

Ako si poradiť s pravidelným prehodnocovaním miezd

Prečo je pravidelná úprava miezd dôležitá?

- **Budete konkurencieschopní**

Najsilnejším motivátorom pre zmenu práce zostáva s obrovským nárastom vyššia mzda. Druhú priečku si stabilne drží túžba po väčšom množstve voľného času. Mzdy reflektujúce situáciu na pracovnom trhu vám teda pomôžu nalákať nové talenty a udržať si tých najschopnejších zamestnancov, pretože vám nebudú utekať za lepšími podmienkami.

75 %

zamestnancov zvažuje zmenu práce kvôli vyššej mzde

Zdroj: JobsIndex, jar 2026

- **Mzdy budú v rovnováhe a spravodlivejšie**

Revízia miezd vám umožní vyrovnávať rozdiely medzi ľuďmi na porovnateľných pozíciách vo vašej firme, medzi mužmi a ženami, ako aj medzi ľuďmi v rôznych lokalitách, na rôznych pobočkách. Vyhnete sa tak situáciám, keď vašich súčasných zamestnancov rozčúli, že na tú istú pozíciu lákate človeka zvonku za podstatne vyššie peniaze.

Zistenie, že ich mzda je na porovnateľnej pozícii výrazne nižšia, by podnietilo k akcii minimálne 80 % zamestnancov. Pre 40 % ľudí by informácia o podhodnotení slúžila predovšetkým ako argument pri rokovaniach o zvýšení mzdy v súčasnej firme, pre 39 % ľudí by bola podnetom na hľadanie novej práce.

Slovensko sa stalo prvou krajinou EÚ, ktorá zaviedla do praxe smernicu o **transparentnom odmeňovaní**. Nový zákon, účinný od 7. júna 2026, posilňuje právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu bez ohľadu na pohlavie. Zamestnávateľia musia do konca júla 2026 nastaviť transparentné a nediskriminačné pravidlá odmeňovania. Uchádzači o zamestnanie budú mať právo poznať nástupný plat alebo jeho rozpätie ešte pred nástupom do práce. Zákon zároveň rozširuje práva zamestnancov na informácie o ich odmeňovaní. Od roku 2028 budú môcť získať aj údaje o priemerných mzdách kolegov vykonávajúcich rovnakú alebo porovnateľnú prácu. Všetci zamestnávateľia budú musieť neodôvodnené mzdové rozdiely riešiť. Tí, ktorí majú viac ako 100 zamestnancov, budú navyše povinní údaje o odmeňovaní pravidelne reportovať.

- **Budete schopní rýchlo reagovať na zmeny**

Čakajú vás zmeny? Niektoré aktivity utlmujete a iné rozširujete? Alebo prichádza k dramatickým zmenám životných nákladov zamestnancov, napríklad v dôsledku stúpajúcej inflácie? Na to všetko môžete dostatočne rýchlo zareagovať aj v oblasti miezd.

80 %

zamestnancov by sa odhodlalo konať, ak by zistili, že sú podhodnotení

Zdroj: JobsIndex, jar 2026

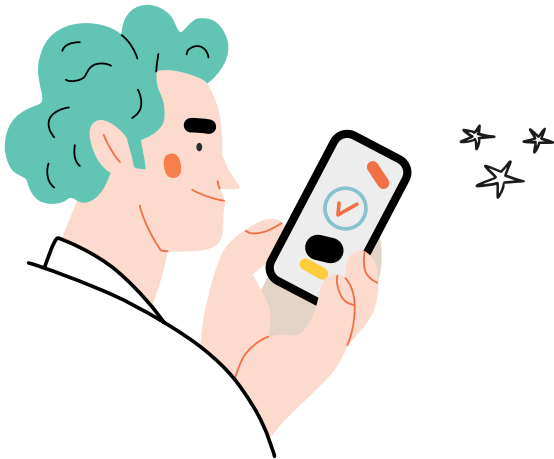


- **Lepšie namotivujete svojich zamestnancov**

Potrebuje upraviť priority v rámci firmy? Odmeňujte a motivujte jednotlivé tímy alebo jednotlivcov v závislosti od aktuálnej biznisovej stratégie.

