

MojaPlaća



Plus Izvještaj

Administrator

Administracija

30.5.2019

Vaš profil

Pregovori o plaćama zahtijevaju dobro promišljenu strategiju, bilo na intervjuu za posao ili na zahtjev trenutnog poslodavca. Kupnjom izvještaja o plaćama poduzeli ste prvi korak prema uspješnom pregovaranju o povišici.

Trenutna pozicija	Administrator
Koliko dugo radite na ovoj poziciji?	Srednji nivo
Ukupna plaća	3600
Županija	Vukovarsko-srijemska
Vaš stupanj obrazovanja	fakultetsko
Spol	Žena
Primarna djelatnost tvrtke	Ostale administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti

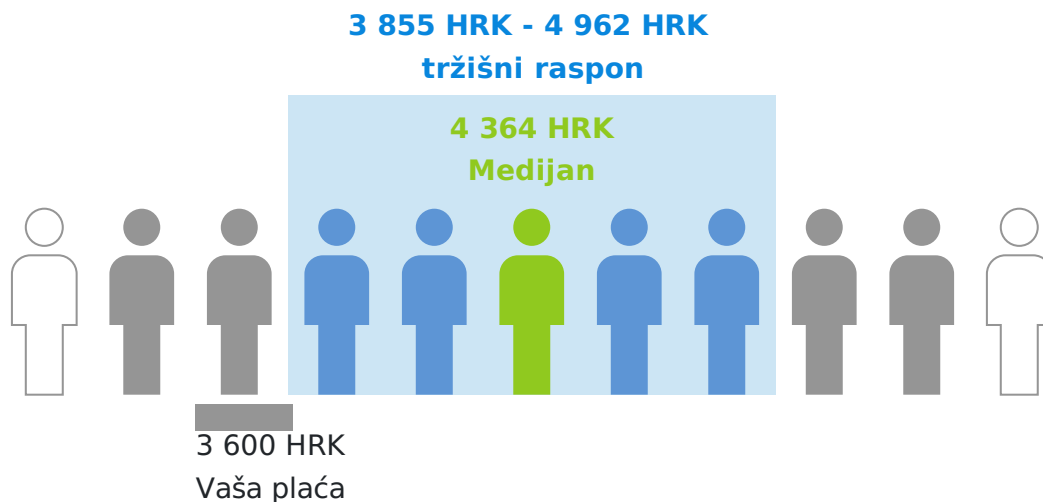
Opis radnog mjesta

- › Prepisivanje dokumenata koristeći računalo.
- › Evidentiranje ulazne i izlazne korespondencije.
- › Rukovanje korporativnom korespondencijom, emailom i telefonskim pozivima.
- › Korištenje aparata za kopiranje i korištenje faxesa.
- › Popunjavanje i smještanje dokumenata.
- › Dobrodošlica, briga o posjetiocima, pripremanje i serviranje osvježnja.
- › Pohranjivanje zapisnika na sastancima i pregovorima.
- › Rezervacija smještaja, putnih i avionskih kaarta i slični poslovi.
- › Odgovornost za nabavku uredske opreme i drugih dobara koji se troše na dnevnoj bazi.
- › Upravljanje blagajnom i odgovornost za povjereni novac i vrijednosti.

