



Algu pārskats Plus

Administratīvais darbinieks

Administrācija

30.5.2019

Jūsu profils

Darba intervijā vai pārrunās ar pašreizējo darba devēju, apspriežot atalgojumu, ir nepieciešama pārdomāta stratēģija. Iegādājoties algu pārskatu, Jūs varēsiet veikmīgāk pārrunāt atalgojuma jautājumus.

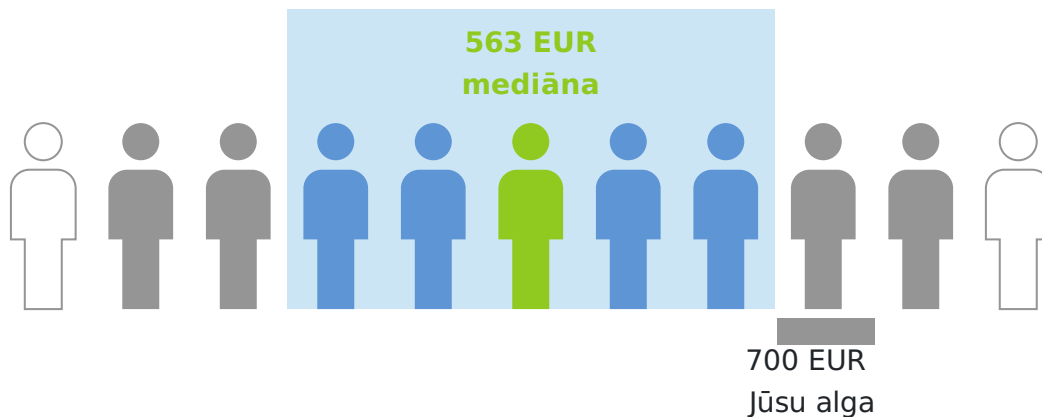
Jūsu pašreizējais amats	Administratīvais darbinieks
Pieredze amatā	Vidējā līmeņa speciālists (3-5 gadu pieredze)
Kopējā alga	700
Reģions:	Valmiera
Iegūtā izglītība	Vidējā izglītība
Dzimums	Sieviete
Darbības sfēra	Citu administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība

Jūsu alga

Reģions: Valmiera

Tipisks Administratīvais darbinieks, kurš strādā Administrācija \$company_size_cond pelna 563 EUR (kopējais atalgojums**), kas ir vidējais līmenis saskaņā ar algu pētījumu.

484 EUR - 675 EUR
tirgus diapazons

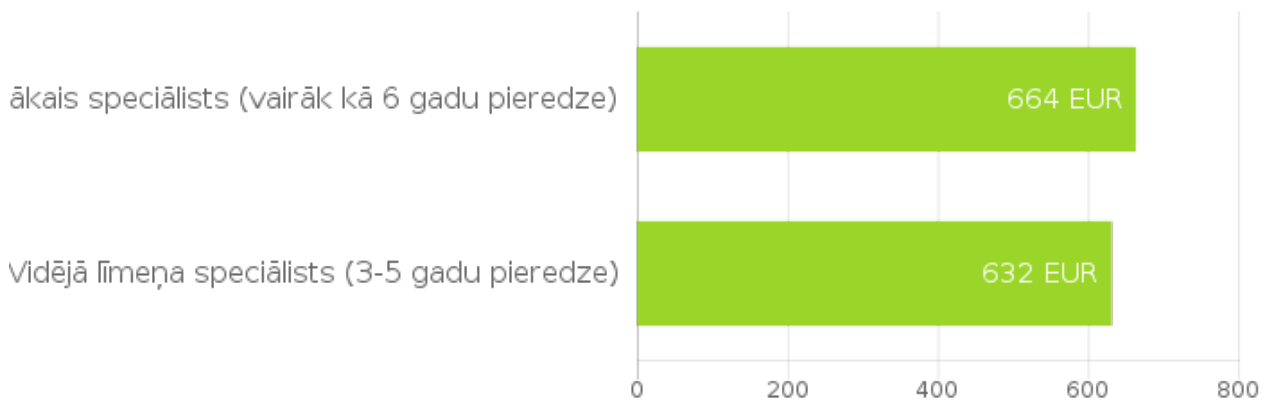


Jūsu alga ir ievērojami augstāka nekā vidējais līmenis. Tādēļ mēs saskatām Jums ļoti zemu potenciālu pārrunām par algas pielikumu.

