



Platový report Plus

Administratívny pracovník, referent

Administratíva

30.5.2019

Váš profil

Vyjednanie o plate vyžaduje premyslenú stratégiu a je jedno, či ide o pracovný pohovor alebo požiadavku na súčasného zamestnávateľa. Zakúpením platového reportu ste spravili prvý krok k úspešnému vyjednaní vyššieho platu.

Aktuálna pracovná pozícia	Administratívny pracovník, referent
Prax na pozícii	Junior (do 2 rokov praxe)
Celkový plat	742
Odmeny a provízie (suma za rok)	500
Región	Trnavský kraj - mimo Trnava
Dosiahnuté vzdelanie	vysokoškolské vzdelanie
Pohlavie	Žena
Odvetvie	Iné administratívne a podporné služby

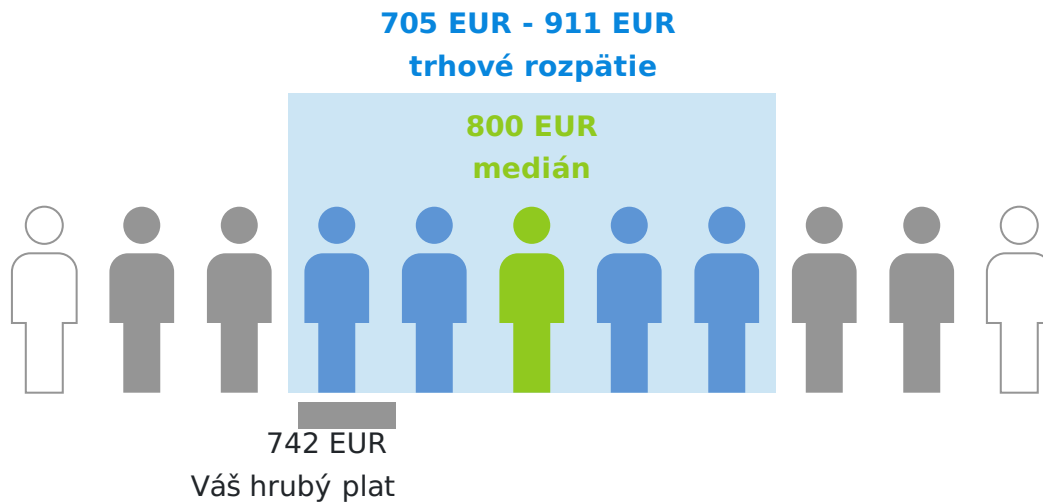
Popis pracovnej pozície

- › Vybavovanie firemnej korešpondencie, elektronickej pošty a telefonických hovorov
- › Evidencia, zakladanie, vyhľadávanie, archivácia dokumentov
- › Vybavovanie záležitostí v mene spoločnosti na úradoch a v inštitúciách
- › Plnenie operatívnych úloh
- › Obsluha kancelárskych zariadení (kopírovacích zariadení, faxu)
- › Príprava podkladov pre nadriadených a ostatné oddelenia spoločnosti
- › Komunikácia s externými partnermi spoločnosti
- › V menších spoločnostiach môže administratívny pracovník vykonávať aj činnosti popísané v náplni práce Asistent, Sekretárka, Office manager, Recepčná.

Váš hrubý plat

Región Trnavský kraj - mimo Trnava

Stredná hodnota platu na pozícii Administratívny pracovník, referent pre región Trnavský kraj - mimo Trnava predstavuje 800 EUR (celkový plat). Údaj vychádza z prieskumu plátov Platy.sk, ktorý od roku 2007 prevádzkuje spoločnosť Profesia.