- **Zvýšite dôveru v budúcnosť**

Pravidelné prehodnocovanie miezd posilní dôveru v rast firmy a jej vedenie. A zároveň sprehľadní komunikáciu smerom k vlastným zamestnancom, čím sa zvýši ich angažovanosť a spokojnosť.



Ako robiť revíziu miezd?

- **Dobrá východisková pozícia všetko uľahčí**

Kľúčom k úspechu je mať **dobre nastavený rozpočet na mzdy**. Vedieť, o koľko ho môžete navýšiť, prípadne o koľko ho musíte znížiť.

Tiež majte **nadefinované všetky pracovné pozície vo firme**, vrátane požiadaviek, ktoré na ne kladiete. Ideálne aj s určeným mzdovým pásmom, do ktorého spadajú. Kritériom, ako vysoko je ktorá pozícia zaradená, môže byť jej náročnosť, zodpovednosť alebo prínos.

- **Stanovte si cieľ**

Čo chcete úpravou miezd dosiahnuť? **Čo potrebuje vaša firma, aby naplnila svoje biznisové a strategické ciele?** Odmeniť výnimočne úspešné oddelenie, znížiť fluktuáciu v niektorej časti podniku, vyrovnať mzdy na podobných pozíciách alebo kompenzovať zamestnancom vplyv inflácie?

Akonáhle máte stanovený cieľ, identifikujte zamestnancov, ktorých sa má prehodnotenie týkať. Ide len o špecializovanejšie pozície, alebo plošne o celú spoločnosť?

- **Zhromaždite dostupné dáta**

Analyzujte všetky dostupné dáta týkajúce sa miezd. **Čísla zozbierajte nielen v rámci spoločnosti, ale použite aj externé porovnania.** Zabúda sa pri zvyšovaní miezd na niektoré pozície? Narastajú vo vašej spoločnosti rozdiely medzi mužmi a ženami? Zaoštváte v odmeňovaní za konkurenciou? Ako sú na tom so mzdami podobné spoločnosti v rovnakom odvetví a regióne?

Relevantné dáta získate vďaka službe [Platy.sk](https://platy.sk). S čím všetkým vám môžu pomôcť pri revízii miezd?

- Porovnať vlastné mzdy s podobne veľkými firmami v rovnakom odvetví alebo regióne. Koľko sa platí na jednotlivých pozíciách, koľko ľuďom s vysokou školou či profíkom s 30-ročnou praxou v odbore?
- Držať prst na tepe pracovného trhu a napíňať internú politiku firmy.
- Nastaviť spravodlivé mzdové pásma pre jednotlivé pozície.
- Vďaka **Kompetenčnému modelu** nastaviť odmeňovanie tak, aby bolo prehľadné, férové a v súlade s novou legislatívou o rovnakom odmeňovaní.

 **platy.sk**

- **Navrhните úpravy**

Vedeniu predložte návrh na úpravu miezd v jednotlivých oddeleniach, na jednotlivých pozíciách alebo u konkrétnych zamestnancov. Nemusí ísť vždy len o revíziu miezd, ale napríklad aj o úpravu benefitov.

- **Upravte mzdy**

Po schválení zo strany vedenia komunikujte zmeny smerom k zamestnancom a prehodnotenie realizujte.



Ako hovoriť o prehodnotení miezd so zamestnancami?

Pripravte si argumenty, prečo sa revízia robí, podľa akých kritérií sa budú mzdy meniť, ako sa v tom odráža individuálny výkon zamestnanca, alebo napríklad externé ekonomické faktory.

Komunikujte jasne, zrozumiteľne a otvorene.

Starostlivo zvážte, či zvolíte individuálne stretnutia, alebo hromadné oznámenie. Vytvorte priestor pre spätnú väzbu.

