



# Platový report Plus

**Administrativní pracovník, referent**

**Administrativa**

30.5.2019

## Váš profil

Vyjednávání o platu vyžaduje promyšlenou strategii, ať už jde o pracovní pohovor či požadavek na současného zaměstnavatele. Zakoupením platového reportu jste udělal první krok k úspěšnému vyjednání vyššího platu.

Aktuální pracovní pozice	Administrativní pracovník, referent
Praxe na pozici	Senior
Celkový plat	22000
Region:	Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav
Dosažené vzdělání	vysokoškolské vzdělání
Pohlaví	Žena
Odvětví	Jiné administrativní a podpůrné služby

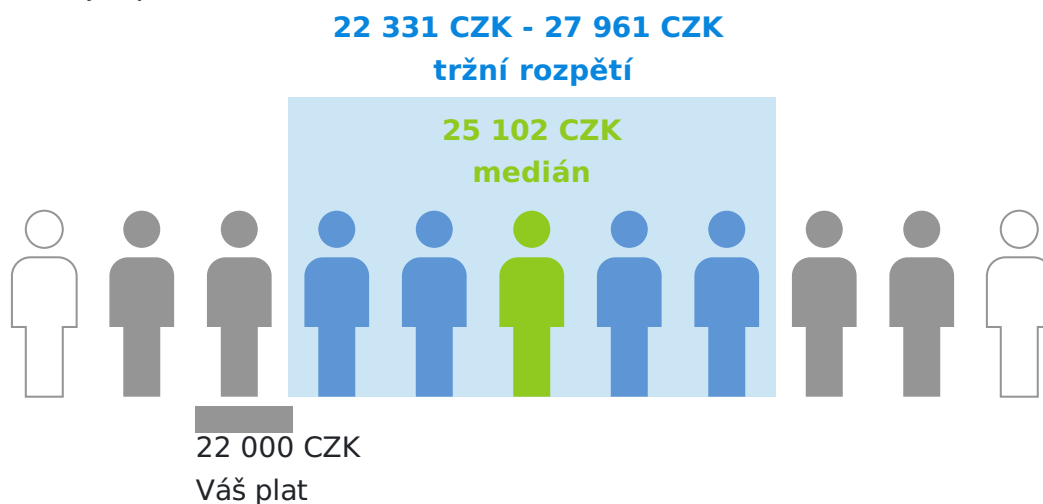
### Popis pracovní pozice

- › Vyřizování firemní korespondence, elektronické pošty a telefonických hovorů
- › Evidence, zakládání, vyhledávání, archivace dokumentů
- › Vyřizování záležitostí ve jménu společnosti na úřadech a v institucích
- › Plnění operativních úloh
- › Obsluha kancelářských zařízení (kopírovacích zařízení, faxu)
- › Příprava podkladů pro nadřízené a ostatní oddělení společnosti
- › Komunikace s externími partnery společnosti
- › V menších společnostech může administrativní pracovník vykonávat i činnosti popsané v náplni práce Asistent, Sekretářka, Office manager, Recepční

## Váš plat

Region: Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav

Střední hodnota platu na pozici Administrativní pracovník, referent pracující(a) představuje 25 102 CZK (celkový plat). Údaj vychází z průzkumu platů, který od roku 2007 provozuje společnost Profesia.