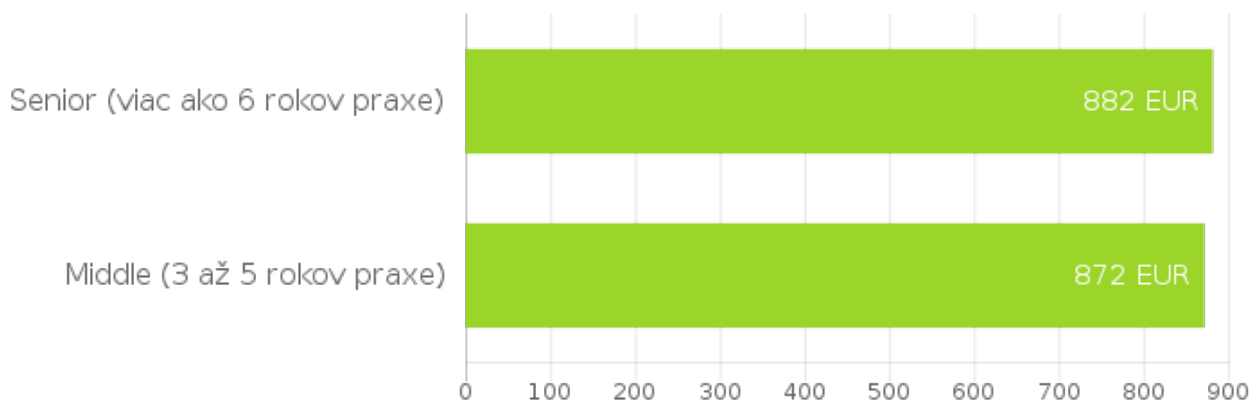


Váš základný plat je nižší ako stredná hodnota, preto vidíme priestor na vyjednávanie výšky Vášho platu.

Plat podľa dĺžky praxe

Región Trnavský kraj - mimo Trnava

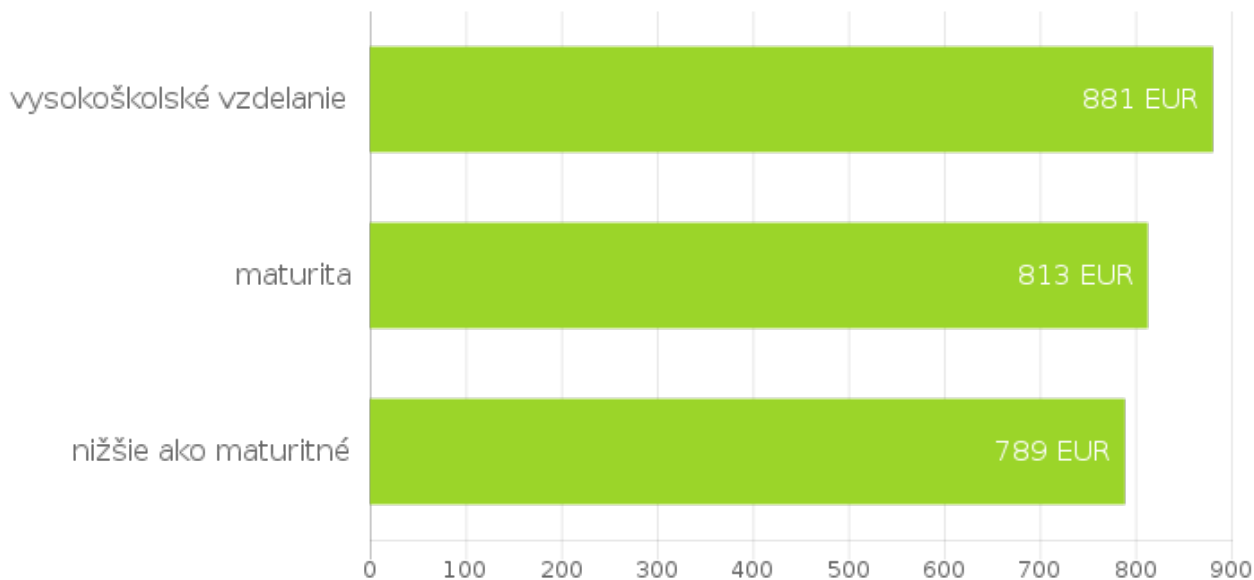
Zamestnanci na pozícii Administratívny pracovník, referent v oblasti práce Administratíva v regióne Trnavský kraj - mimo Trnava zarábajú 800 EUR. Uvedená suma reprezentuje strednú hodnotu platu a určuje ju platový prieskum Platy.sk.



