



FINANŠU NOZARES ATALGOJUMA PĒTĪJUMS LATVIJA 2022

Autortiesības

Šajā dokumentā ir iekļauta konfidenciāla informācija, kas paredzēta tikai Jūsu pārstāvētās organizācijas lietošanai, un nevienu tā daļu nedrīkst izpaust trešajai pusei bez rakstiskas piekrišanas.

Šī atskaites kopija ir sagatavota un nodota lietošanā:

© Figure Baltic Advisory 2022

IEVADS

2022. gada Finanšu nozares atalgojuma pētījums ir astoņpadsmitais šāds pētījums šajā konkrētajā nozarē. Pētījuma rezultāti atspoguļo atalgojuma tendences un praksi Latvijas finanšu nozarē.

Nozares atalgojuma pētījuma mērķis ir sniegt Finanšu organizācijām objektīvu informāciju par darbinieku atalgojumu.

Pētījums sniedz pārskatu par šī brīža algām (uz 2022. gada jūniju) Finanšu nozarē, pēta izmaiņas pret iepriekšējiem gadiem un raksturo, ko organizācijas var sagaidīt attiecībā uz darbinieku atalgojumu.

2022. gada Finanšu nozares atalgojuma pētījumā ir apkopota informācija, kas iesniegta par **34** organizācijām. Analizēto darbinieku skaits paliek stabili augstā līmenī - šogad pētījumā tiek analizētas **9 989** pozīcijas

Atskaitē ir iekļauts: (1) analizēta informācija par atalgojuma izmaiņām un atalgojuma politiku, (2) detalizēta, uz atalgojumu balstīta, analīze atbilstoši amatu saimēm un līmeņiem un (3) atalgojuma informācija algu tabulas atbilstoši amatu saimēm un līmeņiem.

Atalgojuma analīzes rīks (CAT) Excel formātā ietver salīdzinājumu, balstītu uz organizācijām un darbiniekiem (skatīt uz Organizācijām un Darbiniekiem balstītu pieeju)

Mēs ceram, ka mūsu pētījums jums būs kā noderīgs rīks, lai veiktu ar atalgojumu saistītus lēmumus.

Mēs vēlamies izteikt pateicību visiem dalībniekiem, kuri piedalījās un palīdzēja pētījuma tapšanā.

Ar cieņu,

Anta Praņēviča, Kristiāna Boša, Jānis Kaļķis, Viktors Kačalovs, Mārīte Martinsone



TALANTS UN ATALGOJUMS

Kā atrast ideālu līdzsvaru starp cerībām un iespējām?

Kā novērtēt talantu skaitļos?

Kāds ir... nenovērtējamās vērtības adekvāts novērtējums?

Atrodiet atbildes Atalgojuma Pētījumā

TALANTS UN ORGANIZĀCIJA

Vai mēs saderam kopā?

Vai mēs sarunājamies vienā valodā?

Vai esam "savā ādā"?

Atrodiet atbildes Organizāciju Kultūras Pētījumā

Pētījums top sadarbībā ar Tallinas Universitāti

TALANTS UN APMIERINĀTĪBA

Vai talanti ir apmierināti un apņēmības pilni?

Kāda ir saistība starp rezultātiem un sajūtām?

Cik cilvēciskā ir darba vide un organizācija?

Atrodiet atbildes Darbinieku Apmierinātības Pētījumā

KOPSAVILKUMS 2022

**34**

organizācijas iesniedza datus dalībai 2022. gada Finanšu sektora atalgojuma pētījumā.

**9 989**

darbinieku atalgojuma dati tika analizēti pētījuma ietvaros. 91% darbinieku strādā Rīgā, Pierīgā un Jūrmalā, 9% darbinieku - citos Latvijas reģionos.

**+8,8%**

bija vidējās izmaiņas mēneša pamatalgā tiem darbiniekiem, kas veic līdzīgus pienākumus kā gadu iepriekš. Gada kopējā alga palielinājusies vidēji par 13,5%. Šajā izmaiņu aprēķinā iekļauti visu darbinieku dati, ieskaitot tos, kam atalgojums netika mainīts vai tika samazināts.

**48%**

organizāciju 2021. gadā tika samazināts darbinieku skaits, tikpat daudz – 42% organizāciju tas tika palielināts, kamēr 4% organizāciju darbinieku skaits netika mainīts.