Alga pēc pieredzes ilguma

Reģions: Valmiera

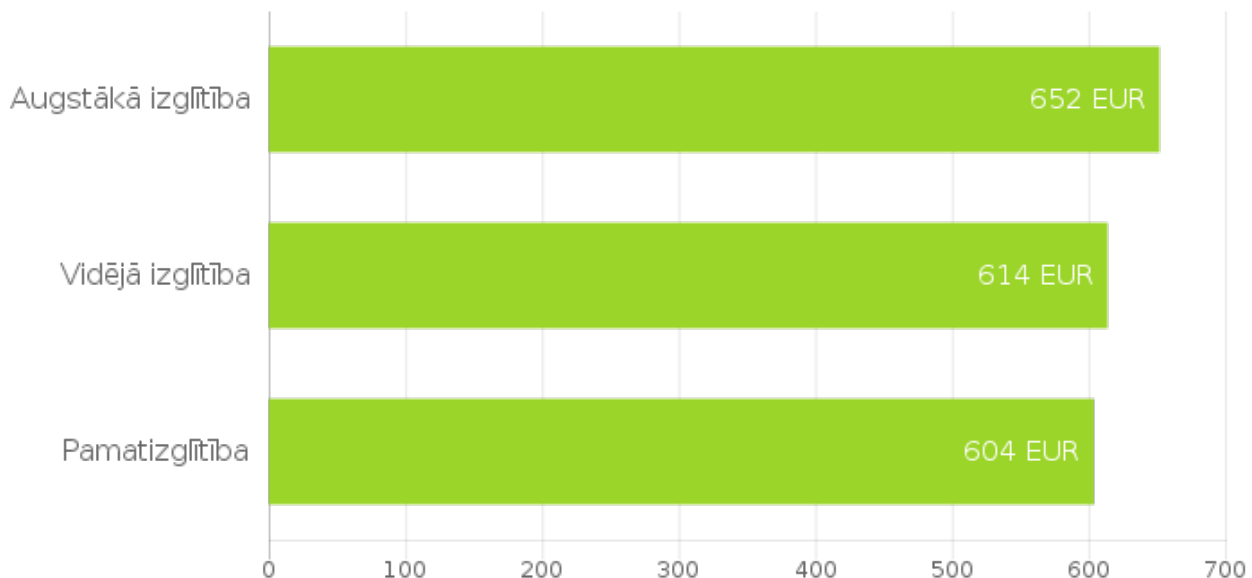
Parasti Administratīvais darbinieks kategorijā Administrācija reģionā Valmiera saņem 563 EUR. Tas ir vidējās algas rādītājs, kas tiek aprēķināts, analizējot Algas.lv datus.



Alga pēc izglītības

Reģions: Valmiera

Tālāk redzamajā diagrammā Jūs varat redzēt vidējo algas līmeni atbilstoši izglītības līmenim Jūsu amata pozīcijā.



Kad vēlams pārrunāt algas pielikumu

Tiklīdz beidzas Jūsu pārbaudes laiks

› Tiek pielietots vairumā uzņēmumu

- › Par to vienojas pirms darba attiecību uzsākšanas (parasti tā ir daļa no darba līguma),
- › Ja nav panākta vienošanās pirms tam, ir pieklājīgi prasīt algas pielikumu, ja darba apjoms pārsniedz iepriekš darba līgumā atrunātos pienākumus un atbildību.

Tiklīdz beidzas Jūsu darba līguma noteiktais termiņš

- › Parasti tiek noteikts konkrēts termiņš - viens gads, kas iepriekš ir atrunāts darba līgumā,
- › Tiklīdz beidzas noteiktais termiņš, parasti darbinieka ieguldījums tiek novērtēts, atalgojums pārskatīts un izvērtēta iespēja noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

Ir mainījies darba apraksts

- › Palielinās zināšanas un pienākumi,
- › Visticamāk, ka atalgojums tiks pārskatīts.