Plat podľa vzdelania

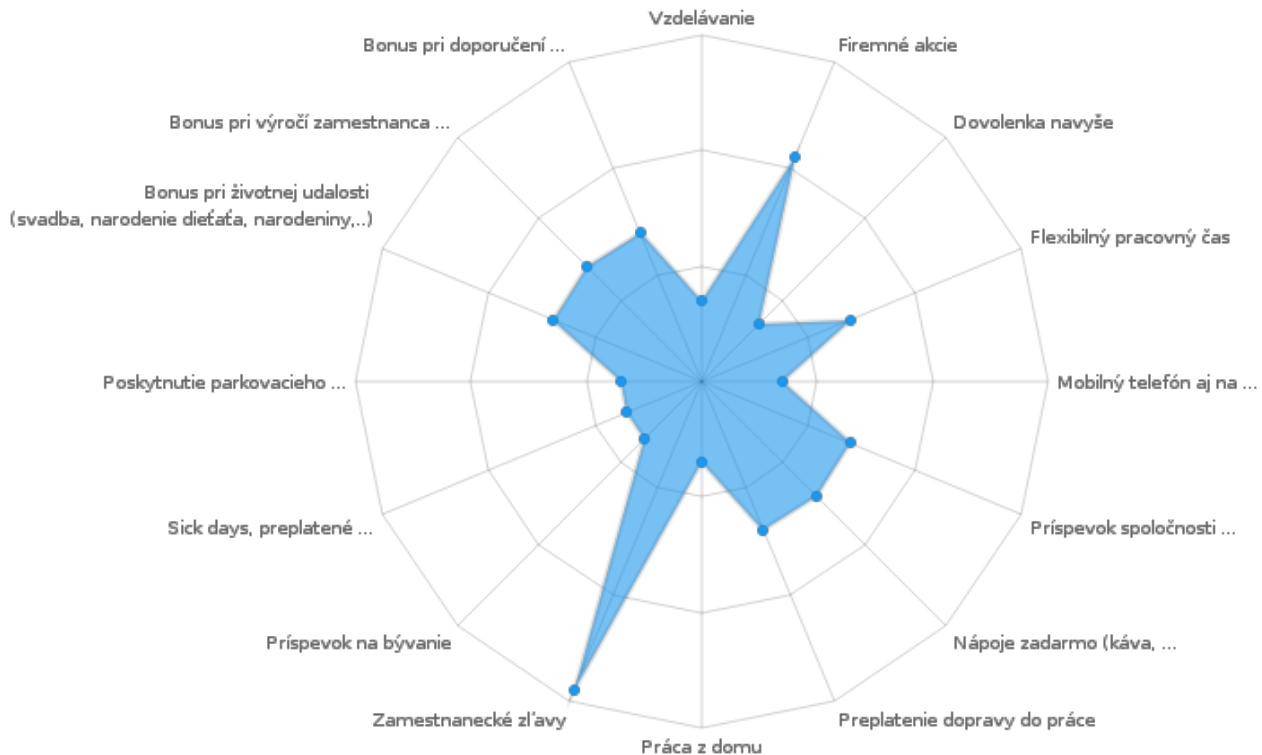
Región Trnavský kraj - mimo Trnava

Na nasledujúcom grafe vidíte stredné hodnoty plátov pre región Trnavský kraj - mimo Trnava na vašej pracovnej pozícii podľa vzdelania.



Benefity

Región Trnavský kraj - mimo Trnava



Kedy je vhodné vyjednávať o zvýšení platu?