• Zhodnoťte dopady

S odstupom času zhodnoťte, či sa podarilo naplniť pôvodný cieľ.

Vyššie mzdy sa môžu odraziť v nižšej fluktuácii, menších absenciách, v zamestnaneckých prieskumoch (pri nich môžete vyskúšať napríklad [naš zamestnanecký prieskum Arnold](#)) a hlavne vo zvýšení produktivity. Či už ide o vyššiu ziskovosť celej firmy, alebo KPI jednotlivých zamestnancov a tímov.

Za zopakovanie stojí aj externé porovnanie so situáciou na trhu pomocou služby [Platy.sk](#). A vyššia platová úroveň by sa mala odraziť aj v rýchlosti a kvalite náboru.

Ako nastaviť pravidelnú revíziu miezd

Hlavne u veľkých firiem nie je možné riešiť každého zamestnanca zvlášť. Do systému je potrebné aplikovať aspoň nejaké automatické prvky.

V takomto type podnikov dochádza k prehodnocovaniu obvykle jeden alebo dvakrát ročne. Často je to iba plošné zvýšenie miezd o mieru inflácie. Ale je možné aj sofistikovanejšie riešenie.

Matica úpravy miezd pomáha zvyšovať mzdy kontinúálne a spravodlivo, neprečerpať rozpočet a mzdy a finančné prostriedky vo firme alokovať efektívne.

Je dobré si vopred premyslieť, aký veľký dôraz chce firma klásť na individuálnu výkonnosť. Alebo či chce ako kritérium uprednostniť výkon celého podniku. Tiež je potrebné určiť, akú mieru slobody dá firma v oblasti miezd líniovým manažérom. Tí síce majú o zamestnancoch najviac informácií, na druhej strane by ale mali mať rozpočtové mantinely.

Zároveň je dôležité maticu dopredu „**nanečisto**“ **otestovať**, aby ste vedeli, čo to so mzdami urobí a koľko to bude stať.

Existujú dva základné typy matic:



1) Matica založená na výkone

Hodí sa hlavne pre firmy, ktoré ešte nemajú pre jednotlivé pozície zavedené mzdové pásma.

Hodnotenie výkonnosti

Zvýšenie základnej mzdy

Prekonal(a) očakávania

4 až 5 %

Naplnil(a) očakávania

3 až 5 %

Nenaplnil(a) očakávania

0 až 2 %

Je to jednoduché. Necháte líniových manažérov, aby rozdelili svojich zamestnancov do troch kategórií podľa výkonu. Následne každej kategórii priradíte percentuálny nárast mzdy, prípadne jeho rozmedzie. O presnej miere navýšenia potom znovu rozhodne manažér.

Výhody: zrozumiteľný systém, ľahko administrovateľný a motivujúci.

Nevýhody: nezohľadňuje predchádzajúce zvýšenia mzdy, môže zachovávať alebo dokonca prehĺbovať mzdové nerovnosti.

2) Matica založená na výkone a pozícii v mzdovom pásme

Hodí sa pre veľké firmy, ktoré majú zavedené
mzdové pásma.

Zvýšenie základnej mzdy

Hodnotenie výkonnosti	V dolnej tretine mzdového pásma	V strednej tretine mzdového pásma	V hornej tretine mzdového pásma
Prekonal(a) očakávania	5 %	4 %	3 %
Naplnil(a) očakávania	4 %	3 %	2 %
Nenaplnil(a) očakávania	2 %	1 %	0 %

Ak je niekto na vrchole platového pásma, nebude mu mzda pri porovnateľnej výkonnosti rásť tak rýchlo ako mzda u niekoho na dolnej hranici platového pásma.

Výhody: zamestnanci sa udržia vo svojom mzdovom pásme, znižujú sa mzdové rozdiely na porovnateľných pozíciách.

Nevýhody: zamestnanci, ktorí sú vysoko v mzdovom pásme, budú chcieť nižší rast mzdy kompenzovať bonusmi, prípadne povýšením.