Kādus argumentus izmantot

- › Pateicoties Jūsu profesionālajam sniegunam, uzņēmums pelna vairāk,
- › Jūsu profesionālais sniegums pārsniedzis līdz šim uzstādītos mērķus,
- › Algu pieaugums vērojams ekonomikā vai Jūsu uzņēmuma biznesa sektorā.

No kādiem argumentiem labāk izvairīties

- › **“Mana kolēģa alga ir lielāka nekā man.”** Iespējams, šādas informācijas izpaušanu uzskatīs par pārkāpumu, jo Jūsu darba līguma specifika nosaka, ka darbinieki nedrīkst izpaust citiem savu algas apmēru.
- › **“Ir palielinājušies mani ikdienas iztikas izdevumi.”** Nekad neizmantojiet kā argumentus to, ka Jums ir kredīts, augstāki iztikas izdevumi vai lielāks apgādājamo bērnu skaits.
- › **“Ja nepalielināsiet man algu, es aiziešu no darba.”**

Kā labāk rīkoties

ja man atteica algas pielikumu

- › **Prasiet paskaidrojumu** un sava darba snieguma novērtēšanu. Jums ir tiesības zināt atteikuma iemeslus un prasīt, ko Jūs varētu darīt lietas labā.
- › **Centieties izvairīties no sava sarūgtinājuma izpaušanas.** Nekomentējiet atteikumu savu kolēģu priekšā un neaprunājiet savu darba devēju.
- › **Neuzbrūciet.** Tā vietā uzziniet, kad atkal varēsiet uzsākt sarunu par algas pielikumu.

apstiprināja algas pielikumu

- › **Pasakiet paldies.**
- › **Nerunājiet** par savu algas pielikumu savu kolēģu priekšā.

- › Parakstiet darba līguma pielikumu. Ja darba devējs par to ir aizmirsis, mēģiniet taktiski viņam par to atgādināt, kad būtu iespēja saņemt parakstītu līguma pielikumu par Jūsu algas pielikumu.

Algu sarunas mazos un lielos uzņēmumos

Lai veidotos pozitīvāka saruna, mēs iesakām aizpildīt zemāk esošo veidlapu. Tā Jums palīdzēs labāk sagatavoties gaidāmajām pārrunām par algas pielikumu un apzināties savu finansiālo un nemateriālo ieguldījumu uzņēmumā.

Mazā uzņēmumā

- › **Ātrāka piekļuve** pie lēmumu pieņemēja,
- › Ņemot vērā uzņēmuma ierobežotos resursus, pastāv **zemāka iespējamība**, ka **uzņēmums to var atļauties**,
- › Ja esat **atslēgas darbinieks**, Jūsu darba devējs centīsies Jūs noturēt, kā arī būs daudz **atsaucīgāks**.
- › Vairums mazo uzņēmumu **neiesniedz ikgadējos gada pārskatus**.

Lielā uzņēmumā

- › Tas varētu būt **laikietilpīgāk**,
- › Ir **plašākas iespējas**, lai apspriestu atalgojuma apmēru,
- › Jāiziet caur vairākiem apstiprinājuma etapiem, kur dokumenti ir jāparaksta vairākiem cilvēkiem,
- › Tas ir saistīts ne tikai ar personāla nodaļu, bet arī ar finanšu nodaļu saistībā ar ikgadējo budžetēšanu.

Maināt darbu? Esiet tikko absolvējis/-usi?

Vai Jūs maināt darbu? Vai esiet tikko absolvējis/-usi? Jums būtu jāzina...

Ja Jums neizdodas sagatavoties sarunai par atalgojumu, Jūsu prasības un vēlmes var likties neprofesionālas, tādējādi Jūsu tiešajam vadītājam vai personāla vadītājam būs spēcīgāki pretargumenti. Tas ir tāpēc, ka uzņēmums ļoti labi pārzina savas finanšu iespējas, paredzot noteiktu algu budžetu konkrētajai amata vietai. Pirms sarunas Jums nepieciešams zināt šādas lietas.