Po uplynutí skúšobnej doby

- › V niektorých prípadoch sa zvyšovanie platu po dobe určitej dohaduje ešte pred nástupom do zamestnania a býva súčasťou akceptačného listu či pracovnej zmluvy.

Po uplynutí doby určitej

- › Mzda sa najčastejšie dohaduje na obdobie jedného roka a je vopred stanovená v pracovnej zmluve.
- › Po uplynutí doby určitej sa vo väčšine prípadov zhodnotí doterajšia práca zamestnanca, prehodnotí sa plat a podpíše sa zmluva na dobu neurčitú.

Pri zmene pracovnej náplne

- › Pýtať si zvýšenie platu je vhodné vtedy, ak rozsah práce presahuje vopred dohodnuté úlohy či povinnosti alebo sa zvyšujú vaše kompetencie a zodpovednosť.

Čím argumentovať

- › Pouvažujte nad argumentami, prečo by mal zamestnávateľ do vás „investovať“ - môžu to byť výsledky, ktoré dokazujete, vízia, s ktorou mu pomôžete zvýšiť zisk alebo jedinečné skúsenosti.
- › Argumentom môže byť tiež fakt, že váš doterajší výkon presiahol stanovené ciele a vďaka vášmu pracovnému nasadeniu dosahuje firma vyššie príjmy.
- › Je vhodné použiť konkrétne príklady, ako ste prispeli k zvýšeniu spokojnosti zákazníkov, efektivity práce oddelenia, nárastu obratu spoločnosti či inovácií vo firemnej kultúre, čo má za následok vyššie výkony zamestnancov.

Čím určite neargumentovať

- › **“Zvýšili sa mi životné náklady.”** Nikdy neargumentujte vašou hypotékou, zvýšením životných nákladov či počtom nezaopatrených detí.
- › **“Ak mi nezvýšite plat, odídem.”** Vyjednávanie o plate by nikdy nemalo byť postavené na argumentačnej vojne. To, s akou finálnou sumou zo stretnutia odídete, je totiž v ideálnom prípade výsledkom vzájomnej dohody, s ktorou budete spokojní vy aj zamestnávateľ.

Ako sa zachovať pri zamietnutí a schválení?

Situácia pri odmietnutí zvýšenia platu

- › Vypýtajte si vysvetlenie zamietnutia a zhodnotenie vášho pracovného výkonu.
- › Požiadajte nadriadeného o jasne naformulované úlohy, ktoré môžu napomôcť k zvýšeniu platu.
- › Neprejavujte sklamanie, nekomentujte to s kolegami a nezačnite ohovárať vášho zamestnávateľa.
- › Spýtajte sa, kedy bude možné znova otvoriť vyjednávanie o zvýšení platu.

Situácia pri schválení zvýšenia platu

- › Vyjadrite vďaku za zvýšenie platu.
- › Nehovorte o zvýšení platu pred kolegami.
- › Podpíšte dodatok k zvýšeniu platu. V prípade, že váš zamestnávateľ zabudne, skúste sa ho taktne opýtať.

Vyjednávanie o plate v malej a veľkej firme

Vyjednávanie o plate sa môže líšiť podľa toho, či pracujete v malej alebo veľkej firme. Prečítajte si špecifiká v jednom aj druhom prípade.

V malej firme

- › **rýchlejší prístup** k rozhodovateľovi,
- › **menšia možnosť**, že si to **firma môže dovoliť** kvôli obmedzenosti zdrojov,
- › ak ste **klúčový zamestnanec**, tak sa vás zamestnávateľ snaží udržať a je **prístupnejší**,
- › vo väčšine **nefungujúce pravidelné ročné prehodnotenia**.

Vo veľkej firme

- › býva **časovo náročnejšie**,
- › sú **väčšie možnosti** na vyjednávanie výšky platu,
- › prehodnotenie platu prechádza viacerými schvaľovacími procesmi, podpisuje ho omnoho viac ľudí,
- › okrem personálneho je naviazané aj finančné oddelenie kvôli ročnému rozpočtu.

