

Akadémia umení v Banskej Bystrici

Vnútorý predpis č. 17/2026

Smernica

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

Vypracovala

Ing. Petra VIRÁGOVÁ

kvestorka AU

Schválil

prof. MgA. Ing.

Michal MURIN, ArtD.

rektor

Nadobúda účinnosť

30. júna 2026

Vnútorý predpis č. 17/2026



Článok 1

Účel a rozsah platnosti

1.1. Táto smernica je vydaná na základe a v súlade so zákonom o rovnakom odmeňovaní. Cieľom smernice je zabezpečiť dodržiavanie zákonných povinností a zaviesť transparentné pravidlá odmeňovania.

1.2. Smernica sa vzťahuje na:

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

Článok 2

Právny základ

Smernica je vydaná v súlade s nasledovnými právnymi predpismi:

- Zákon č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien v platnom znení (ďalej len „**zákon o rovnakom odmeňovaní**“)
- Smernica 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 (Ú. v. EÚ L 132, 17. 5. 2023)
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“)
- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v platnom znení (ďalej len „**antidiskriminačný zákon**“)
- Zákon 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.**“)

2. Definície kľúčových pojmov

Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty	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.
Odmena	Základná zložka mzdy, minimálna mzda alebo odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi.

Úroveň odmeny	Odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena.
Kategória zamestnancov	Zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení podľa stanovených kritérií uvedených v bode 3.3 tejto smernice a prílohe č. 1 a 2 tejto smernice.
Rozdiel v odmeňovaní	Percentuálny rozdiel medzi priemernými úrovňami odmien mužov a žien v rámci danej kategórie zamestnancov.
Medián úrovne odmeny pre mužov	Hodnota, pri ktorej polovica mužov u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej.
Medián úrovne odmeny pre ženy	Hodnota, pri ktorej polovica žien u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej.
Mediánový rozdiel v odmeňovaní	Rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pre mužov.
Kvartilové pásmo odmien	Rozdelenie všetkých zamestnancov do štyroch skupín podľa výšky ich odmeny, a to od najnižšej po najvyššiu, pričom každá skupina obsahuje približne rovnaký počet zamestnancov.
Štruktúra odmeňovania	Systém pravidiel a kritérií obsiahnutých v tejto smernici, podľa ktorých zamestnávateľ určuje odmeny zamestnancov.

Článok 3

Štruktúra odmeňovania

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 Výška platovej tarify pre každú platovú triedu a platový stupeň je určená záväzne príslušnými právnymi predpismi. Aktuálne platné platové tarify sú zverejnené na webovom sídle zamestnávateľa a na miestach obvyklých pre zverejňovanie interných predpisov.

3.5 Príplatok za riadenie sa viaže na pozíciu vedúceho zamestnanca. Suma príplatku sa určuje s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce. Základné pravidlá pre priznanie príplatku a určenie jeho sumy ustanovuje zákon o odmeňovaní a Platový poriadok Akadémie umení. V tejto zložke je premietnutá zodpovednosť, zložitost', namáhavosť (psychická) a riadiace schopnosti.

3.6 Premietnutie ďalších podmienok a faktorov, resp. zložiek platu do štruktúry odmeňovania zamestnávateľa závisí od splnenia zákonných podmienok pre ich poskytovanie. Medzi takéto zložky patria najmä tie inštitúty odmeňovania, prostredníctvom ktorých sa do hodnoty práce premieta kritérium – pracovné podmienky, napríklad platová kompenzácia za sťažený výkon práce alebo príplatok za zmenu.

3.7 Základným východiskom klasifikácie kategórií zamestnancov je platová trieda v dvoch rôznych tarifných tabuľkách (nepedagogickí zamestnanci a vysokoškolskí učitelia, výskumní a vývojoví zamestnanci). Kategóriu pracovných miest pri výkone práce vo verejnom záujme rovnakej hodnoty vytvoria radové pozície v rovnakej platovej tarife podľa platovej triedy danej tarifnej tabuľky, priznaný príplatok za riadenie, navýšenie tarifného platu o 5 % pre zamestnancov Akademickú knižnicu AU a zamestnancov, ktorí na AU zabezpečujú používanie informačných technológií alebo príplatok za zmenu.

3.8 Poskytovanie nenárokových zložiek platu (osobný príplatok, odmeny) nesmie byť ovplyvnené pohlavím zamestnanca. Musí vychádzať z merateľných kritérií (napr. kvalita plnenia úloh, plnenie mimoriadnych úloh).

3.9 Kritériá pre určenie výšky osobného príplatku sú rodovo neutrálné a aplikujú sa na mužov a ženy rovnako.

Článok 4

Transparentnosť a výberové konania

4.1 Pri vyhlasovaní výberových konaní na pracovné miesta vo verejnom záujme zamestnávateľ používa rodovo neutrálné názvy pozícií.