- › **Kopējā situācija nozarē** (konkurences lielums jeb kandidātu skaits, kas arī piesakās uz Jūsu amata pozīciju),
- › **Jūsu vērtība darba tirgū**, kādas ir Jūsu īpašās prasmes, ko variet piedāvāt,
- › **Pamatojoties uz vidējo algas līmeni jeb mediānu [A] un Jūsu prasmēm** (amata pieredzi, atbilstības kritērijiem utt.), nosakiet mērķa algas summu **[B]**, kas varētu būt augstāka vai zemāka atkarībā no Jūsu pieredzes utt.,
- › **Atkarībā no darba devēja piedāvājuma [C] un Jūsu mērķa [B], Jūs varat izteikt savu piedāvājumu [E]**, kuram ir jābūt pamatotam,
- › **Atcerieties, ka intervijas laikā jautājumu par atalgojumu pirmajam ir**

jāuzdod personāla atlases speciālistam vai uzņēmuma pārstāvim, bet ne pašam kandidātam.

A Mediāna	563 EUR
B Jūsu mērķis	
C Darba devēja piedāvājums	
D Starpība (B mīnus C)	
E Jūsu pretējais piedāvājums	

Piezīmes, lai sagatavotos

Jūsu pievienotā vērtība

Uzrakstiet savus nozīmīgākos sasniegumus, jo īpaši, kādēļ tie ir svarīgi Jūsu jaunajā darbavietā vai jaunajā amatā.

Nozīmīgi sasniegumi	Manu sasniegumu nozīmīgums potenciālajā darbavietā

Citi nozīmīgi sasniegumi un prasmes

Pierakstiet citas vērtīgas prasmes, ko esiet ieviesis savā darbā.

Alternatīvas

Pierakstiet papildu labumus, ko saņemat papildus algai (finansiālus un nefinansiālus), kurus uzskatiet par atbilstošiem.

Kā Jūsu uzņēmums nosaka algu līmeni?

Algas vadlīnijas

Šajā gadsimtā daudziem uzņēmumiem, īpaši vidējiem un lieliem, ir skaidri izstrādāta atalgojuma politika, kas ir oficiāli zināma visiem darbiniekiem. Uzņēmumu atalgojuma politikas ir saistītas ar dažādiem faktoriem, t.sk., no katra darbinieka atšķirīgās vērtības uzņēmumam. Speciālistu atalgojumu nosacījumi atšķiras no vadītājiem piedāvātajiem nosacījumiem un no tiem, kuri ieņem līdzīgus amatus.

Vairumam uzņēmumu atalgojumu politikas skaidri norāda, kāda ir pamatalga, kāda ir atalgojuma mainīgā daļa (saistīta ar izmērāmo sniegumu, individuālo novērtēšanu u.c. svarīgiem rādītājiem konkrētajā uzņēmumā), no kā un uz kā pamata tiek aprēķinātas pārdošanas prēmijas, vai un kad tiek sadalīta peļņa, kuram pienākas Ziemassvētku prēmiju un “13-tā alga”, utt.

Daudzos gadījumos šīs atalgojuma vadlīnijas arī nosaka to, kurās grupās konkrētie darbinieki tiek ierindoti, ņemot vērā viņu speciālistu zināšanas, prasmes, pienākumus un kompetences.

Darbinieku sadalījums

Daudzos uzņēmumos darbinieki ir sadalīti vairākās grupās pēc profesijas. Atalgojuma sistēmas šajos uzņēmumos atspoguļo šo darbinieku sadali un seko noteiktām vadlīnijām, kā arī nosaka atšķirīgu atlīdzību esošajiem darbiniekiem. Atsevišķām amatu pozīcijām ir īpašas iezīmes, piemēram, ražošanas uzņēmumi klasificē savus darbiniekus strādniekos un ofisa tipa darbiniekos. Tas nosaka katrai grupai individuāli uzstādītus mērķus. Šie mērķi bieži vien ir saistīti ar mainīgo atalgojuma daļu, par ko iepriekš ir vienojušās abas puses, tādējādi darbinieks ir informēts par to, kā izpildīt plānu.