Príprava na vyjednávanie o plate

Aký je váš očakávaný plat?

V prípade, že sa na rozhovor o mzde nepripravíte, môže vaša požiadavka vyznieť neprofesionálne a nadriadený či personalista vás argumentami prekoná. Firma totiž veľmi dobre vie, aké má finančné možnosti a aké sumy dokáže vyčleniť na konkrétnu pracovnú pozíciu.

Pred rozhovorom by ste mali poznať:

- › **celkovú situáciu v odvetví** (konkurenciu resp. počet kandidátov uchádzajúcich sa o vašu pracovnú pozíciu), v ktorom firma pôsobí,
- › **aká je vaša hodnota na trhu**, aké špecifické zručnosti viete ponúknuť.

Ako sa pripraviť na prijímací/hodnotiaci pohovor:

- › **na základe mediánu [A] a vašich zručností** (prax na pozícii, spĺňajúce kritériá pre prijatie atď.) si určite vašu cieľovú hodnotu [B], ktorá môže byť nižšia alebo vyššia podľa vašich skúseností atď.,
- › **podľa ponuky zamestnávateľa [C] a vášho cieľa [B] môžete navrhnúť protinávrh [E]**, ktorý by mal byť náležite zdôvodnený,
- › **pamätajte, že otázku odmeňovania otvára personalista či konzultant alebo zástupca firmy** na pohovore a nie kandidát.

A Medián

800 EUR

B Váš cieľ

C Ponuka zamestnávateľa

D Rozdiel (B mínus C)

E Váš protinávrh

Poznámky na prípravu

Vaša pridaná hodnota

Vašu hodnotu pre zamestnávateľa predstavujú vaše skúsenosti, znalosti, vzdelanie, ale napríklad aj ochota učiť sa nové veci či kontakty, ktoré môžete sprostredkovať. Ak si dopredu spíšete, čím všetkým ste alebo budete pre zamestnávateľa prínosom, neskôr pri pohovore určite nič z toho nezabudnete spomenúť.

Významné úspechy

Dôležitosť mojich úspechov pre potenciálnu prácu

--	--

Ďalšie relevantné úspechy a zručnosti

Zaznamenajte si ďalšie hodnotné zručnosti, ktoré ste priniesli do svojej práce.

Alternatívy

Zaznamenajte si platové bonusy (nefinančné a finančné benefity), ktoré sú pre vás akceptovateľné.

Ako Vaša spoločnosť nastavuje platy?

Mzdové pravidlá

V mnohých spoločnostiach, predovšetkým však v stredných a veľkých, bývajú pravidlá mzdovej politiky jasne definované, formálne popísané a prístupné pre všetkých zamestnancov. Nastavenie platovej politiky vo firmách súvisí s rôznymi faktormi. Jedným z nich je aj to, akú majú pre nich jednotliví zamestnanci hodnotu. Inak sú nastavené mzdové podmienky pre špecialistov, inak pre manažérov, inak pre bežné pracovné pozície.

Pri mzdovej politike je väčšinou vo firmách jasne definované, čo znamená variabilná zložka mzdy (na čo je viazaná - či na merateľný výkon, osobné ohodnotenie alebo na ďalšie ukazovatele dôležité pre danú firmu), z čoho sú vyplácané obchodné provízie a za akých podmienok, či a kedy sú vyplácané odmeny zo zisku, 13., 14. plat a kto má na ne nárok.

V mnohých prípadoch tieto mzdové „pravidlá“ prihliadajú aj na to, v akých skupinách, pracovných zaradeniach či triedach je ten-ktorý zamestnanec priradený z hľadiska jeho odborných vedomostí, zručností, zodpovedností a kompetencií.

