zmennosť. Osobitne sa určí percentuálny podiel príplatku za zmennosť aj pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v jednozmennej prevádzke, ak majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas a osobitne aj iným zamestnancom poberajúcim príplatok za zmennosť,
 - 6.4. **príplatok za výkon špecializovanej činnosti,**
 - 6.5. **príplatok za prácu v noci,**
 - 6.6. **príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,**
 - 6.7. **príplatok za prácu vo sviatok,**
 - 6.8. **príplatok začínajúcemu PZ,**
 - 6.9. **príplatok za profesijný rozvoj,**
 - 6.10. **príplatok riaditeľa školy,**
 - 6.11. **príplatok za hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca,**
 - 6.12. **osobný príplatok,**
 - 6.13. **platová kompenzácia za sťažený výkon práce** - zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti zaradené do rovnakej kategórie zamestnávateľ určí rovnaký percentuálny podiel platovej kompenzácie - iný podiel možno určiť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti zaradené do rovnakej kategórie len s ohľadom na skutočnosti hodné osobitného zreteľa (napr. zamestnanec vykonáva pracovné činnosti zaradené do rovnakej kategórie ako iný zamestnanec, avšak iba v rozsahu 50 % svojho pracovného času),
 - 6.14. **plat za prácu nadčas,**
 - 6.15. **plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,**
 - 6.16. **odmena podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.**
7. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov vždy zohľadňuje tieto základné faktory:
 - 7.1. zručnosti zamestnanca,
 - 7.2. úsilie zamestnanca,
 - 7.3. zodpovednosť zamestnanca,
 - 7.4. pracovné podmienky.
8. **Doplňková odmena** zamestnancov (najmä odmena podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. a osobný príplatok) sa určuje na základe týchto **kritérií**:
 - 8.1. kvalita vykonávanej práce,

- 8.2. efektivita,
 - 8.3. včasné plnenie úloh,
 - 8.4. spoľahlivosť,
 - 8.5. rozsah povinností, napríklad: koordinácia, vedenie tímu, mentoring, projekty a pod.,
 - 8.6. špecializácia,
 - 8.7. kontinuálne vzdelávanie,
 - 8.8. atestácie,
 - 8.9. výsledky práce: úspešnosť projektov, kvalita dokumentácie a pod.,
 - 8.10. mäkké zručnosti: komunikácia, spolupráca, riešenie konfliktov,
 - 8.11. osobitné zaťaženie: psychická náročnosť, fyzická náročnosť, práca s rizikovými skupinami, či zvýšená zodpovednosť.
9. Zamestnávateľ pri rozhodovaní o priznaní doplnkových zložiek odmeny PZ vychádza najmä z výsledkov hodnotenia PZ podľa § 70 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
10. **Zvýšenie odmeny** (najmä odmena podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. a osobný príplatok) možno priznať na základe splnenia niektorého z kritérií zvyšovania odmien, teda na základe:
- 10.1. mimoriadnych pracovných výsledkov,
 - 10.2. zvýšenia kvalifikácie,
 - 10.3. úspešných projektov,
 - 10.4. rozšírenia pracovných povinností.

ČLÁNOK IV

Transparentnosť pri prijímaní do zamestnania

1. Ponuky zamestnania a názvy voľných pozícií musia byť **rodovo neutrálné**.
2. Uchádzač o zamestnanie má právo na informáciu o nástupnej odmene alebo jej rozpätí ešte **pred** pohovorom alebo uzatvorením zmluvy.
3. **Zamestnávateľ nesmie** od uchádzača vyžadovať informáciu o výške jeho odmeny u predchádzajúcich zamestnávateľov.

ČLÁNOK V

Právo zamestnanca na informácie

1. Zamestnanec má právo **písomne požiadať** o informáciu:
 - 1.1. o výške svojej odmeny,
 - 1.2. o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia **v jeho kategórii zamestnancov** - informáciu zamestnávateľ poskytne **prvýkrát za rok 2027**.

2. Informácia podľa bodu 1.2. tohto článku sa neposkytne, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétného zamestnanca.
3. Zamestnávateľ je povinný odpovedať **do dvoch mesiacov**. Odpoveď sa poskytuje v **písomnej** podobe a odovzdáva sa zamestnancovi na pracovisku (ak je to možné a ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak).
4. Žiadosti o poskytnutie informácie vybavuje riaditeľ alebo ním poverený zamestnanec mzdár a personalista.
5. Ak sú poskytnuté informácie nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo požiadať o doplňujúce vysvetlenie, ktoré mu zamestnávateľ poskytne do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti.
6. Ustanovenia zmlúv, ktoré by zamestnancovi zakazovali zverejniť výšku jeho odmeny inej osobe, sú neplatné.
7. Zamestnávateľ najmenej raz ročne informuje zamestnancov o ich práve na získanie informácií podľa tohto článku a o postupe uplatnenia tohto práva.
8. Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie informácií podľa tejto smernice osobám so zdravotným postihnutím vo forme zohľadňujúcej ich potreby.

