



Poročilo o plači - Plus

Administrator

Administracija

30.5.2019

Vaš profil

Pogajanja o plačah zahtevajo dobro premišljeno strategijo, bodisi na razgovoru za zaposlitev bodisi na zahtevo sedanjega delodajalca. Z nakupom vašega plačnega poročila ste naredili prvi korak k uspešnemu pogajanju za višjo plačo.

Trenutno delovno mesto	Administrator
Izkušnje na tem delovnem mestu	Začetnik
Skupna plača	700
Regija:	Gorenjska
Dokončana izobrazba	univerzitetna izobrazba / magisterij / doktorat
Spol	Ženski
Panoga	Druge administrativne in storitvene dejavnosti

Vaša plača

Regija: Gorenjska

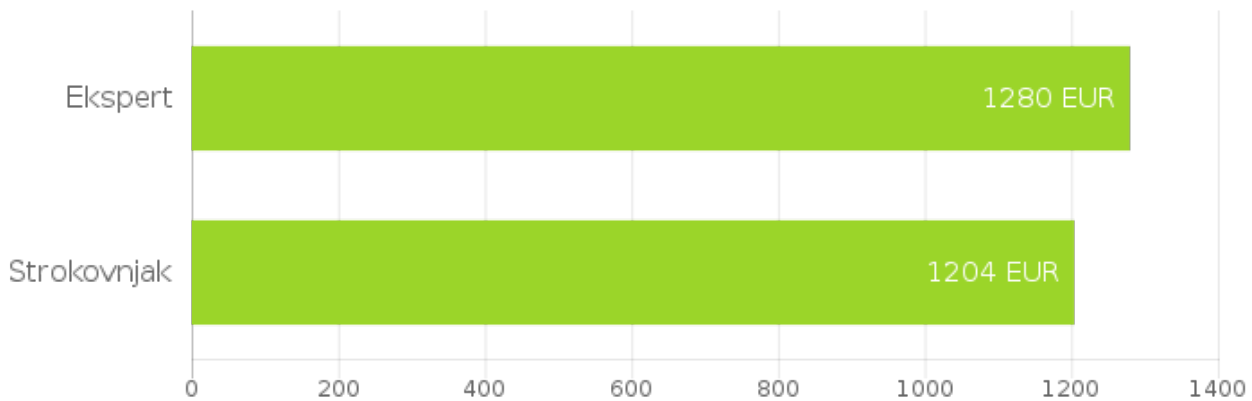
Tipični delavec na delovnem mestu Administrator, ki dela v sektorju Administracija in v regiji Gorenjska zasluži skupno plačo v višini 1.157 EUR, ki glede na vprašalnik o plačah na Plača.si predstavlja srednjo vrednost. Plača.si je stalna raziskava o plačah v Sloveniji, ki vam jo omogoča spletni portal MojeDelo.com



Vaša plača je bistveno nižja od srednje vrednosti. Zato vidimo potencial za pogajanja o višini vaše plače.