Rozdelenie zamestnancov

V mnohých spoločnostiach sú zamestnanci profesijne zaradení do rôznych skupín a podľa toho je aj nastavený mzdový systém v danej firme, ktorý odzrkadľuje určité pravidlá a odlišnosti odmeňovania zamestnancov. Zohľadňujú sa špecifiká daných pracovných pozícií, napr. vo výrobných firmách existuje rozdelenie na výrobných pracovníkov, nevýrobných pracovníkov. Podľa toho sa aj nastavujú ciele pre jednotlivé skupiny zamestnancov, na ktoré je veľakrát viazaná variabilná zložka mzdy. Je dopredu definované, čo všetko je v nej zahrnuté, aby ju mohol daný zamestnanec v plnej výške dosiahnuť a mal ju zaplatenú.

Taktiež je veľakrát pri odmeňovaní zohľadnené, či ide o top manažérov spoločnosti, riadiacich zamestnancov, špecialistov v danom odbore, aký je dopyt po daných pracovníkoch na trhu práce a aká je rýchla nahraditeľnosť/nenahraditeľnosť takýchto zamestnancov.

Mnohé pozície sú strategické, manažérske, ktoré okrem odborných vedomostí vyžadujú aj mnohé iné zručnosti a vedomosti a ich odmeňovanie je priamo závislé na zisku danej spoločnosti.

Na druhej strane, v niektorých spoločnostiach, ako sú napr. štátne inštitúcie, sú ľudia rozdelení do tzv. skupín, tried, ktoré sú závislé od počtu odrobených rokov, úrovne vzdelania a pod.

KPI-s (Key Performance Indicators)

Ďalšou možnosťou je nastavenie odmeňovania na základe presne stanovených KPI - (Key Performance Indicator), tzv. kľúčových výkonnostných indikátorov-ukazovateľov. Tie sú nastavené tak, aby boli ľahko merateľné, vyhodnocované a zrozumiteľné pre všetky

skupiny zamestnancov. Medzi kľúčové parametre patrí predovšetkým **kvalita, včasnosť, vykonaná práca**. Každý parameter má svoju váhu, na základe ktorej sa dá následne spočítať hodnotenie zamestnanca a jeho výška odmeny. Tieto parametre sú pritom prispôsobené pracovnej pozícii.

Systém hodnotenia zahŕňa okrem iného aj hodnotenie spôsobilosti a kompetencií daného zamestnanca. Cieľom takto nastaveného mzdového systému je, aby bol objektívny a eliminoval čo najviac zo subjektívneho pohľadu nadriadeného na zamestnanca.

Platové prieskumy

Nastavenie mzdového systému vo firme zohľadňuje rôzne špecifiká danej spoločnosti, preto siahajú po odborných radách rôznych konzultantských spoločností špecializovaných na nastavovanie mzdových systémov. Dôležitým podkladom pre nastavenie miezd vo firmách sú prieskumy platov, ktoré mapujú konkurenčné prostredie spoločnosti z daných podobných segmentov, odvetví. Na základe analýzy mzdových pomerov sa stanovujú platy pre zamestnancov a to vzhľadom na vývoj na trhu práce.

Odmeňovanie v menších spoločnostiach

Žiaľ, v prípade **malých firiem** je často systém nastavovania platov podceňovaný, rieši sa od prípadu k prípadu a nie je nastavený spravodlivý interný „kľúč“ na odmeňovanie zamestnancov. Zohľadňuje sa skôr iba to, či je daná pozícia na trhu práce žiadaná alebo nie a takto často prichádza k preplácaniu zamestnanca. Týmto spôsobom sa „deformuje“ napr. postavenie niektorých špecialistov na trhu práce, keď požadujú neúmerne platové očakávania na pracovných pohovoroch. Malá firma si veľa krát nemôže dovoliť takýto typ zamestnanca a ak ho aj prijme, z dlhodobého hľadiska ho nedokáže udržať v pracovnom pomere.

