INTERNÁ SMERNICA
O ROVNAKOM ODMEŇOVANÍ MUŽOV A ŽIEN
ZA ROVNAKÚ PRÁCU
ALEBO PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY

Dátum účinnosti:			31. 07. 2026	
Schválil:	Meno	Funkcia	Dátum	Podpis
	Mgr. art. Martin Kašša, DiS. art.	riaditeľ školy	26. 06. 2026	

Zamestnávateľ, ktorým je Základná umelecká škola Jána Cikkera, Štefánikovo nábrežie 954/6, 974 01 Banská Bystrica (ďalej len „zamestnávateľ“), zastúpený Mgr. art. Martinom Kaššom, DiS. art., riaditeľom školy, vydáva túto internú smernicu o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „smernica“) v súlade so zákonom 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 o rovnakom odmeňovaní“), Smernicou 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), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v platnom znení (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) a zákonom 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.“)

Čl. 1
Účel a rozsah platnosti

(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.

(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 vo verejnoprávnej inštitúcii, t. j. na riaditeľa školy.

Čl. 2
Základné pojmy

(1) 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.

(2) Odmena - 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 alebo odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Úroveň odmeny - odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena.

(4) Kategória zamestnancov - zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení v rovnakej platovej triede.

(5) Rozdiel v odmeňovaní - rozdiel medzi priemernou úrovňou odmeny pre ženy a priemernou úrovňou odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny pre mužov v rámci danej kategórie zamestnancov.

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

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

(8) 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.

(9) Kvartilové pásmo odmien[1] - štyri skupiny zamestnancov, do ktorých sú rozdelení podľa výšky ich odmeny od najnižšej po najvyššiu, pričom každá skupina obsahuje približne rovnaký počet zamestnancov.

(10) Štruktúra odmeňovania - systém pravidiel a kritérií obsiahnutých v tejto smernici, ktoré zabezpečujú dodržiavanie práva na rovnakú odmenu, podľa ktorých zamestnávateľ určuje odmeny zamestnancov.

Čl. 3
Štruktúra odmeňovania

(1) Štruktúra odmeňovania sa priamo ani nepriamo nezakladá na pohlaví a uplatňuje sa objektívnym spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii. .

(2) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. a súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi. Táto smernica dopĺňa zákonný systém o transparentné pravidlá pre určovanie tých zložiek funkčného platu, pri ktorých zamestnávateľ disponuje vo vzťahu k zamestnancovi zákonným právom s možnosťou rozhodnutia v rámci zákona (diskrečnou právomocou) – najmä osobný príplatok a odmeny.

(3) 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 (Príloha č. 1 a Príloha č. 2), podľa nariadenia vlády 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplňaní v zmysle zákon 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších prepisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“). Kvalifikačné predpoklady a ďalšie podmienky zaradenia sú stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z a vyhláškou č. 173/2023 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[1] 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.

Zamestnávateľ zaraďuje pracovné miesta do platových tried objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom v súlade s § 3 zákona o rovnakom odmeňovaní.

(4) 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.

(5) Výška platovej tarify pre každú platovú triedu a platový stupeň je určená záväzne príslušnými právnymi predpismi.

Čl. 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 c. 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.

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

Čl. 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:

a) určuje odmena zamestnancov,

b) určuje úroveň odmeny zamestnancov a

c) zvyšuje odmena 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.

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

(5) **Osobný príplatok možno zamestnancovi zvýšiť na základe:**

a) dlhodobo nadpriemerného výkonu doloženého výsledkami pravidelného hodnotenia,

b) rozšírenia odborných kompetencií alebo získania kvalifikácie relevantnej pre výkon práce,

c) kvality plnenia pracovných úloh, dosahovania pracovných výsledkov, zodpovednosti, ochoty, aktivity, mäkkých zručností (najmä sociálnych a komunikačných schopností) zamestnanca a pod.,

d) mimoriadneho prínosu pre organizáciu v hodnotenom období.