ČLÁNOK VI

Podávanie správ a spoločné posúdenie

1. Zamestnávateľ je povinný **každé 3 roky** najneskôr do 15. 04. poskytnúť Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o odmeňovaní za predchádzajúce kalendárne roky.
2. Správa obsahuje spravidla tieto informácie:
 - 2.1. rozdiel v odmeňovaní,
 - 2.2. rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
 - 2.3. medián rozdielu v odmeňovaní,
 - 2.4. medián rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
 - 2.5. podiel mužov a žien, ktorým zamestnávateľ poskytuje doplnkové zložky odmeny,
 - 2.6. podiel mužov a žien v každom kvartilovom pásme odmeny,
 - 2.7. rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej odmeny a doplnkových zložiek odmeny.
3. Zamestnávateľ poskytne správu ministerstvu práce až po jej prerokovaní s odborovou organizáciou. Zamestnávateľ odborovej organizácii sprístupní metodiky, ktoré uplatňuje pri vypracovaní správy o odmeňovaní.
4. Informáciu o rozdieloch v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej odmeny a doplnkových zložiek odmeny (ďalej len „informácia o rozdieloch v odmeňovaní“) poskytne zamestnávateľ do 15. 04. príslušného kalendárneho roka aj svojim zamestnancom a odborovej organizácii. Na požiadanie poskytne zamestnávateľ zamestnancom

alebo odborovej organizácii túto informáciu aj za predchádzajúce 4 roky (ak sú tieto informácie k dispozícii).

5. Informácie podľa predchádzajúceho odseku zamestnávateľ na požiadanie poskytne aj inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.
6. Subjekty, ktorým sa poskytla informácia o rozdieloch v odmeňovaní, majú právo požadovať od zamestnávateľa dodatočné vysvetlenie týkajúce sa poskytnutých informácií, vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní. Odpoveď zamestnávateľa do 30 dní odo dňa podania žiadosti poskytne v písomnej podobe riaditeľ alebo ním poverený zamestnanec mzdár a personalista.
7. Ak sa na základe žiadosti podľa predchádzajúceho odseku zistia neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní, zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou prijme vhodné nápravné opatrenia.
8. Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná, ak správa preukáže neodôvodnený rozdiel v odmeňovaní mužov a žien vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii, ak tento rozdiel zamestnávateľ neodstráni do 6 mesiacov od poskytnutia správy.
9. Spoločné posúdenie odmeňovania zamestnávateľ vykoná v spolupráci s odborovou organizáciou.
10. Spoločné posúdenie odmeňovania obsahuje najmä:
 - 10.1. analýzu podielu mužov a žien podľa kategórií zamestnancov,
 - 10.2. informácie o priemerných úrovniach odmien,
 - 10.3. identifikáciu rozdielov v odmeňovaní,
 - 10.4. príčiny rozdielov,
 - 10.5. návrh opatrení na odstránenie rozdielov,
 - 10.6. hodnotenie účinnosti prijatých opatrení.
11. Cieľom posúdenia je identifikovať príčiny rozdielov a prijať nápravné opatrenia.
12. Zamestnávateľ sprístupní spoločné posúdenie odmeňovania:
 - 12.1. zamestnancom,
 - 12.2. odborovej organizácii,
 - 12.3. zástupcom zamestnancov,
 - 12.4. ministerstvu práce,
 - 12.5. inšpektorátu práce - na požiadanie,
 - 12.6. Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva - na požiadanie.
13. Za monitorovanie dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien a za priebežné vyhodnocovanie rozdielov v odmeňovaní zodpovedajú vedúci zamestnanci spojenej školy:
 - 13.1. **riaditeľ,**
 - 13.2. **vedúci ekonomického úseku,**
 - 13.3. **vedúci školskej jedálne,**
 - 13.4. **vedúci technického úseku,**
 - 13.5. **zástupca riaditeľa školy pre materskú školu.**

ČLÁNOK VII

Ochrana osobných údajov

1. Osobné údaje spracúvané na účely tejto smernice sa používajú výlučne na uplatňovanie práva na rovnakú odmenu, pričom osobné údaje sa spracúvajú podľa zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a nariadenia EP a Rady EÚ 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (GDPR).
2. Ak by informácie o priemerných odmenách umožnili identifikovať konkrétneho zamestnanca, prístup k nim majú len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o týchto informáciách.

ČLÁNOK VIII

Záverečné ustanovenia

1. Smernica je súčasťou systému vnútorného riadenia a podlieha priebežnej aktualizácii v závislosti od zmien potrieb, kompetencií a zodpovedností.
2. Zmeny smernice sa vykonávajú formou písomných dodatkov.
3. Zmeny, doplnenia a dodatky smernice vydáva výlučne riaditeľ Spojenej materskej školy, Gen. Pekníka 2, Pezinok.
4. Za plnenie povinností vyplývajúcich zo smernice zodpovedajú všetci dotknutí zamestnanci.
5. Táto smernica **nadobúda účinnosť** dňa 31.07.2026 .

V Pezinku,

dňa 31.07.2026

.....

Bc. Edita Varechová
riaditeľ