4.2. V inzerátoch alebo oznámeniach o voľných miestach zamestnávateľ uvádza základnú zložku platu (platovú triedu/tarif), ktorá prislúcha danej pozícii podľa platných platových tabuliek.

4.2 Počas výberového konania je zakázané pýtať sa uchádzačov na ich predchádzajúci plat alebo rodinné zázemie (počet detí, plánovanie rodičovskej dovolenky).

Článok 5

Informačné právo zamestnancov

5.1 Každý zamestnanec má právo písomne požiadať zamestnávateľa o informácie o priemernej úrovni odmeňovania. Informácie sa poskytujú za kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty rozdelené podľa pohlavia.

5.2 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť tieto údaje najneskôr do dvoch mesiacov od doručenia žiadosti.

5.3 Informácie nesmú viesť k priamej identifikácii konkrétneho kolegu z dôvodu ochrany osobných údajov (GDPR).

5.4 Zamestnancovi nemožno zmluvne ani inak zakázať, aby zverejnil alebo diskutoval o svojom plate s ostatnými zamestnancami na účely presadzovania rovnakého odmeňovania.

5.5 Zamestnávateľ poskytuje Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o odmeňovaní mužov a žien po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov majú právo na prístup k metodikám, ktoré zamestnávateľ uplatňuje pri vypracovaní správy o odmeňovaní.

Článok 6

Podávanie sťažností a náprava

6.1 Ak má zamestnanec podozrenie na porušenie zásady rovnakého odmeňovania, môže podať písomný podnet/sťažnosť k personalistovi.

6.2 Zamestnávateľ je povinný sťažnosť prešetriť do 30 dní. Sťažovateľa musí písomne informovať o výsledku a o prijatých opatreniach.

6.3 Ak sa zistí neodôvodnený rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami v rovnakej kategórii, zamestnávateľ bezodkladne zjedná nápravu (úprava osobného príplatku, doplatenie rozdielu).

6.4 Za podanie sťažnosti nesmie byť zamestnanec nijakým spôsobom postihovaný ani znevýhodňovaný.

Článok 7

Spoločné a záverečné ustanovenia

7.1 Táto smernica dopĺňa a upravuje platnú Smernicu rektora č. 132 Platový poriadok Akadémie umení v Banskej Bystrici.

7.2 Smernica je prístupná pre všetkých zamestnancov na webovej stránke zamestnávateľa.

7.3 Všetci vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť svojich podriadených s obsahom tejto smernice.

7.4 Ostatné podrobnosti upravujúce podmienky rovnakého odmeňovania zamestnancov sú uvedené v Zákone č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien a odporúčania sú uvedené v Metodike systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest zamestnancov a zamestnankýň v súlade so zákonom o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty vydané Ministerstvom práce, dňa 30. 06. 2026.

.....

prof. MgA. Ing. Michal Murin, ArtD.
rektor
Akadémie umení v Banskej Bystrici

Kategoríe nepedagogických zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

K 1	Platová trieda 1	
K 2	Platová trieda 1	Príplatok za zmenu
K 3	Platová trieda 2	
K 4	Platová trieda 2	Príplatok za zmenu
K 5	Platová trieda 3	
K 6	Platová trieda 4	
K 7	Platová trieda 5	
K 8	Platová trieda 5	Zvýšený tarifný plat o 5 %
K 9	Platová trieda 6	
K 10	Platová trieda 6	Príplatok za riadenie
K 11	Platová trieda 6	Zvýšený tarifný plat o 5 %
K 12	Platová trieda 7	
K 13	Platová trieda 7	Príplatok za riadenie
K 14	Platová trieda 7	Zvýšený tarifný plat o 5 %
K 15	Platová trieda 8	
K 16	Platová trieda 8	Príplatok za riadenie
K 17	Platová trieda 8	Zvýšený tarifný plat o 5 %
K 18	Platová trieda 9	
K 19	Platová trieda 9	Príplatok za riadenie
K 20	Platová trieda 9	Príplatok za riadenie a zvýšený tarifný plat o 5 %
K 21	Platová trieda 11	
K 22	Platová trieda 11	Príplatok za riadenie

Kategórie učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov pri výkone práce vo
verejnom záujme

K 23	Platová trieda 6	
K 24	Platová trieda 7	
K 25	Platová trieda 8	
K 26	Platová trieda 8	Príplatok za riadenie
K 27	Platová trieda 9	
K 28	Platová trieda 9	Príplatok za riadenie
K 29	Platová trieda 10	
K 30	Platová trieda 10	Príplatok za riadenie
K 31	Platová trieda 11	
K 32	Platová trieda 11	Príplatok za riadenie