Vaša plaća

Županija Vukovarsko-srijemska

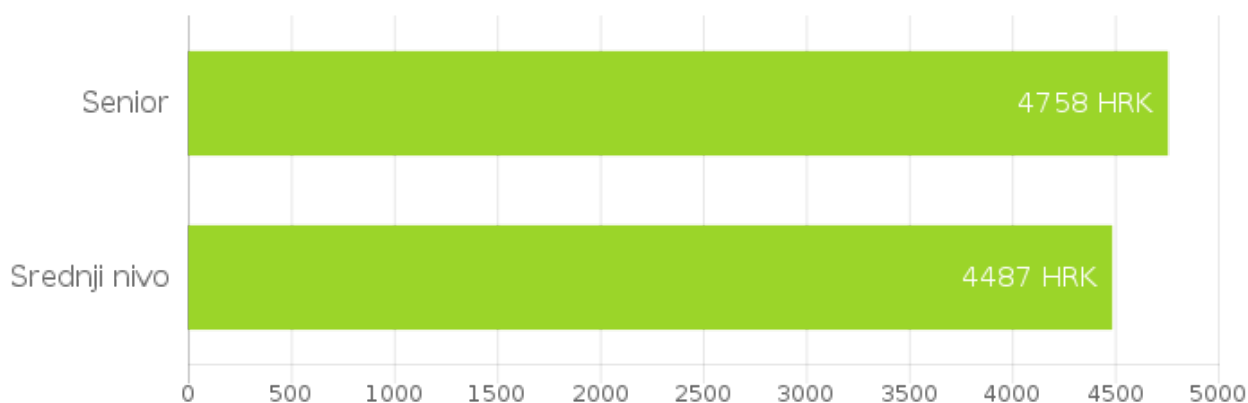
Tipični Administrator zaposlenik u kategoriji Administracija, Vukovarsko-srijemska - prosječno zarađuje 4 364 HRK. Ovo predstavlja srednju vrijednost* određenu istraživanjem o visini plaća MojaPlaca.hr portala.



Vaša plaća je značajno niža od srednje vrijednosti. Vidimo veliki prostor za pregovore oko povišice.

Plaća obzirom na iskustvo

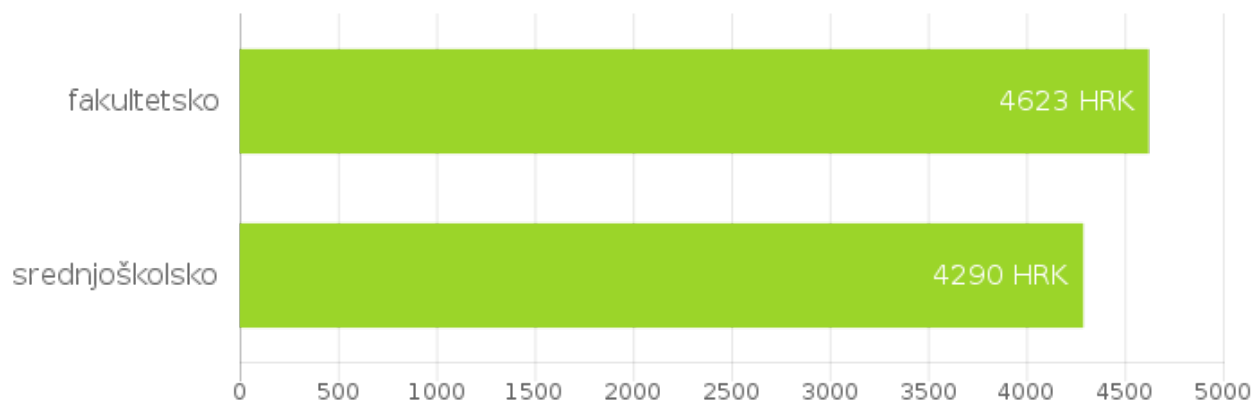
Županija Vukovarsko-srijemska



Ukupna plaća prema obrazovanju

Županija Vukovarsko-srijemska

U sljedećem grafu možete vidjeti medijan plaće za vaše radno mjesto prema obrazovanju



Beneficije

Županija Vukovarsko-srijemska



Kada pregovarati o povišici

Kada probni rok završi

- › Primijenjuje se u većini tvrtki
- › Obično se dogovara prije samog zaposlenja i dio je ugovora o radu,
- › Ukoliko nije unaprijed dogovoreno povišicu je u redu tražiti ukoliko se radni zadaci prošire izvan onih prije dogovorenih.

Kada istekne ugovor na određeno

- › Obično se dogovara za godinu dana i prvi puta kod potpisivanja ugovora o radu,
- › Kada istekne ugovor na određeno, rad zaposlenika se procijenjuje, plaća se revidira i potpisuje se ugovor na neodređeno.