**11,4%**

bija vidējais mēneša pamatalgas pieaugums darbiniekiem, kuriem būtiski nav mainījušies amata pienākumi pēdējo 12 mēnešu laikā.

**10%**

bija vidējā brīvprātīgi aizgājušo darbinieku mainība pēdējo 12 mēnešu laikā, kamēr kopējā darbinieku mainība bija vidēji 17%.

**77%**

darbinieku tika palielināta mēneša pamatalga, kamēr gada kopējā alga palielinājusies 91% darbinieku, kas veica līdzīgus pienākumus kā gadu iepriekš.

**96%**

organizāciju plāno palielināt mēneša pamatalgu nākamajos 12 mēnešos, kamēr 95% plāno palielināt arī gada kopējo algu.

**76%**

organizāciju darbinieku pēdējo 12 mēnešu laikā ir saņēmuši vismaz vienu no atalgojuma mainīgās daļas komponentēm. 57% darbinieku ir saņēmuši īstermiņa prēmijas, 9,1% ir saņēmuši ilgtermiņa prēmijas un 9,3% darbinieku - pārdošanas prēmijas/ piemaksas.

**84%**

organizācijas piedāvā īstermiņa prēmijas (mainīgās prēmijas) un 48% organizāciju piedāvā pārdošanas prēmijas vismaz vienai darbinieku grupai. 19% organizāciju piedāvā ilgtermiņa prēmijas.



+5,9%

ir vidējās prognozētas izmaiņas mēneša pamatalgā nākamajos 12 mēnešos. Gada kopējās algas vidējās prognozētas izmaiņas ir 4,9%, 5,4% un 4,9%, attiecīgi par 2022., 2023. un 2024. gadiem.



74%

organizāciju līdz gada beigām plāno palielināt darbinieku skaitu, 11% organizāciju tiek plānots to atstāt nemainīgu un 5% - to samazināt



97% no organizācijām piedāvā gan iekšējās, gan ārējās apmācības, kamēr 3% nepiedāvā apmācības saviem darbiniekiem. 51% organizāciju apmācību izdevumi nav mainījušies, 39% apmācību izdevumi pieauga, kamēr 10% organizāciju ir samazinājušas savus izdevumus darbinieku apmācībām.

SATURS

IEVADS	2
KOPSAVILKUMS 2022	4
SATURS	6
PETĪJUMA METODOLOĢIJA	7
Uz organizācijām un uz darbiniekiem balstītas aprēķinu metodes	9
PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU STRUKTŪRA UN DALĪJUMS	11
I ATALGOJUMU SISTĒMAS IZMAIŅAS UN ATALGOJUMA POLITIKA	16
1.1. Izmaiņas atalgojumā	16
1.2. Izmaiņas darbinieku skaitā	26
1.3. Atalgojuma sistēma un atalgojuma izmaiņas	29
1.4. Prognozētās izmaiņas atalgojumā	37
1.5. Personālvadības budžets	39
1.6. Atalgojuma komponentes	42
1.6.1. Pārdošanas prēmijas (iekļaujot komisijas tipa prēmijas)	45
1.6.2. Īstermiņa prēmijas un piemaksas	47
1.6.3. Ilgtermiņa prēmijas	49
1.7. Atvieglojumi un labumi	53
1.7.1. Ar darba pienākumu veikšanu saistīti labumi	57
1.7.2. Darba un privātās dzīves līdzsvars	60
1.7.3. Citi labumi	64
1.8. Apmācības	73
1.9. Taisnīgs atalgojums	75
1.10. Citi personālvadības izaicinājumi	81
II AR ATALGOJUMU SAISTĪTA DETALIZĒTA ANALĪZE AMATU SAIMĒS UN LĪMEŅOS	86
2.1. Vidējās izmaiņas atalgojumā amatu saimēs un līmeņos	86
2.2. Vidējās atalgojuma mainīgās daļas proporcija amatu saimēs un līmeņos	105
2.3. Atalgojuma izmaiņas amatu vērtībām punktos	115
2.4. Atalgojuma līmeņi amatu vērtībām punktos – Faktiskie atalgojuma līmeņi	116
2.5. Atalgojuma līmeņi amatu vērtībām punktos – Regresītie atalgojuma līmeņi	117
PIELIKUMS A – Amatu saimes un līmeņi ar punktu vērtībām	118
PIELIKUMS B – Pētījuma dalībnieki	131
PIELIKUMS C - Termini	132
PIELIKUMS D - Analītiskā amatu vērtēšanas metode	133