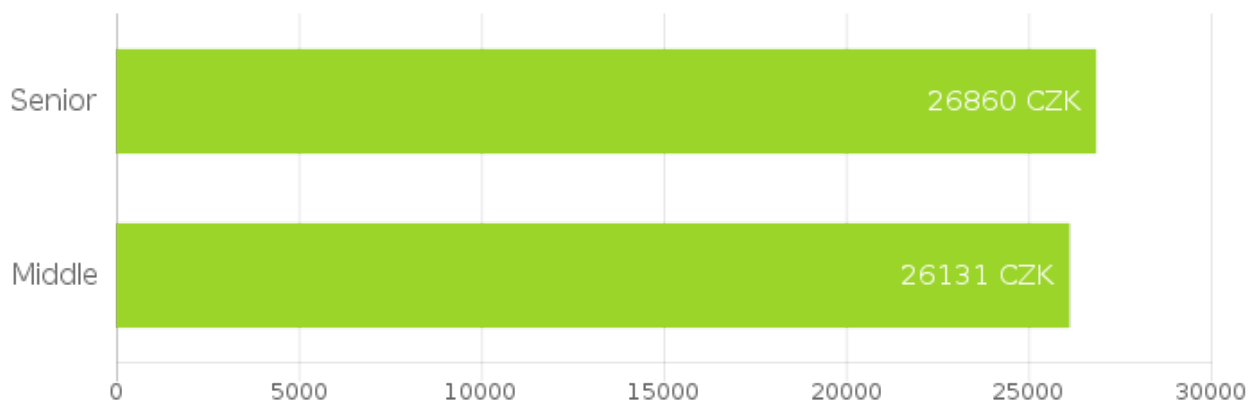


Váš plat je výrazně nižší než střední hodnota, proto vidíme velký prostor k vyjednávání o výšce Vašeho platu.

## Plat podle délky praxe

Region: Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav

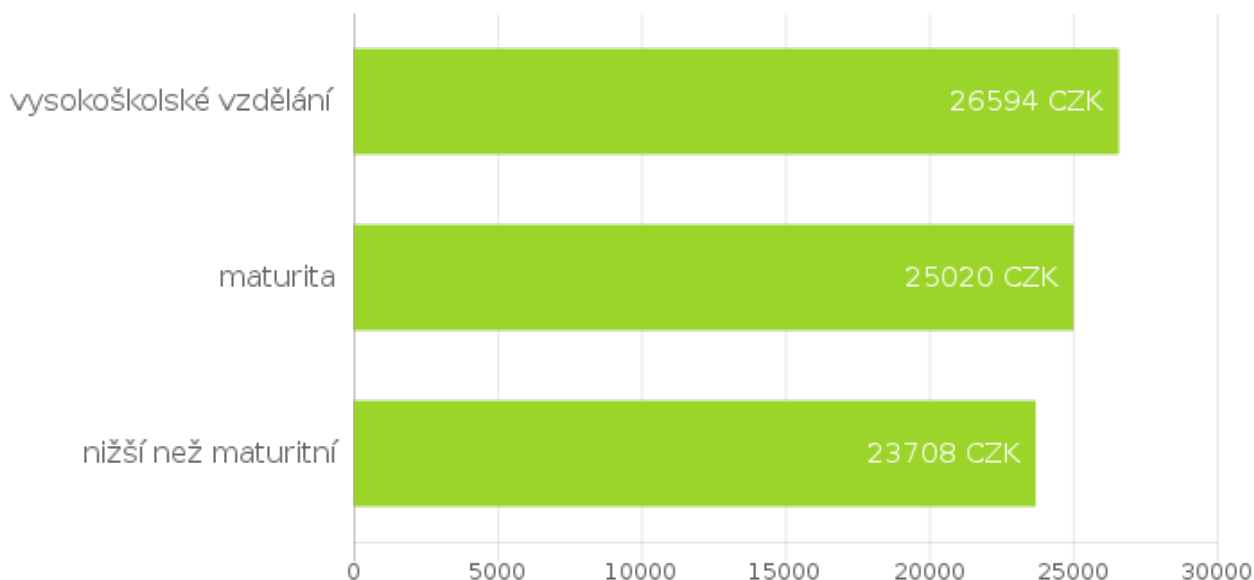
Zaměstnanci na pozici Administrativní pracovník, referent v oblasti práce Administrativa v regionu Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav vydělávají 25 102 CZK. Uvedená suma reprezentuje střední hodnotu platu a určuje ji platový průzkum Platy.cz.



## Plat podle vzdělání

Region: Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav

Na nasledujícím grafu vidíte střední hodnoty platů pro region Středočeský kraj - mimo Mladá Boleslav na Vaši pozici podle vzdělání.



## Kdy vyjednávat o zvýšení platu

### Po uplynutí zkušební doby

- › uplatňuje většina společností,
- › domlouvá se ještě před nástupem do zaměstnání (bývá součástí dopisu o přijetí či pracovní smlouvy),
- › jestliže nebylo předem dohodnuto, je vhodné požádat si o zvýšení platu, pokud rozsah práce přesahuje předem domluvené úkoly či povinnosti.

### Po uplynutí doby určité

- › nejčastěji se stanovuje na období jednoho roku a je předem stanovena v pracovní smlouvě,
- › po uplynutí doby se většinou zhodnotí dosavadní práce zaměstnance, přehodnotí se plat a smlouva na dobu neurčitou.

### Došlo ke změně náplně práce

- › zvyšují se pravomoci, zodpovědnosti,
- › je nejvíce pravděpodobné, že dojde k přehodnocení platu.