Plača po dolgoletnih izkušnjah

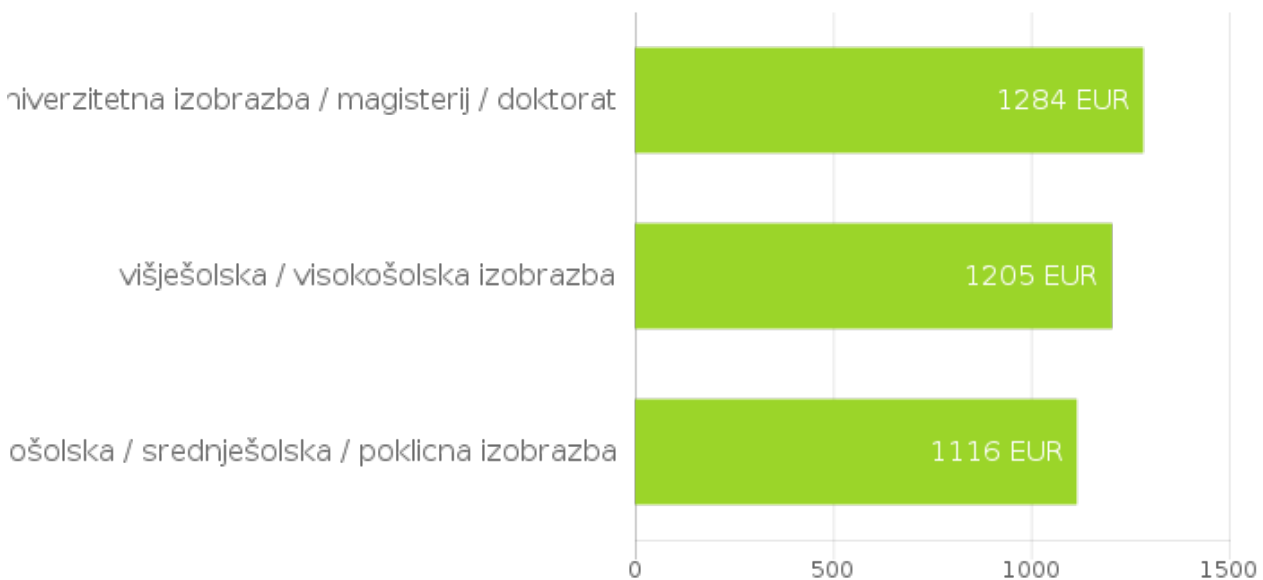
Regija: Gorenjska



Plača glede na izobrazbo

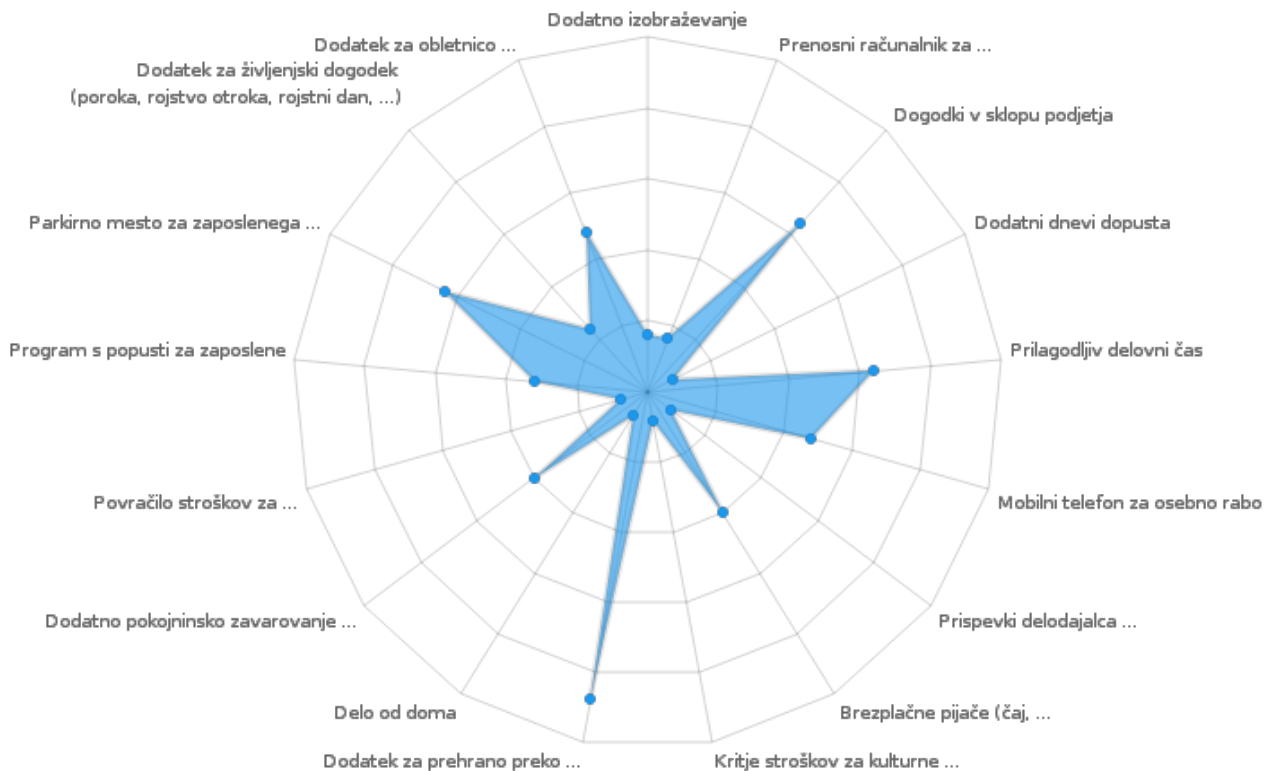
Regija: Gorenjska

Na naslednjem grafikonu lahko vidite srednjo vrednost plače za vaše delovno mesto glede na doseženo izobrazbo.