Došlo je do promjene opisa posla

- › Povećanje kompetencija i odgovornosti,
- › Vjerojatno je da će plaća biti revidirana.

Koje argumente upotrijebiti

- › Zahvaljujući vašem radu, tvrtka je zabilježila veći prihod,
- › Vaš rad je nadmašio ciljeve i očekivanja,
- › Rast plaće u djelatnosti tvrtke u kojoj radite.

Koje argumente izbjegavati

- › **“Plaća mojih kolega je viša od moje.”** To bi moglo biti kršenje ugovora o radu, koji obično obvezuje zaposlenike da ne otkrivaju svoju plaću.
- › **“Troškovi života su mi se povećali.”** Nikada nemojte koristiti životne troškove, kredit ili broj djece kao argument.
- › **“Ukoliko ne dobijem povišicu, dati ću otkaz.”**

Kako trebam postupiti

ako mi odbiju povišicu

- › **tražite objašnjenje** i evaluaciju vašeg rada. Imate pravo znati razloge i pod kojim okolnostima bi se mogli dogovoriti
- › izbjegavajte pokazivanje razočaranja. Nemojte to komentirati pred kolegama i nemojte poslodavcu iskazivati svoje nezadovoljstvo
- › nemojte napadati. Umjesto toga, pitajte kada će biti moguće ponovno razgovarati o povišici.

ako mi odobre povišicu

- › **Zahvalite**
- › **Nemojte komentirati** povišicu pred **kolegama**.
- › **Potpišite dodatak ugovoru.** Ukoliko poslodavac na to zaboravi, taktički ga pitajte kada bi mogli očekivati potpisivanje aneksa ugovora.

Pregovori o povišici u malim i velikim tvrtkama

kako bi vam omogućili najbolji mogući početak, preporučamo da popunite sljedeće podatke. Pomoći će Vam da se orijentirate prije pregovora oko plaće i da pojmite vrijednost koju imate za poslodavca, bilo financijsku bilo nefinancijsku.

U maloj tvrtki

- › **Brži pristup** donositelju odluka,
- › **Manja vjerojatnost** da si to tvrtka može priuštiti zbog limitiranih resursa,
- › Ukoliko ste **nezamjenjivi**, poslodavac će vas nastojati zadržati te će biti **susretljiviji**,
- › Veliki broj malih tvrtki **nema strogo određeno godišnje budžetiranje**.

U velikoj tvrtki

- › Najčešće je to **dugotrajan proces**,
- › Ima **više mjesta** za pregovore oko plaće,
- › Mora proći nekoliko procesa odobravanja, papirologiju mora potpisati više ljudi,
- › Nisu vezani samo za odjel ljudskih potencijala nego i odjela financija zbog godišnjeg budžetiranja.

Prelazak na novi posao?

Mijenjate posao? Taman ste završili obrazovanje? Trebali bi znati...

Ukoliko se ne pripremite dobro za razgovor o povišici, vaši argumenti mogu se činiti neprofesionalnima te željena povišica može izostati. To je zato što tvrtka jako dobro zna što si može priuštiti i koju sumu može odvojiti za određeno radno mjesto.

Prije razgovora, morate znati::

- › **Situaciju u sektoru** (broj kandidata koji se prijavljuje na radno mjesto),
- › **Kolika je vaša tržišna vrijednost**, koja ste znanja i vještine u mogućnosti ponuditi,
- › **Na temelju medijana [A] i vaših sposobnosti** (iskustva na poziciji, udovoljavanja kriterija itd.), odredite svoju ciljanu vrijednost **[B]**, koja može biti viša ili niža u ovisnosti o iskustvu,
- › **Ovisno o ponudi poslodavca [C] i vašem cilju [B], možete izaći sa svojom ponudom [E]**, koja mora biti opravdana,
- › **Sjetite se da je pitanje nagrade za vrijeme intervjuja postavljeno od strane rekrutera, konzultanta ili predstavnika tvrtke**, ne od strane kandidata.

