



SMERNICA O ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV A OBJEKTÍVNYCH KRITÉRIÁCH HODNOTENIA PRÁCE

(v súlade so zákonom č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien)

Gymnázium Janka Kráľa, Ul. SNP 3, Zlaté Moravce, 953 42	
Číslo:	3/2026
Vypracovala:	RNDr. Renáta Kunová, PhD.
Schválila riaditeľka školy:	RNDr. Renáta Kunová, PhD.
Prerokované v pedagogickej rade:	Per rollam
Smernica nadobúda platnosť:	17.9.2026
Smernica nadobúda účinnosť:	18.9.2026
Zmeny v smernici sa uskutočňujú formou číslovaných písomných dodatkov, ktoré tvoria súčasť tejto smernice.	

Vydanie **Smernice o odmeňovaní zamestnancov a objektívnych kritériách hodnotenia práce**), reaguje na požiadavky **zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien**.

Tento dokument slúži ako záväzný vnútorný predpis školy ktorý bol prerokovaný so zástupcom zamestnancov ako aj samotnými zamestnancami.

Článok I

Úvodné ustanovenia

1. Táto smernica upravuje systém odmeňovania zamestnancov zamestnávateľa Gymnázium Janka Kráľa, Ul. SNP 3, Zlaté Moravce (ďalej len „zamestnávateľ“), určuje štruktúru mzdy, doplnkových zložiek odmeny a stanovuje **objektívne, transparentné a rodovo neutrálne kritériá** pre odmeňovanie a hodnotenie pracovných pozícií.
2. Cieľom tejto smernice je zabezpečiť dodržiavanie zásady **rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty** v súlade so zákonom č. 76/2026 Z. z. a Zákonníkom práce.
3. Pre účely tejto smernice:
 - **Rovnaká práca** je práca, ktorá je totožná alebo zameniteľná s prácou iného zamestnanca pri zohľadnení rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienok.
 - **Práca rovnakej hodnoty** je práca, ktorá je na základe objektívnych kritérií rovnocenná inej práci z hľadiska náročnosti na vzdelanie, odbornú prax, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže a pracovných podmienok.
 - **Odmenou** sa rozumie základná mzda, ako aj všetky doplnkové zložky odmeny (prémie, odmeny, peňažné a vecné plnenia) poskytované zamestnávateľom.

Článok II

Rodovo neutrálne a objektívne kritériá odmeňovania

1. Základná mzda a doplnkové zložky odmeny sú určené výlučne na základe objektívnych, merateľných a nediskriminačných kritérií, ktoré sa **nezakladajú na pohlaví ani na iných diskriminačných dôvodoch**.
2. Medzi hlavné objektívne kritériá pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy a určenie výšky jeho odmeny patria:
 - **Odborná kvalifikácia a vzdelanie:** Stupeň formálneho vzdelania, certifikáty, licencie a odborná spôsobilosť nevyhnutná alebo užitočná na výkon danej práce.
 - **Zodpovednosť:** Miera finančnej zodpovednosti, zodpovednosť za riadenie tímu, zodpovednosť za procesy, zverený majetok, bezpečnosť a zdravie pri práci.
 - **Prax a skúsenosti:** Dĺžka odbornej praxe a preukázateľné skúsenosti s výkonom obdobných činností.
 - **Pracovná záťaž:** Miera fyzického, psychického a emocionálneho zaťaženia spojeného s výkonom pracovnej pozície.
 - **Pracovný výkon a výsledky:** Dosahované pracovné výsledky, kvalita odvedenej práce, plnenie stanovených individuálnych cieľov a produktivita (uplatňuje sa pri pohyblivých zložkách mzdy).

Článok III

Štruktúra odmeňovania a mzdové rozpätia

1. Zamestnávateľ má vytvorenú prehľadnú štruktúru odmeňovania rozdelenú do jednotlivých pracovných kategórií / stupňov náročnosti práce.
2. Pre každú pracovnú pozíciu (resp. kategóriu práce) je stanovené **mzdové rozpätie** (minimálna a maximálna úroveň základnej zložky mzdy), ktoré je zverejnené a prístupné zamestnancom.
3. Zamestnávateľ je povinný uvádzať výšku ponúkaného mzdového rozpätia (resp. začiatočnú mzdu) priamo v každom pracovnom inzeráte (ponuke práce) pri obsadzovaní voľných pracovných miest.
4. Zamestnávateľ nesmie od uchádzača o zamestnanie požadovať informáciu o jeho doterajšej výške mzdy u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Článok IV

Práva zamestnancov a informovanie o odmeňovaní

1. **Právo na informácie:** Každý zamestnanec má právo požiadať zamestnávateľa písomne o informácie o svojej úrovni odmeny, ako aj o **priemerných úrovniach odmien rozdelených podľa pohlavia** pre kategóriu zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Zamestnávateľ poskytne požadované informácie písomne v primeranej lehote (najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti).
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby boli kritériá pre určovanie mzdy, postup v kariére a zvyšovanie odmien plne transparentné a prístupné všetkým zamestnancom

Článok V

Záverečné ustanovenia

1. Táto smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov a vedúcich zamestnancov oprávnených rozhodovať o mzdovom zaradení a odmenách.
2. Zmeny a doplnenia tejto smernice je možné vykonať iba písomne vo forme dodatku, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov (ak pôsobia u zamestnávateľa).
3. Táto smernica nadobúda platnosť dňom 17.9.2026 jej podpisu štatutárnym orgánom zamestnávateľa a účinnosť dňom 18.9.2026.

V Zlaté Moravce, dňa 18.9.2026

RNDr. Renáta Kunová, PhD.