Nefinančne koristi

Regija: Gorenjska



Kdaj se pogajati o povišanju plače

Po koncu vaše poskusne dobe

- › Uporablja ga večina podjetij.
- › Dogovor pred pričetkom zaposlitve (običajno kot del sprejemnega pisma ali pogodbe o zaposlitvi).
- › Ko ni predhodnega dogovora, je o povišici primerno govoriti takrat, ko obseg dela postane večji od nalog in dolžnosti, ki so bile dogovorjene.

Po koncu pogodbe za določen čas

- › Običajno se jo sklene za eno leto po pogojih, ki se določijo pred pogodbo o zaposlitvi.
- › Po koncu določenega obdobja se običajno oceni delo zaposlenega, prouči se njegova plača, prav tako pa se odloča o primernosti pogodbe za nedoločen čas.

Opis delovnega mesta se je spremenil

- › Povečajo se zahteve in dolžnosti delovnega mesta.
- › Zelo verjetno se bo proučila višina plače.

Katere argumente uporabiti

- › Zaradi vaše uspešnosti ima podjetje več prihodkov.
- › Vaša uspešnost presega zastavljene cilje.
- › Rast plač v gospodarstvu ali v dejavnosti, kjer deluje vaše podjetje.

Katerim argumentom se izogibati

- › **“Sodelavec ima višjo plačo.”** To se lahko šteje kot kršitev vaše pogodbe o zaposlitvi, ki običajno veleva, da zaposleni ne smejo razkriti svojih plač.
- › **“Moji tekoči stroški so se povečali.”** Nikoli ne uporabljajte hipoteke, višjih življenjskih stroškov ali vzdrževanih otrok kot argumentov.
- › **“Če mi ne povišate plače, bom dal/a odpoved.”**

Kako se naj vedem?

če nisem dobil povišice

- › **Prosrite za obrazložitev** in oceno vaše delovne učinkovitosti. Imate pravico do obrazložitve razlogov za zavrnitev povišice.
- › **Ne izrazite razočaranja.** Zadeve ne komentirajte pred sodelavci, prav tako ne pričnite z žaljenjem delodajalca.
- › **Ne napadajte.** Raje vprašajte, kdaj bi bilo smiselno ponovno govoriti o povišici.

če sem dobil povišico

- › **Recite hvala.**
- › **O vaši povišici ne govorite** pred vašimi **sodelavci**.
- › **Podpišite dodatek k pogodbi.** Če vaš delodajalec pozabi, taktno vprašajte, kdaj lahko pričakujete podpisan dodatek k pogodbi.

Pogajanja o plačah v malih in velikih podjetjih

Za zagotovitev optimalnega izhodišča vam priporočamo, da izpolnite spodnji obrazec. Ta vam bo v pomoč pri orientaciji, preden pričnete s pogajanjem o povišici, saj se boste zavedali vrednosti svojega prispevka delodajalcu, tako finančnega kot nefinančnega.

V majhnem podjetju

- › **Hitrejši dostop** do osebe, ki sprejema odločitve.
- › **Manjša možnost**, da si **podjetje to lahko privošči**, saj ima omejena sredstva.
- › Če ste **ključna oseba v podjetju**, vas bo delodajalec želel zadržati, zato bo **dostopnejši**.
- › Večina manjših podjetij **ne izvaja rednih letnih ocenjevanj**.

V velikem podjetju

- › Lahko je **zamudno**.
- › Ima **več prostora** za pogajanje o višini plače.
- › Gre skozi več postopkov odobritve, več ljudi mora podpisati dokumente.
- › Pogajanja niso vezana zgolj na kadrovske oddeleke, temveč tudi na finančno službo zaradi letnega proračuna.

Menjate službo? Ste ravnokar diplomirali?

Ali menjate službo? Ste svež diplomant? Morali bi vedeti...

- › **Splošni položaj v dejavnosti** (konkurenca ali število kandidatov, ki se prijavljajo na vaše delovno mesto), npr. s pomočjo te analize.
- › **Kakšna je vaša tržna vrednost**, kakšne specifične sposobnosti lahko ponudite.
- › **Na osnovi srednje vrednosti [A] in vaših sposobnosti** (izkušnje na delovnem mestu, doseganje kriterijev za sprejetje itd.) določite vašo ciljno vrednost **[B]**, ki je lahko višja ali nižja, odvisno od vaših izkušenj in drugih dejavnikov.
- › **Glede na ponudbo delodajalca [C] in vašega cilja [B] lahko podate protiponudbo [E]**, ki naj bo primerno podkrepljena.
- › **Zapomnite si, da pogovor o plači začneta zaposlovalec ali svetovalec**, ne pa kandidat.