## Čím argumentovat

- › díky Vašemu výkonu dosahuje firma vyšších příjmů,
- › Váš dosavadní výkon překročil stanovené cíle,
- › konkrétním příkladem, jak jste přispěli ke zvýšení efektivity práce oddělení nebo společnosti
- › konkrétním faktem, jak zlepšujete firemní kulturu, což má za následek vyšší výkony zaměstnanců

## Čím určitě neargumentovat

- › **“Kolega má vyšší plat než já.”** Může se to považovat za porušení bodu pracovní smlouvy, kde se zaměstnanci většinou zavazují mlčenlivostí o výši svého platu,
- › **“Zvýšili se mi životní náklady.”** Nikdy neargumentujte svou hypotékou, zvýšením životních nákladů či počtem nezaopatřených dětí,
- › **“Když mi nezvýšíte plat, odejdu.”**

## Jak se mám chovat

### jestliže mi odmítli zvýšit plat

- › **požádejte o vysvětlení** a zhodnocení Vašeho pracovního výkonu. Máte právo znát podmínky zvýšení platu, proto požádejte svého nadřízeného o jasně formulované úlohy, které mohou napomoci ke zvýšení platu.
- › **neprojevujte zklamání.** Nekomentujte to před kolegy a nezačněte svého zaměstnavatele pomlouvat.
- › **neútočte a zeptejte se,** kdy bude možné o zvýšení platu znovu mluvit.

### pokud mi schválili zvýšení platu

- › **Poděkujte.**
- › Nehovorte o zvýšení platu před kolegy
- › **Podepište dodatek.** Pokud na něj Váš zaměstnavatel zapomene, zkuste se ho taktně zeptat, kdy můžete očekávat podepsaný dodatek o zvýšení platu.

## Vyjednávání o platu v malé a velké firmě

pro zajištění co nejlepší výchozí pozice doporučujeme vyplnit následující formulář, který Vám pomůže zorientovat se při platovém vyjednávání jak po finanční tak po hodnotové stránce Vašeho příspěvku zaměstnavateli.

### V malé firmě

- › **rychlejší přístup** k rozhodovateli,
- › **menší možnost**, že si to **firma může dovolit** kvůli omezeným zdrojům,
- › pokud jste **klíčový zaměstnanec či zaměstnankyně**, pak se Vás zaměstnavatel snaží udržet a je **přístupnější**,
- › ve většině **se neprovádějí pravidelná roční přehodnocení**.

### Ve velké firmě

- › bývá **časově náročnější**,
- › má **větší možnosti** k vyjednávání o výšce platu,
- › prochází několika schvalovacími procesy, i papírově ho podepisuje mnohem více lidí,
- › kromě personálního oddělení je navázané i na finanční oddělení kvůli ročnímu rozpočtování.

## Měníte zaměstnání, jste absolvent/ka?

### Měníte zaměstnání nebo jste absolventi? Měli byste vědět...

V případě, že se na rozhovor o mzdě nepřipravíte, může váš požadavek vyznět neprofesionálně a nadřizený či personalista vás argumenty překoná. Firma totiž velmi dobře ví, jaké finanční možnosti má a jaké sumy dokáže vyčlenit na konkrétní pracovní pozici.

**Před rozhovorem byste měl vědět:**

- › **jaká je celková situace v odvětví** (konkurence resp. počet kandidátů ucházejících se o Vaši pracovní pozici), ve kterém firma působí, například pomocí této analýzy,
- › **jaká je Vaše hodnota na trhu**, jaké specifické schopnosti dokážete nabídnout,
- › **na základě mediánu [A] a Vašich schopností** (praxe na pozici, splňování kritérií pro přijetí atp.) si určete Vaši cílovou hodnotu **[B]**, která může být nižší nebo vyšší podle Vašich zkušeností atd.,
- › **podle nabídky zaměstnavatele [C] a Vašeho cíle [B] můžete přijít s protinávrhem [E]**, který by měl být náležitě zdůvodněn,
- › **pamatujte, že otázku odměňování otevírá personalista či konzultant nebo zástupce firmy** na pohovoru a ne kandidát.

A Medián

25 102 CZK

B Váš cíl

C Nabídka zaměstnavatele

D Rozdíl (B mínus C)

E Váš protinávrh

## Poznámky k přípravě

### Vaše přidaná hodnota

Zaznamenejte si své významné úspěchy a hlavně to, proč jsou důležité pro novou práci či povýšení.