A Medijan

4 364 HRK

B Vaš cilj

C Ponuda poslodavca

D Razlika (B minus C)

E Vaša protu ponuda

Bilješke za pripremu

Vaša dodana vrijednost

Upišite važne uspjehe, pogotovo ukoliko su važni za novi posao ili za povišicu.

Izniman uspjeh

Važnost uspjeha za potencijalno zaposlenje

--	--

Ostali uspjesi i vještine

Upišite kojim ste specifičnim vještinama pridonjeli radnom mjestu.

Druge opcije

Upišite bonuse (novčane i nenovčane) koje smatrate prihvatljivima.

Na koji način Vaša tvrtka određuje plaće?

Vodič za plaće

U današnje vrijeme, veliki broj tvrtki, pogotovo onih srednjih i velikih, ima jasno određenu politiku plaća. Politika plaća neke tvrtke ovisi o mnogim faktorima, kao što su broj i produktivnost zaposlenika. Plaća specijalista razlikuje se od plaće managera, ali i od plaća administratora.

Politika plaća velikog broja tvrtki sastoji se od osnovne plaće i varijabilnog dijela, politika plaće također određuje tko i s kojim pravom dobiva bonuse i nagrade, tko u kojem slučaju dobiva nagrade od profita.

U većini slučajeva za plaću se uzima u obzir kojoj kategoriji zaposlenici pripadaju obzirom na specijalističko znanje, vještine, odgovornosti i kompetencije

Distribucija zaposlenika

U velikom broju tvrtki zaposlenici su podijeljeni u grupe prema svojim zanimanjima. Sustav plaća u takvim tvrtkama odražava distribuciju zaposlenika te slijedi određene smjernice u nagrađivanju zaposlenika. U obzir se uzimaju specifične karakteristike određenih radnih mjesta (na primjer, tvrtke koje se bave proizvodnjom zaposlenike će dijeliti na proizvodne i ne-proizvodne zaposlenike) koje se često uzimaju u obzir za varijabilni dio plaće, a koji je unaprijed dogovoren.

Nadalje, politika plaća jedne tvrtke razlikuje visoke managere, njihove podređene i specijaliste u nekom području, uzimajući u obzir kakva je potražnja za takvim zaposlenicima na tržištu rada i koliko brzo takvi zaposlenici mogu biti zamijenjeni.

Pozicije strateških managera zahtijevaju poznavanje različitih područja te usvajanje različitih vještina te će stoga njihove nagrade i bonusi ovisiti direktno o profitu tvrtke.

Za razliku od toga, neke tvrtke, npr. javne institucije, dijele svoje zaposlenike u grupe obzirom na broj godina radnog iskustva i razine obrazovanja.

Indikatori uspješnosti (KPI=Key Performance Indicators)

Druga opcija je sustav plaća bazirati na indikatorima uspješnosti (KPI - *Key Performance Indicators*). Oni se definiraju na način koji je mjerljiv i razumljiv svim grupama zaposlenika. Parametri uključuju **kvalitetu, vremenski period, obavljen rad**. Svaki parametar ima svoju težinu koja služi za procjenu zaposlenika i njegovog/njenog bonusa. Ti parametri su prilagođeni svakom pojedinom radnom mjestu.

Sustav procjene uključuje, između ostalog, procjenu potencijala i kompetencija svakog zaposlenika. Cilj sustava plaća postavljenog na ovaj način je objektivna procjena i minimiziranje subjektivne procjene nadređenih.

Istraživanje o visini plaća

Kada se u tvrtki uspostavi sustav plaća, razne specifične karakteristike tvrtke moraju se uzeti u obzir. Na primjer, tvrtke uzimaju savjete od raznih konzultantskih tvrtki specijaliziranih za prilagođavanje sustava plaća. Važna sirovina za uspostavljanje takvih sustava su istraživanja o visini plaća koja informacije o plaćama prikupljaju iz tvrtki sličnih ili istih djelatnosti. Na temelju ovih istraživanja sustavi plaća se određuju u skladu s trenutnom situacijom na tržištu rada.