PETĪJUMA METODOLOĢIJA

Dalībnieki un mērķa grupa

Finanšu nozares atalgojuma pētījuma mērķis ir nodrošināt katras organizācijas atalgojuma analīzi un salīdzinājumu ar darba tirgu, balstoties uz strukturētiem un kvalitatīviem tirgus datiem Latvijas finanšu nozarē.

Pētījums palīdz sekot un izvērtēt izmaiņas darba tirgū, pieņemt ar atalgojumu saistītus lēmumus un noteikt piemērotāko atalgojuma paketi darbiniekiem, balstoties uz šī brīža tirgus situāciju.

Amatu klasifikācija

Lai nodrošinātu precīzu atalgojuma salīdzinājumu starp līdzīgu amatu veicējiem, katras organizācijas amati tiek klasificēti noteiktās amatu saimēs (pēc funkcijas un satura) un līmeņos (pēc atbildības un darba sarežģītības), izmantojot Vispārējā tirgus Amatu katalogu un Finanšu Amatu katalogu. Organizācijā pārstāvētie amati tiek sadalīti amatu saimēs un līmeņos atbilstoši vispārējam un/vai nozares amatu katalogam. Visas amatu saimes un līmeņi ir novērtēti, izmantojot analītisko amatu novērtēšanas metodi (see PIELIKUMS C -) (skatīt D pielikumu - analītiskās amatu vērtēšanas metodes apraksts), lai veiktu dažādu amatu saimju līmeņu salīdzinājumu punktos. Tas ļauj salīdzināt atalgojumu pēc punktiem līdzvērtīgos amatos.

Klasifikācijai izmantotie amatu apraksti atrodami virs atalgojuma tabulām, kuras iespējams lejupielādēt <https://latvija.fontes.lv>, sadaļā “Rezultāti” pie lejupielādēm un izvēloties “Algu tabulas”.

Atalgojuma datu apkopošana un analīze

Atalgojuma dati tika apkopoti, izmantojot divus datu ievākšanas avotus: Algu tabulas (Excel) un Aptauju par organizācijas atalgojuma politiku.

Dati tika ievākti par visiem amatiem iekš organizācijas. Dati tika apkopoti, apstrādāti un analizēti laika posmā no 2022.gada maija līdz jūlijam. Mēneša pamatalgas dati ir aktuāli par 2022.gada jūniju. Aprēķinot gada kopējo algu, izmaksātās īstermiņa prēmijas/ piemaksas un piešķirtos ilgtermiņa prēmijas/ piemaksas, tiek ņemti vērā pagājušie 12 mēneši.

Atalgojuma izmaiņas amatu saimēs un līmeņos tiek aprēķinātas darbiniekiem, kuriem amats, pienākumi un atbildība nav mainījusies pēdējā gada laikā, kā arī darbiniekiem, kuriem amats, pienākumi un atbildība ir mainījusies (piemēram, kuri strādā augstākas vai zemākas nozīmes amatā, salīdzinot ar pagājušo gadu, vai arī ir nākuši klāt pienākumi/ palielinājusies atbildība)

Papildus atalgojuma datiem organizāciju pārstāvji iesniedz informāciju par atalgojuma politiku dažādās darbinieku grupās. Informācija atalgojuma politikai ir apkopota piecās kategorijās – vispārīga informācija par organizāciju, atalgojuma sistēma, atalgojuma sastāvs (ieskaitot piemaksu shēmas), labumi un apmācības, citi papildus jautājumi.

Elektroniski iegūtie dati tika pārbaudīti un racionalizēti. Statistiskajā analīzē tika izmantoti sekojoši rīki: RStudio Desktop un MS Excel.