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.

(6) **Odmena** podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. sa prideľuje 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 prideľovaní.

Čl. 6
Práva zamestnancov na informácie

(1) Každý zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa písomnú informáciu 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) doručením žiadosti zamestnávateľovi, 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 odseku 1 do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.

(5) Ak sú informácie podľa odseku 1, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo na základe žiadosti (podanej spôsobom, ako je uvedené v odseku 2 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 odseku.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi brániť, aby mohol oznámiť výšku jeho odmeny alebo výšku úrovne odmeny podľa odseku 1 písm. a) inej osobe.

(7) Zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca zachovávanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa odseku 1 písm. b) okrem prípadov uplatnenia práva zamestnanca na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

(8) Ustanovenia zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojej odmene alebo ktorými sa mu inak bráni v oznámení jeho odmeny inej osobe, sú neplatné.

Čl. 7
Prístupnosť informácií pre osoby so zdravotným postihnutím

(1) Zamestnávateľ poskytuje alebo sprístupňuje osobe so zdravotným postihnutím informácie podľa Čl. 4 až Čl. 6 tejto smernice vo formáte, ktorý je prístupný pre osoby so zdravotným postihnutím a zohľadňuje ich osobitné potreby.

Čl. 8
Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 249 zamestnancov, je povinný každé 3 roky poskytnúť Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo“) správu o odmeňovaní mužov a žien v lehote do 15. apríla kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok v rozsahu týchto informácií:

a) rozdiel v odmeňovaní,

b) rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,

c) medián rozdielu v odmeňovaní,

d) medián rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,

e) podiel mužov a žien, ktorým zamestnávateľ poskytuje doplnkové zložky odmeny,

f) podiel mužov a žien v každom kvartilovom pásme odmeny,

g) rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny.

(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **od 100 do 149 zamestnancov**, je povinný poskytnúť ministerstvu **prvú správ** o odmeňovaní mužov a žien **do 7. júna 2031 za rok 2030** (§ 18 zákona o rovnakom odmeňovaní).

(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **menej ako 100** zamestnancov môže poskytnúť ministerstvu správu o odmeňovaní mužov a žien.

(4) Zamestnávateľ podľa odseku 1 poskytne správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ktorí majú právo na prístup k metodikám, ktoré zamestnávateľ uplatňuje pri vypracovaní správy o odmeňovaní.

(5) Zamestnávateľ podľa odseku 1 poskytuje informácie uvedené v odseku 1 písm. g)

a) svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia,

b) na požiadanie inšpektorátu práce[2] alebo inému orgánu inšpekcie práce[3] (ďalej len „inšpektorát práce“) a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva,

c) na požiadanie subjektom podľa písmena a) alebo písmena b) aj za predchádzajúce štyri roky, ak sú k dispozícii.

(6) Zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné vysvetlenie týkajúce sa poskytnutých informácií podľa odseku 5 vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní; zamestnávateľ je povinný do 30 dní odo dňa požiadania poskytnúť na takúto žiadosť odôvodnenú odpoveď. Ak rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi kritériami, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, a ak o to zamestnávateľ požiada, na procese prijímania opatrení sa zúčastní inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Čl. 9
Spoločné posúdenie odmeňovania

(1) Zamestnávateľ podľa Čl. 8 odsek 1 je povinný v spolupráci so zástupcami zamestnancov vykonať spoločné posúdenie odmeňovania ak správa o odmeňovaní podľa Čl. 8. odsek 1:

a) preukáže rozdiely v priemernej úrovni odmeny mužov a žien vo výške najmenej 5 % v akejkoľvek kategórii zamestnancov,

b) zamestnávateľ rozdiel podľa písmena a) neodôvodnil objektívnymi, nediskriminačnými kritériami a zároveň

c) zamestnávateľ rozdiel neodstráni do šiestich mesiacov od poskytnutia správy ministerstvu.