Bez tam, uzņēmumu atalgojuma politikas bieži vien ir atšķirīgas starp vadītājiem un konkrētas nozares speciālistiem, ņemot vērā pieprasījumu pēc šāda veida darbiniekiem darba tirgū un to, cik ātri vai lēni tos iespējams aizvietot.

Daudzās vadošās amatu pozīcijās ir svarīgas ne tikai speciālista zināšanas, bet arī citas iemaņas un prasmes, kā arī viņu atalgojums ir tieši atkarīgs no konkrētā uzņēmuma peļņas.

No otras puses, daži uzņēmumi, piemēram, valsts institūcijas, iedala savus darbiniekus vairākās grupās vai nodaļās, atkarībā no darba stāža, izglītības, utt.

KPI (galvenie snieguma rādītāji)

Vēl viena iespēja ir balstīt atalgojuma sistēmu uz skaidri definētiem KPI – galvenajiem snieguma rādītājiem. Tie tiek sastādīti tādā veidā, lai tos būtu viegli izmērīt un izvērtēt, kā

arī, lai tie būtu viegli saprotami visām darbinieku grupām. Galvenie parametri primāri sevī iekļauj **kvalitāti, termiņu ievērošanu, darba veikumu**. Katrs rādītājs ir būtisks, jo tas nepieciešams, lai novērtētu darbinieku un aprēķinātu viņa bonusu. Šie rādītāji tiek pielāgoti katram konkrētajam amatam.

Vērtēšanas sistēma, papildu citām lietām, ietver katra konkrētā darbinieka spēju un kompetenču novērtēšanu. Šādā veidā izveidotās atalgojuma sistēmas mērķis ir būt pēc iespējas objektīvākam un izslēgt darba devēja subjektīvo vērtējumu par darbinieku.

Algu pētījumi

Kad ir noteikta uzņēmuma atalgojuma sistēma, ir jāņem vērā vairākas uzņēmuma specifiskas iezīmes. Šī iemesla dēļ, uzņēmumi vēršās pie ekspertiem, kas specializējas atalgojuma sistēmu veidošanā, pēc padoma. Svarīgs pamata materiāls, uz kā balstīt uzņēmuma atalgojuma sistēmu ir algu un atlīdzību pētījumi, kas parāda arī kopējo situāciju darba tirgū un līdzīgā darbības sfērā. Pamatojoties uz atalgojuma situācijas analīzi, darbinieku algas tiek noteiktas, ņemot vērā situāciju darba tirgū.

Algas mazos uzņēmumos

Diemžēl, **mazo uzņēmumu** gadījumā algu sistēma bieži vien ir neskaidra un tiek izskatīta katrā gadījumā atsevišķi. Galvenais, ko ņem vērā, vai konkrētā amata pozīcija ir pieprasīta darba tirgū vai nav. Rezultātā reizēm rodas situācija, kad noteiktiem darbiniekiem tiek pārmaksāts. Tādā veidā, dažu speciālistu pieprasījums darba tirgū tiek "deformēts", pārrunu / darba intervijas laikā uzņēmumam pieprasot nesamērīgi augstas algas. Kā rezultātā, mazie uzņēmumi bieži vien nespēj atļauties šāda veida speciālistus. Arī gadījumā, ja šāds darbinieks tiktu noalgots, uzņēmums nevarētu ilgstoši atļauties apmaksāt viņa darbu.