Plaće u malim tvrtkama

Na žalost, u **malim tvrtkama**, sustav određivanja plaća je često podcijenjen, razlikuje se od tvrtke do tvrtke i često nedostaje „ključ“ za nagrađivanje zaposlenika. Ono što odlučuje

o plaći u malim tvrtkama je isključivo ponuda i potražnja određenog kadra na tržištu rada. Od tuda potječe preplaćivanje pojedinih zaposlenika. Na taj se način položaj određenih specijalista na tržištu rada „deformira“ uzrokujući to da oni očekuju neproporcionalno prevelike plaće. Kao rezultat, male tvrtke si često ne mogu priuštiti zapošljavanje ovog tipa zaposlenika. Čak i ukoliko ih zaposle, nisu u mogućnosti zadržati takve zaposlenike dulji period vremena.

Transparentnost sustava plaća

Idealno bi bilo kada bi smjernice sustava plaća bile jasno definirane i objašnjene svakom zaposleniku prilikom sklapanja ugovora o radu, kako bi mu uvijek bile dostupne. Informacije kao što su prvo povećanje plaće nakon probnog roka, učestalost povišica, božićnice i regressi trebale bi biti javne.

Faktori koji utječu na povećanje plaće

Nagrađivanje zaposlenika ovisi paralelno o nekoliko faktora: inflacija, primarna djelatnost tvrtke, uspješnost tvrtke, veličina tvrtke, potražnja za proizvodima i uslugama tvrtke na tržištu. Na kraju, nagrađivanje zaposlenika odraz je gospodarske situacije u zemlji i regiji.

Sindikati također utječu na nagrađivanje; ukoliko sindikati postoje unutar tvrtke imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o plaćama, a kao predstavnici zaposlenika, imaju jaki utjecaj na sustav plaća i pravila nagrađivanja.

Kako se analiziraju podaci?

Tvrtka Tau online ima veliku bazu plaća i kroz portal MojaPlaca.hr analizira podatke koje nudi tvrtkama. Podaci za ovu analizu temeljito su obrađeni. Podaci se u bazi nalaze najdulje godinu dana, nakon čega se automatski brišu.

Na MojaPlaca.hr portalu nastavljamo prikupljati podatke i ažurirati bazu. Za početak, ispitanicima s pogrešnim unosima podaci se brišu iz baze. Tako očišćena baza se analizira i temelj je izvještaja koje ovjde možete vidjeti.

Obrada podataka



Sudionici
istraživanja



Pročišćeni sudionici



Analiza podataka



Vaša analiza

Autorska prava

Sadržaj, tj. baza podataka na portalu MojaPlaća je vlasništvo portala MojPosao. Posjetitelji stranice ili korisnici usluga, koji na portalu ostavljaju bilo kakve podatke ili komentare svjesni su da oni automatski postaju vlasništvo stranice. Zabranjeno je preuzimanje i distribucija sadržaja ovog dokumenta u komercijalne ili bilo koje druge svrhe, osim za osobnu upotrebu. Za korištenje informacija u druge svrhe, neophodno je prvo dobiti suglasnost portala MojPosao. MojPosao ne preuzima odgovornost za sadržaj unosa čiji su autori posjetitelji stranice. MojPosao se trudi da privatne i povjerljive informacije o korisnicima stranice ili njenih usluga čuva u diskreciji i neće ih zloupotrebjavati. MojPosao ipak ne može garantirati da treće osobe neće putem hakerskih napada ili na drugi način, a bez znanja ili odobrenja portala, doći do tih informacija. MojPosao ne može biti odgovoran za posljedice takvih aktivnosti.

Kontakt

Tau on-line d.o.o.
Strojarska cesta 20
10 000 Zagreb

usluge@mojaplaca.hr