(2) Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) s cieľom identifikovať a odstrániť rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom.

(3) Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa:

a) analýzu podielu mužov a žien v každej kategórii zamestnancov,

[2] § 7 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[3] § 2 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov.

b) informácie o priemerných úrovniach odmien mužov a žien a o doplnkových zložkách odmien pre každú kategóriu zamestnancov,

c) rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi mužmi a ženami v každej kategórii zamestnancov,

d) príčiny rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, ak rozdiely existujú,

e) podiel mužov a žien, na ktorých sa vzťahovalo zvýšenie odmeny po návrate z materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo po návrate z osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu, ak k takémuto zvýšeniu došlo v príslušnej kategórii zamestnancov počas uvedených období,

f) opatrenia, ktorými sa v primeranej lehote odstránia rozdiely v odmeňovaní, ak tieto rozdiely nie sú odôvodnené na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a to analýzu existujúcich systémov hodnotenia, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a klasifikácie pracovných miest alebo zavedenie takých systémov s cieľom zabezpečiť vylúčenie priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie,

g) hodnotenie účinnosti opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.

(4) Zamestnávateľ sprístupní spoločné posúdenie odmeňovania zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia a poskytne ho ministerstvu. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne spoločné posúdenie odmeňovania aj inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

Čl. 10
Ochrana osobných údajov

(1) Na spracúvanie osobných údajov podľa tejto smernice sa vzťahujú všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov[4]. Osobné údaje spracúvané podľa Čl. 6, Čl. 8 a Čl. 9 tejto smernice možno použiť len na účel uplatňovania práva na rovnakú odmenu.

(2) Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa Čl. 6, Čl. 8 a Čl. 9 tejto smernice, dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Čl. 11
Postup pri podávaní sťažnosti

(1) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho odmena nie je stanovená v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania, je oprávnený podať písomnú riaditeľovi školy.

(2) Zamestnávateľ preskúma sťažnosť do 30 dní od jej doručenia a výsledok oznámi zamestnancovi do 45 dní od podania. Ak sa preukáže neodôvodnený rozdiel

[4] Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4. 5. 2016) v platnom znení.
Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

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.

Čl. 12
Zodpovednosť a kompetencie

(1) Riaditeľ školy zodpovedá za dodržiavanie zákona, schválenie smernice, štruktúry odmeňovania a zavedenie štruktúry odmeňovania.

(2) Personalista zodpovedá za prípravu reportov, vybavovanie žiadostí zamestnancov o informácie a za dodržiavanie pravidiel odmeňovania pri stanovení funkčných platov zamestnancov.

(1) Vedúci zamestnanci zodpovedajú za uplatňovanie princípov rovnakého odmeňovania pri hodnotení zamestnancov.

Čl.14
Záverečné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ vydáva smernicu po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(2) Smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov Základnej umeleckej školy Jána Cikkera Banská Bystrica.

(3) Zamestnávateľ oboznámi so smernicou svojich zamestnancov a zverejní ju na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

(4) Smernica je trvalo uložená v útvare riaditeľa školy, na ekonomickom oddelení a v elektronickej podobe na www.izus.sk.

(5) Smernica nadobúda účinnosť dňom 31. júla 2026.

Interná smernica o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prerokovaná a odsúhlasená so Základnou organizáciou odborového zväzu pri Základnej umeleckej škole Jána Cikkera Banská Bystrica dňa 26. 06. 2026.

_____	_____
Mgr. art. Iveta Rašková	Mgr. art. Martin Kašša, DiS. art.
predseda ZO OZ pri ZUŠ JC	riaditeľ ZUŠ Jána Cikkera Banská Bystrica

Príloha č. 1

CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI S PREVAHOU DUŠEVNEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME (zákon č. 553/2003 Z. z.)

Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady	Osobitný kvalifikačný predpoklad	Popis a charakteristika vykonávanej činnosti
5	úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	ak je ustanovený osobitným predpisom	**personalista, účtovník, vedúci ekonomicko-technického úseku** Samostatné ucelené odborné práce so zvýšenými nárokmi na myslenie vyžadujúce spracúvanie nových a spravidla neúplných informácií so značným rozsahom väzieb v rámci príslušného úseku činností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov alebo podľa metodických usmernení s rámcovo ustanovenými výstupmi. Práce vyžadujúce osobitné podklady pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za výsledky práce alebo za rozhodnutia s dôsledkami pre organizačné útvary týchto subjektov alebo pre tieto subjekty samotné.
6	úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie prvého alebo druhého stupňa	ak je ustanovený osobitným predpisom	**správca majetku – hospodár** Odborné špecializované práce vo vymedzenej oblasti s vysokými nárokmi na myslenie a rozhodovanie o voľbe správneho postupu na základe metodických usmernení, práce vyžadujúce si odborné konzultácie pri riešení problémov a spoluprácu s viacerými subjektmi mimo vlastného zamestnávateľa. Samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo vykonávanie čiastkových tvorivých činností s väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru činností, spojené so zvýšenou psychickou záťažou. Analytická a hodnotiaca činnosť pri príprave podkladov na rozhodovací proces s dôsledkami na viaceré subjekty mimo vlastného zamestnávateľa.

Príloha č. 2

CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI REMESELNÉ, MANUÁLNE ALEBO MANIPULAČNÉ S PREVAHOU FYZICKEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME (zákon č. 553/2003 Z. z.)

Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady	Popis a charakteristika vykonávanej činnosti
1	Neustanovujú sa	**informátor, upratovač** Pomocné manipulačné práce podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou námahou a s bežnou zmyslovou záťažou. Prípravné práce s bežnou zmyslovou záťažou alebo pomocné práce so zvýšenou fyzickou námahou alebo s rizikom pracovného úrazu. Obslužné rutinné, opakujúce sa práce so zodpovednosťou za vlastnú, jednoduchú, plne kontrolovateľnú prácu.
2	stredné vzdelanie	**technik-kurič** Odborné rutinné práce vykonávané podľa rámcových pokynov a spravidla spojené s hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť aj iných osôb. Organizovanie jednotlivých ľahko ovládateľných technologických procesov, prevádzkových procesov alebo iných procesov, alebo zabezpečovanie chodu zariadení s určitou možnosťou úpravy postupu. Jednoduché individuálne remeselné práce.

Príloha č. 3

CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV V ZMYSLE NARIADENIA VLÁD Č. 341/2004 Z. Z., KTORÝM SA USTANOVUJÚ KATALÓGY PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ICH ZMENÁCH A DOPĹŇANÍ

Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady	Popis a charakteristika vykonávanej činnosti
4	úplné stredné vzdelanie	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ materskej školy, majster odbornej výchovy, vychovávateľ, pedagogický asistent, školský tréner v škole, v školskom zariadení, v špeciálnej škole, v špeciálnom výchovnom zariadení, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu zaradený do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec[5] alebo **pedagogický zamestnanec do splnenia podmienok podľa osobitného predpisu**[6].
	vyššie odborné vzdelanie	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ základnej umeleckej školy**, školský tréner **alebo korepetítor zaradený do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec[5] alebo pedagogický zamestnanec do splnenia podmienok podľa osobitného predpisu[6].**
5	vyššie odborné vzdelanie	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ základnej umeleckej školy**, školský tréner **alebo korepetítor zaradený do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec[5].**
	vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je** učiteľ materskej školy**, učiteľ základnej umeleckej školy, korepetítor,** majster odbornej výchovy, vychovávateľ, pedagogický asistent, zahraničný lektor, školský tréner v škole, v školskom zariadení, v špeciálnej škole, v špeciálnom výchovnom zariadení v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec[5] alebo pedagogický zamestnanec do splnenia podmienok podľa osobitného predpisu[6].**

[5] § 31 zákona č. 138/2019 Z. z.