Veicot statistisko analīzi, sniegtajām atbildēm tiek aprēķināta mediāna un vidējā aritmētiskā vērtība. Atalgojuma datu analīzē tiek aprēķinātas arī citas vērtības, kā 10% un 90% procentīles (apakšējā un augšējā decile), 25% un 75% procentīles (apakšējā un augšējā kvartile) (skatīt E pielikumu - Termini). Tabulās un attēlos norādītās vērtības aprēķinātas pret kopējo sniegto atbilžu skaitu konkrētajā jautājumā (respondenti, kuri attiecīgajā jautājumā atbildi nesniedza, aprēķinos netiek iekļauti).

Atalgojuma tirgus dati tiek rādīti apkopotā veidā, balstoties uz diviem principiem:

- atspoguļot pēc iespējas objektīvāku informāciju;
- nodrošināt organizāciju sniegtās informācijas konfidencialitāti

Šo iemeslu dēļ analīzē tiek izmantots minimālā organizāciju skaita kritērijs.

Atskaitē atalgojuma dati tiek norādīti bruto vērtībās, eiro valūtā (EUR).



Uz organizācijām un uz darbiniekiem balstītas aprēķinu metodes

Atalgojuma pētījums sastāv no divām atšķirīgām aprēķina metodēm: uz organizācijām balstīta analīze un uz darbiniekiem balstīta analīze.

Uz organizāciju balstīta analīze precīzāk atspoguļo organizāciju politiku (darba samaksa konkrētiem amatiem), kamēr uz darbiniekiem balstīta analīze raksturo darba tirgus realitāti (darba samaksa privātpersonai).

Padoms: Uz darbinieku balstīta analīze norāda cik vidēji cilvēks nopelna...nevis cik vidēji organizācija maksā.

Uz organizāciju balstīts aprēķins (saīsinājumā **ORG**) – darba tirgus empīriskais sadalījums tiek aprēķināts, izmantojot vidējo darbinieku samaksu katrā organizācijā. Katra uzņēmumam ir līdzvērtīga ietekme, lai neviens uzņēmums nevarētu būtiski ietekmēt statistiku, balstoties uz lielu darbinieku proporciju. "Uz Organizāciju balstīts" termina daļa norāda, ka tiek atspoguļots, ko organizācija tipiski maksā par šādu darbu. Sākumā tiek aprēķināta vidējā samaksa katram amatam individuāli katrā uzņēmumā, un tad aprēķināts vidējais rādītājs no iepriekš aprēķinātajām vidējām vērtībām organizācijās.

Uz darbiniekiem balstīts aprēķins (saīsinājumā **IND**) – darba tirgus empīriskais sadalījums tiek aprēķināts, izmantojot individuālās darbinieku (amatu) algas, neņemot vērā piederību organizācijai. Katram darbiniekam ir līdzvērtīga ietekme, un organizācijas ar lielāku darbinieku skaitu konkrētajā amatā var būtiski ietekmēt statistikas rezultātus. "Uz Darbinieku balstīts" termina daļa nozīmē, ka tā ir darba tirgus vidējā samaksa personai.

Atalgojuma datu analīzes rīks (CAT) atspoguļo gan uz organizāciju balstītu, gan uz darbinieku balstītu aprēķina metodi. Tendencu līknes iekš Atalgojuma datu analīzes rīka ir balstītas uz organizāciju aprēķina metodes!

Paskaidrojums

Piemēram, ir organizācijas A (ar 3 darbiniekiem), B (ar 2 darbiniekiem), C (ar 9 darbiniekiem), D (ar 2 darbiniekiem) un E (ar 4 darbiniekiem).

Ja mēs vēlamies zināt vidējo algu balstītu uz darbiniekiem (uz darbinieku balstīta metode), tad tiek saskaitītas visas darbinieku algas kopā un summa izdalīta ar 20 (kopējais darbinieku skaits visas 5 organizācijās kopā).

Ja mēs vēlamies zināt vidējo algu balstītu organizācijām (uz organizāciju balstīta metode), tad sākumā tiek aprēķinātas vidējās algas iekš organizācijas, un tad aprēķināta vidējā vērtība no vidējām vērtībām organizācijās (saskaitot kopā vidējās organizāciju vērtības un izdalot summu ar 5).