Algas pārredzamība

Ideālā situācijā atalgojuma vadlīnijas jeb pamatprincipi ir skaidri definēti katram darbiniekam darba līgumā, kur tie ir pieejami jebkurā laikā. Par izmaiņām atalgojumā ir jābūt šādai informācijai: kad pirmo reizi tiek pārskatīts atalgojums pēc darba attiecību uzsākšanas, cik bieži tiek pārskatīta darbinieka darba alga (vai pēc pārbaudes laika, pēc gada, utt.), vai un kad darba devējs izmaksā Ziemassvētku prēmijas un, tā saucamo, 13-to algu, kā tiek sadalīta peļņa (cik lielu % darbinieks var saņemt), kad tiek veiktas novērtējuma pārrunas, kuras parasti ir saistības arī ar pamatalgas izvērtēšanu (vai vienu reizi gadā, vienu reizi sešos mēnešos vai biežāk), kā arī, kas vēl ietekmē atalgojumu konkrētajā uzņēmumā.

Faktori, kas ietekmē algas pieaugumu

Darbinieka atalgojums atkarīgs no vairākiem faktoriem vienlaicīgi. Piemēram, no inflācijas noteiktajā valstī, uzņēmuma darbības sfēras, darbinieka kompetences noteiktajā nozarē, uzņēmuma lieluma, no uzņēmuma preces un pakalpojuma pieprasījuma, servisa u.c.

faktoriem, kas ir jāņem vērā. Gala rezultātā, atalgojuma sistēma ietekmē kopējo valsts ekonomisko situāciju, apkārt esošo valstu situāciju un, jo īpaši galvenos eksportētājus.

Arī arodbiedrības ietekmē uzņēmuma iekšējo un ārējo ekonomisko situāciju. Ja arodbiedrība pastāv uzņēmuma iekšienē, viņiem jebkurā gadījumā ir tiesības piedalīties pārrunās par atalgojumu. Arodbiedrībai, kā darbinieku pārstāvjiem ir spēcīga ietekme uz atalgojuma politikas jomu un uzņēmuma atalgojuma noteikumiem.

Kā tiek apkopoti pētījuma dati?

Uzņēmumam CVonline.lv ir lielākā algu pētījumu datu bāze. Ar portāla Algas.lv palīdzību, uzņēmums apkopo datus un piedāvā citiem uzņēmumiem kvalitatīvu algu pētījuma analīzi. Analizējamie dati tiek rūpīgi apstrādāti. Dati pieejami datubāzē un tiek uzglabāti maksimums vienu gadu, pēc tam tie tiek automātiski dzēsti. Portālā Algas.lv patstāvīgi tiek apkopoti un atjaunināti visi dati. Pirmkārt, pētījuma dalībnieku nekorekti savadītie dati tiek atlasīti un dzēsti no datubāzes. Pēc tam, tiek novērtēti pieejamie datu bāzes dati un izveidota gala atskaite.

Analīzes apstrāde



Pētījuma dalībnieki



Dzēstie dalībnieki



Datu analīze



Jūsu analīze

Autortiesības

Saskaņā ar Latvijas Republikas Autortiesību likumu un Eiropas Savienībā spēkā esošo likumdošanu par autortiesībām, šajā dokumentā sniegtie pārskata rezultāti ir uzskatāmi par oriģināldarbu, kas atrodas tiesiskā aizsardzībā. Darba autors vai persona, kura ir tiesīga realizēt izpildāmo pārskatu ir CV-Online Latvia SIA. Bez iepriekšējas rakstiskas autora piekrišanas, lietotājam nav atļauts ražot šo darbu kopijas, publiski izplatīt darba oriģinālu vai tā kopiju, to pārdodot vai nododot īpašuma tiesības citā veidā, izmantojot izīrēšanu vai aizdošanu. Tāpat nepieciešama autora piekrišana darba rediģēšanai, ieskaitot darbu antoloģiju. Jebkura nesankcionēta apstrāde, izmantojot, autora darba izīrēšanu un rediģēšanu bez autora piekrišanas vai pārkāpjot Autortiesību likumu, ir aizliegta. Šī dokumenta izmantošana citiem mērķiem, bez iepriekšējas autora piekrišanas, ir aizliegta.

Kontakti

CV-Online Latvia SIA
Baznīcas iela 20/22-30
Rīga, LV-1010
Latvija

laura.krumina@cv.lv