Transparentnosť odmeňovania

Ideálne je, keď sa pri nástupe dopredu definujú každému zamestnancovi jasné pravidlá ohľadne mzdovej politiky, ktorá by mala byť stále prístupná zamestnancovi. Malo by v nej byť zverejnené, kedy najbližšie po nástupe sa prehodnocuje mzda, ako často sa pristupuje k téme mzdy zamestnanca (či po skúšobnej dobe, po roku a pod.), či a kedy zamestnávateľ vypláca 13. a 14. plat, odmeny zo zisku (koľko percent prípadne môže získať), kedy prebiehajú hodnotiace pohovory (či raz ročne, polročne, kvartálne...), ktoré sú väčšinou spojené aj s prehodnotením základnej mzdy a na čo všetko je viazané odmeňovanie v danej spoločnosti.

Faktory ovplyvňujúce rast miezd

Odmeňovanie zamestnancov je v konečnom dôsledku závislé od viacerých faktorov zároveň. Do úvahy sa napríklad berie inflácia v danej krajine, odvetvie firmy, konkurencia v oblasti pôsobenia firmy, veľkosť spoločnosti, dopyt po produktoch a službách spoločnosti a podobne. Mzdový systém odzrkadľuje aj stav celkovej ekonomiky štátu a situáciu v okolitých krajinách, predovšetkým u hlavných exportérov.

Na odmeňovanie priamo vo firmách, ale aj mimo nich, majú vplyv aj odborové zväzy. Ak sú v spoločnosti založené odborové organizácie, majú právo sa zúčastňovať na rokovaní o mzdových podmienkach. Odbory majú ako zástupcovia zamestnancov silný vplyv (okrem iného) aj na oblasť nastavenia mzdovej politiky a pravidiel odmeňovania v danej spoločnosti.

Ako sa vypočítavajú údaje z prieskumu?

Spoločnosť Profesia disponuje najväčšou databázou prieskumu platov na Slovensku. Prostredníctvom svojho portálu Platy.sk tieto dáta vyhodnocuje a ponúka nielen firmám ako kvalifikované a odborne spracované platové analýzy. Údaje do tejto analýzy boli dôkladne spracované. Tieto údaje sa uchovávajú v databáze maximálne rok a potom sa automaticky vyhadzujú.

Na webovom portáli Platy.sk naďalej zbierame a aktualizujeme našu databázu. V prvom kole sú respondenti s chybnými údajmi štatisticky prehodnocovaní a vyradovaní z databázy. Zo štatisticky vyčistenej

databázy sa vyhodnocujú údaje v našom systéme a z takto očistenej databázy sa spracováva tento report.

Spracovanie analýzy



Autorské právo

Výsledok analýzy uvedený v tomto dokumente je v zmysle zákona č. 618/2003 Z.z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom v znení neskorších predpisov (ďalej len „autorský zákon“) považovaný za dielo a požíva právnu ochranu v súlade s ustanoveniami autorského zákona. Autorom diela resp. osobou oprávnenou k výkonu majetkových práv autora diela je obchodná spoločnosť Profesia, spol. s r.o. Používateľ nie je oprávnený bez predchádzajúceho písomného súhlasu autora vyhotovovať rozmnoženinu tohto diela, verejne rozširovať originál diela, alebo jeho rozmnoženinu predajom, alebo inou formou prevodu vlastníckeho práva, nájmom, alebo vypožičaním. Súhlas autora sa vyžaduje aj na spracovanie diela a zaradenie diela do súborného diela. Akékoľvek neoprávnené nakladanie, používanie, prenechanie diela do nájmu a úprava diela autora v rozpore so súhlasom autora, alebo autorským zákonom je zakázané. Použitie tohto dokumentu na iné účely je bez predchádzajúceho súhlasu autora zakázané.

Kontakt

Profesia, spol. s r.o.
Pribinova 19
811 09 Bratislava
Slovenská republika

www.platy.sk/paylab
+421 2 33 00 67 91,
obchod@profesia.sk