Významné úspěchy

Důležitost mých úspěchů pro potenciální práci

--	--

### Další relevantní úspěchy a dovednosti

Zaznamenejte si další hodnotné dovednosti, které jste do své práce přinesl/a.

### Alternativy

Zaznamenejte si platové bonusy (nefinanční a finanční benefity), které jsou pro Vás přijatelné.

## Jak Vaše společnost nastavuje platy?

### Mzdová pravidla

V mnohých společnostech, především však středních a velkých, mívají jasně definovaná pravidla mzdové politiky, která jsou formálně popsána a přístupná všem zaměstnancům.

Nastavení platové politiky ve firmách souvisí s různými faktory. Jedním z nich je i to, jakou mají pro ně jednotliví zaměstnanci hodnotu. Jinak jsou nastavené mzdové podmínky pro specialisty, jinak pro manažery, jinak pro běžné pracovní pozice.

U mzdové politiky je většinou ve firmách jasně definováno, co znamená variabilní složka mzdy (na co je vázána - zda na měřitelný výkon, osobní ohodnocení nebo na další ukazatele důležité pro danou firmu), z čeho jsou vypláceny obchodní provize a za jakých podmínek, zda a kdy jsou vypláceny odměny ze zisku, 13. a 14. plat a kdo na ně má nárok.

V mnoha případech tato mzdová „pravidla“ přihlížejí i k tomu, v jakých skupinách, pracovních zařazeních či třídách je ten který zaměstnanec zařazen z hlediska svých odborných vědomostí, dovedností, zodpovědností, kompetencí.

## Rozdělení zaměstnanců

V mnoha společnostech jsou zaměstnanci profesně zařazeni do různých skupin a podle toho je i nastaven mzdový systém v dané firmě, který odráží určitá pravidla a odlišnosti odměňování zaměstnanců. Zohledňují se specifika daných pracovních pozic, např. ve výrobních firmách existuje rozdělení na výrobní a nevýrobní pracovníky. Podle toho se také nastavují cíle pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, na které je mnohokrát vázána variabilní složka mzdy. U ní je předem definováno, co vše zahrnuje, aby jí mohl daný zaměstnanec v plné výši dosáhnout a dostat ji vyplacenou.

Také je při odměňování mnohdy zohledněno, zda se jedná o top manažery společnosti, řídicí zaměstnance, specialisty v daném oboru a jaká je poptávka po daných pracovnících na trhu práce a jak rychlá je nahraditelnost/nenahraditelnost takových zaměstnanců.

Mnohé pozice jsou strategické, manažerské, které kromě odborných vědomostí vyžadují i mnohé jiné dovednosti a znalosti a jejich odměňování je přímo závislé na zisku dané společnosti.

Naopak v některých společnostech, jako jsou například státní instituce, jsou lidé rozděleni do tzv. skupin či tříd, které jsou závislé na počtu odpracovaných let, úrovně vzdělání apod.

## KPIs (Key Performance Indicators)

Další možností je nastavení odměňování na základě přesně stanovených KPIs - Key Performance Indicators, tzv. klíčových ukazatelů výkonnosti. Ty jsou nastaveny tak, aby byly snadno měřitelné, vyhodnocované a srozumitelné všem skupinám zaměstnanců. Mezi klíčové parametry patří především **kvalita, včasnost, vykonaná práce**. Každý parametr má svou váhu, na jejímž základě lze následně vypočítat hodnocení zaměstnance a výši jeho odměny. Tyto parametry jsou přitom přizpůsobeny pracovní pozici.

Systém hodnocení zahrnuje mimo jiné i hodnocení způsobilosti a kompetencí daného zaměstnance. Cílem takto nastaveného mzdového systému je, aby byl objektivní a co nejvíce vylučoval vliv subjektivního pohledu nadřízeného na zaměstnance.



## Průzkumy platů

Nastavení mzdového systému ve firmě zohledňuje různá specifika dané společnosti, proto sahají po odborných radách různých poradenských společností specializovaných na nastavování mzdových systémů. Důležitým podkladem pro nastavení mezd ve firmách jsou průzkumy platů, které mapují konkurenční prostředí společnosti z daných podobných segmentů, odvětví. Na základě analýzy mzdových poměrů se stanovují platy zaměstnanců, a to vzhledem k vývoji na trhu práce.