A Srednja vrednost	1.157 EUR
B Vaš cilj	
C Ponudba delodajalca	
D Razlika (B minus C)	
E Vaša protiponudba	

Opombe za pripravo

Vaša dodana vrednost

Zapišite si pomembne uspehe in razloge, zakaj so pomembni za vašo novo službo ali povišico.

Pomembni uspehi

Pomembnost mojih uspehov

--	--

Drugi ustrezni uspehi in znanja

Zapišite si druga dragocena znanja, ki jih uporabljate pri opravljanju delovnih nalog.

--

Alternative

Zapišite si dodatke k plači (finančne in nefinančne dodatke), ki so za vas sprejemljivi.

--

Kakšen je postopek določanja plač v vašem podjetju?

Smernice za določanje plač

Sodobna podjetja, predvsem srednja in velika imajo jasno določene smernice za določanje plač, ki so uradno zapisane in dostopne vsem zaposlenim. Smernice za določanje plač podjetij so povezane z mnogo dejavniki, vključno z različno dodano vrednostjo posameznih delavcev za podjetje. Plačilni paket strokovnjakov se razlikuje od plačilnega paketa menedžerjev in običajnih uslužbencev.

V smernicah za določanje plač večina podjetij jasno definira, kaj je osnovna plača, kaj je variabilni del plače (od česa je odvisen, ali je učinkovitost merljiva, kakšna je vloga osebne ocene ter kateri drugi kazalniki so pomembni za podjetje), iz česa in na kakšni podlagi so izplačane prodajne provizije, kdaj se dobiček deli med uslužbence, kdo je upravičen do božičnice itd.

Pogosto smernice za določanje plač upoštevajo tudi delitev na skupine ali razrede posameznih uslužbencev, glede na strokovno znanje, spretnosti, odgovornosti in kompetence.

Razvrščanje zaposlenih v skupine

V mnogo podjetjih so zaposleni porazdeljeni v različne skupine glede na poklic. Sistem plač takšnih podjetij odraža, da podjetja sledijo določenim smernicam in različno nagrajujejo posamezne zaposlene. Upoštevane so posebne lastnosti posameznega delovnega mesta, npr. proizvodna podjetja zaposlene delijo na proizvodne in neproizvodne delavce. S tem so določeni cilji za posamezne skupine delavcev. Ti so pogosto povezani z variabilnim delom plače, ki je določen vnaprej in na podlagi česa zaposleni vedo, katere pogoje morajo izpolniti za izplačilo celotnega variabilnega dela.

Poleg tega politike plač podjetij pogosto razlikujejo med najvišjimi menedžerji v podjetju, vodstvenimi uslužbenci in strokovnjaki na posameznem področju, pri čemer upoštevajo povpraševanje po takšnih delavcih na trgu delovne sile in možnost nadomestila takšnega zaposlenega z novim kandidatom.

Menedžerski položaji strateškega pomena zahtevajo strokovno znanje ter mnogo drugih spretnosti in kompetenc, njihovo plačilo pa je neposredno povezano z dobičkom podjetja.

Po drugi strani pa nekatera podjetja, npr. javne ustanove, delijo zaposlene na različne skupine oz. razrede glede na število let delovne dobe, stopnjo izobrazbe itd.

Ključni kazalniki uspeha (KKU)

Še ena možnost je, da sistem plač temelji na jasno določenih ključnih kazalnikih uspešnosti (ang. Key Performance Indicators – KPI). Ti so enostavno merljivi, predstavljajo ocenjevanje dobro opravljenega dela in so razumljivi vsem skupinam zaposlenih. Ključni parametri vključujejo predvsem **kakovost, časovne roke, opravljeno delo**. Vsak parameter ima pripisano težo, ki je uporabljena pri nadaljnjem izračunavanju ocene zaposlenega oz. zaposlene in višine njegovega oz. njenega bonusa. Ti parametri so prilagojeni posameznim delovnim mestom.

Sistem ocenjevanja med drugim vključuje ocenjevanje sposobnosti in kompetence vsakega posameznega zaposlenega oz. zaposlene. Cilj takšnega plačnega sistema je objektiven sistem, ki je, kolikor je mogoče, neodvisen od vpliva subjektivnih mnenj nadrejenih o zaposlenih.