[6] § 10 zákona č. 138/2019 Z. z.

Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady	Popis a charakteristika vykonávanej činnosti
6	vyššie odborné vzdelanie	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ základnej umeleckej školy** alebo školský tréner **zaradený do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou[5].**
	vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je** učiteľ materskej školy, **učiteľ základnej umeleckej školy, korepetítor,** majster odbornej výchovy, vychovávateľ, pedagogický asistent, zahraničný lektor, školský tréner v škole, v školskom zariadení, v špeciálnej škole, v špeciálnom výchovnom zariadení, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec[5].**
	vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľ** (učiteľ materskej školy, učiteľ základnej školy, učiteľ strednej školy, **učiteľ základnej umelecke**j **školy** alebo učiteľ jazykovej školy), školský špeciálny pedagóg, majster odbornej výchovy, vychovávateľ, **korepetítor**, zahraničný lektor alebo školský tréner v škole, školskom zariadení, špeciálnej škole, špeciálnom výchovnom zariadení, zariadení sociálnych služieb, zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec[5] alebo pedagogický zamestnanec do splnenia podmienok podľa osobitného predpisu[6].**
7	vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je** učiteľ materskej školy, **učiteľ základnej umeleckej školy,** majster odbornej výchovy, vychovávateľ, školský tréner v škole, v školskom zariadení, v špeciálnej škole, v špeciálnom výchovnom zariadení, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu zaradený **do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou[5].**
	vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je** učiteľ (učiteľ materskej školy, učiteľ základnej školy, učiteľ strednej školy, **učiteľ základnej umeleckej školy** alebo učiteľ jazykovej školy), školský špeciálny pedagóg, majster odbornej výchovy, vychovávateľ, **korepetítor**, zahraničný lektor alebo školský tréner v škole, školskom zariadení, špeciálnej škole, špeciálnom výchovnom zariadení, zariadení sociálnych služieb, zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec[7].**

[5] § 31 zákona č. 138/2019 Z. z.

[6] § 10 zákona č. 138/2019 Z. z.

[7] § 32 zákona č. 138/2019 Z. z.

Platová trieda	Kvalifikačné predpoklady	Popis a charakteristika vykonávanej činnosti
8	vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom	Výchovno-vzdelávacia činnosť vykonávaná **pedagogickým zamestnancom, ktorým je** učiteľ (učiteľ materskej školy, učiteľ základnej školy, učiteľ strednej školy, **učiteľ základnej umeleckej školy** alebo učiteľ jazykovej školy), učiteľ profesijného rozvoja (lektor vzdelávania, metodik profesijného rozvoja alebo konzultant atestačného konania), školský špeciálny pedagóg, majster odbornej výchovy, vychovávateľ alebo školský tréner v škole, školskom zariadení, špeciálnej škole, špeciálnom výchovnom zariadení, zariadení sociálnych služieb, zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou[8].**
9	vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom	Výchovno-vzdelávacia **činnosť vykonávaná pedagogickým** zamestnancom, ktorým je učiteľ (učiteľ materskej školy, učiteľ základnej školy, učiteľ strednej školy, **učiteľ základnej umeleckej školy** alebo učiteľ jazykovej školy), učiteľ profesijného rozvoja (lektor vzdelávania, metodik profesijného rozvoja alebo konzultant atestačného konania), školský špeciálny pedagóg, majster odbornej výchovy, vychovávateľ alebo školský tréner v škole, školskom zariadení, špeciálnej škole, špeciálnom výchovnom zariadení, zariadení sociálnych služieb, zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu **zaradený do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou[9].**

[8] § 33 zákona č. 138/2019 Z. z.

[9] § 34 zákona č. 138/2019 Z. z.