## Odměňování v menších společnostech

V případě **malých firem** je, bohužel, systém nastavování platů podceňován, řeší se případ od případu a není nastaven spravedlivý interní „klíč“ k odměňování zaměstnanců. Zohledňuje se spíše jen to, zda je daná pozice na trhu práce žádaná nebo ne a tak často dochází k přeplácení zaměstnanců. Tímto způsobem se „deformuje“ např. postavení některých specialistů na trhu práce, kteří u pracovních pohovorů vyslovují neúměrná platová očekávání, takže si malá firma mnohdy takový typ zaměstnance nemůže dovolit a i když ho přijme, z dlouhodobého hlediska ho nedokáže v pracovním poměru udržet.

## Transparentnost odměňování

Ideální je, když se při nástupu každému zaměstnanci předem definují jasná pravidla mzdové politiky, která by měla být zaměstnanci stále přístupná. Mělo by v nich být zveřejněno, kdy se po nástupu nejdříve přehodnocuje mzda, jak často se přistupuje k přehodnocení mzdy zaměstnance (zda po zkušební době, po roce apod.), jestli a kdy zaměstnavatel vyplácí 13. a 14. plat, odměny ze zisku (kolik procentuálně případně může získat), kdy probíhají hodnotící pohovory (zda jednou ročně, půlročně, kvartálně), které jsou většinou spojeny i s přehodnocením základní mzdy, a na co vše je odměňování v dané společnosti vázáno.

## Faktory ovlivňující růst mezd

Odměňování zaměstnanců je v konečném důsledku závislé na několika faktorech zároveň. V úvahu se například bere inflace v dané zemi, odvětví firmy, konkurence v dané oblasti působení firmy, velikost společnosti, poptávka po produktech a službách společnosti a podobně. Mzdový systém v konečném důsledku odráží i celkový stav ekonomiky státu, situaci v okolních zemích, především u hlavních exportérů.

Na odměňování přímo ve firmách, ale i mimo ně, mají vliv i odborové svazy. Pokud jsou ve společnosti založeny odborové organizace, mají právo účastnit se rokování o mzdových podmínkách. Odbory jako zástupci zaměstnanců mají silný vliv (mimo jiné) i na oblast nastavení mzdové politiky a pravidel odměňování v dané společnosti.

## Jak se údaje z průzkumu vypočítávají?

Společnost Profesia disponuje největší databází průzkumu platů v České republice. Prostřednictvím svého portálu Platy.cz tato data vyhodnocuje a nabízí nejen firmám kvalifikované a odborně zpracované analýzy platů. Údaje do této analýzy byly důkladně zpracovány. Tyto údaje se uchovávají v databázi maximálně rok a potom se automaticky vyhazují.

Na webovém portálu Platy.cz nadále sbíráme a aktualizujeme naši databázi. V prvním kole jsou respondenti s chybnými údaji statisticky přehodnocováni a vyřazováni z databáze. Ze statisticky vyčištěné databáze se vyhodnocují údaje v našem systému. Na jejím základě se zpracovává tento report.

### Zpracování analýzy



Respondenti



Očištění  
respondenti



Datová analýza



Vaše analýza

### Copyright

Výsledek analýzy uvedený v tomto dokumentu je ve smyslu zákona č. 618/2003 Sb. o autorském právu a právech souvisejících s autorským právem ve znění pozdějších předpisů (dále jen „autorský zákon“) považován za dílo a používá právní ochrany v souladu s ustanoveními autorského zákona. Autorem díla, resp. osobou oprávněnou k výkonu majetkových práv autora díla, je obchodní společnost Profesia, spol. s r.o. se sídlem v Bratislavě. Uživatel není oprávněn bez předchozího písemného souhlasu autora zhotovovat rozmnoženiny tohoto díla, veřejně rozšiřovat originál díla či jeho rozmnoženinu prodejem nebo jinou formou převodu vlastnického práva, nájmem nebo vypůjčením. Souhlas autora se vyžaduje i na zpracování díla a zařazení díla do souborného díla. Jakékoli neoprávněné nakládání, používání, přenechání díla do nájmu a úprava díla autora v rozporu se souhlasem autora nebo s autorským zákonem jsou zakázány. Použití tohoto dokumentu na jiné účely je bez předchozího souhlasu autora zakázáno.

### Kontakt

Profesia CZ, spol. s r.o.  
Opletalova 55  
110 00 Praha 1  
Česká republika

[obchod@platy.cz](mailto:obchod@platy.cz)