Analiza plač

Pri določanju sistema plač podjetja morajo biti upoštevane specifične značilnosti posameznega podjetja. Zato se podjetja odločajo za strokovne nasvete svetovalnih družb, specializiranih za prilagajanje sistemov plač. Pomemben vir podatkov za določanje plač v podjetju so analize o plačah, ki orisujejo konkurenco podjetja v podobnih industrijah in poslovnih panogah. Plače zaposlenih so določene na podlagi analize plač in glede na dogajanje na trgu dela.

Plače v manjših podjetjih

Manjša podjetja imajo lahko podcenjevalen odnos do sistema plač, saj se plače določajo glede na posamezen primer, interni »ključ« pri opredeljevanju plač zaposlenih pa manjka. Plače se običajno določijo glede na povpraševanje na trgu dela. Od tukaj tudi izvira preplačevanje določenih zaposlenih. Zato tudi prihaja do popačenosti plač določenih strokovnjakov na trgu dela, ki na razgovorih za delovno mesto zahtevajo nesorazmerno visoke plače. Posledično si manjša podjetja takih strokovnjakov ne morejo privoščiti. Četudi bi jih zaposlili, jih ne bi mogli zadržati za daljše časovno obdobje.

Transparentnost plač

Idealno je, da se smernice za določanje plač jasno opredelijo vsakemu zaposlenemu pri seznanitvi z delovnim mestom in da so te smernice stalno dostopne. Javno naj se naznani, kdaj bodo plače ponovno opredeljene, kolikokrat se opredeli plača določenega zaposlenega (po koncu preizkusne dobe, po novem letu itd.), če in kdaj delodajalec izplača božičnico ter t. i. 14. plačo, kako se deli dobiček (kolikšen odstotek lahko pričakuje zaposleni), kdaj potekajo razgovori glede ponovne opredelitve osnovnih plač (enkrat na leto, enkrat na 6 mesecev, kvartalno) in kaj vse vpliva na izplačilo plač v tem podjetju.

Dejavniki, ki vplivajo na rast plač

Plače zaposlenih so odvisne od številnih dejavnikov, kot je npr. inflacija v državi, dejavnost podjetja, konkurenca v tej dejavnosti, velikost podjetja, povpraševanje po izdelkih in storitvah podjetja ter drugi dejavniki. Sistem plač je nenazadnje tudi odsev gospodarstva v državi, položaja v sosednjih državah, še posebej pri glavnih izvoznikih.

Sindikati prav tako vplivajo na izplačilo plač, tako znotraj kot zunaj podjetja. Če v podjetju obstaja sindikat, ima pravico do udeležbe pri dogovarjanju plač. Sindikalisti so predstavniki zaposlenih in imajo lahko vpliv nad politiko plač in pravili glede izplačevanja plač v podjetjih.

Kako se izračunajo podatki iz vprašalnika?

Spletna stran Plaća.si, ki vam jo omogoča spletni portal MojeDelo.com, ima največjo zbirko podatkov o plačah. Preko vprašalnika o plačah na Plaća.si se nenehno zbira in analizira podatke. Podatki take analize so bili temeljito proučeni. V podatkovni bazi se hranijo največ eno leto, nato so samodejno izbrisani.

Na spletnem portalu Plaća.si kontinuirano zbiramo podatke in posodabljammo našo podatkovno bazo. V prvi fazi odstranimo udeležence ankete, ki so podali napačne podatke. Sledi analiza podatkovne baze, iz česar naš sistem ustvari podlago za procesiranje tega poročila.

Procesiranje analize



Anketiranci



Očiščeni udeleženci



Analiza podatkov



Vaša analiza

Avtorske pravice

Vsebina poročila je v celoti avtorsko pravno zaščitena na podlagi Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP). Vsako kopiranje, distribuiranje, spreminjanje, tiskanje in druge oblike prenosa avtorskih pravic analize plač so brez predhodnega pisnega dovoljenja ponudnika oziroma avtorja vsebin strogo prepovedane. Vsebine je dovoljeno pregledovati in uporabljati izključno v informativne namene, če ni drugače opredeljeno v [Splošnih pravilih in pogojih portala \[www.placa.si\]\(http://www.placa.si\)](#), ki so dostopni na spletnem mestu, ali veljavni zakonodaji Republike Slovenije.

Kontakt

Styria digital marketplaces, d. o. o.
Verovškova 55
1000 Ljubljana
Slovenija

placa@mojedelo.com