Balstīts uz darbiniekiem

Org	Alga
A	1 000
A	1 000
A	1 000
B	900
B	1 200
C	860
C	860
C	860
C	900
C	920
C	920
C	980
C	980
C	980
D	800
D	850
E	1 200
E	1 200
E	1 200
E	1 500
Vidējais	1 006
Mediāna	980

Balstīts uz organizācijām

Org	Vidējā alga
A	1 000
B	1 050
C	920
D	825
E	1 275
Vidējais	1 014
Mediāna	1 000



PĒTĪJUMA DALĪBNIEKU STRUKTŪRA UN DALĪJUMS

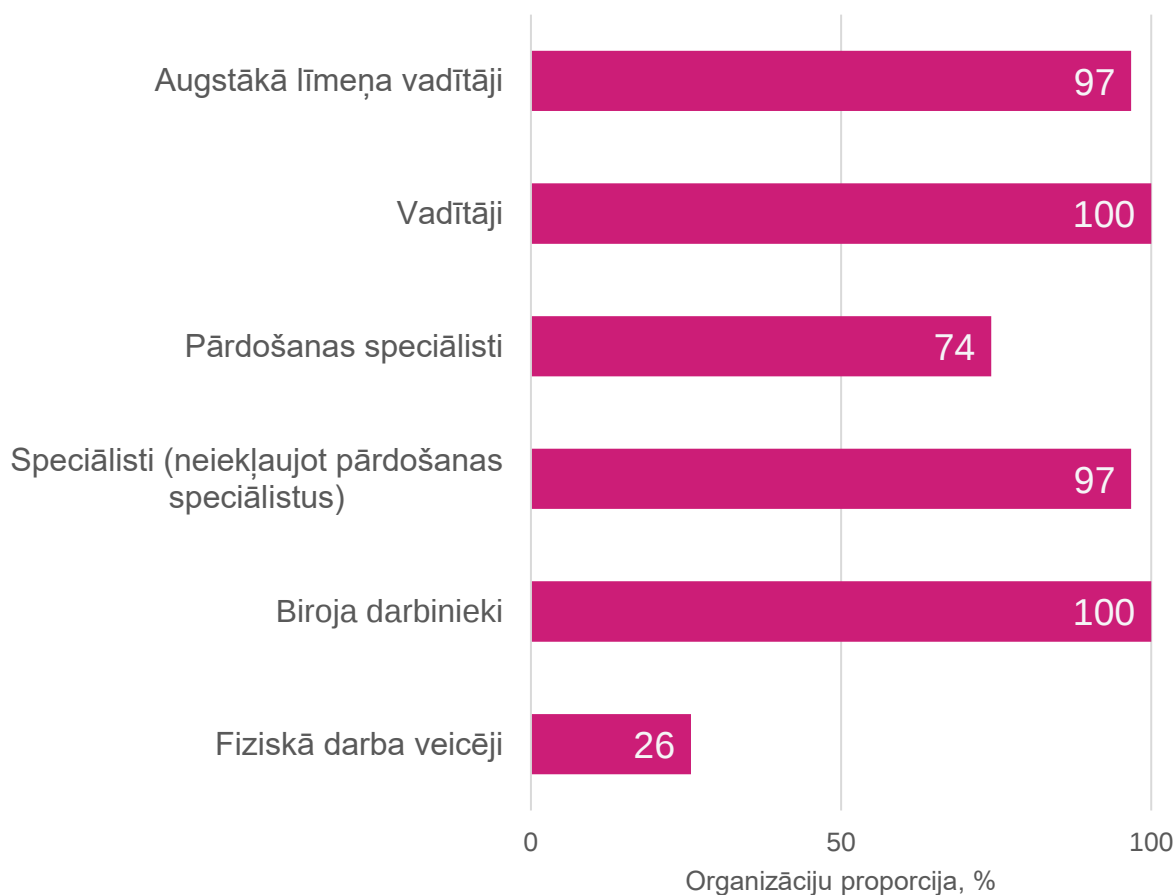
Kopumā **34** organizācijas iesniedza atalgojuma datus Finanšu nozares atalgojuma pētījumam. Visi dalībnieki iesniedza algu tabulu, kā arī **31** aizpildīja politikas aptauju.

Atalgojuma dati sastāv no **9 989** pozīcijām, kuras tika izmantotas priekš datu analīzes. 66% no pozīcijām pārstāv sievietes un 34% pārstāv vīrieši. 91% no darbiniekiem atrodas Rīgā, kamēr pārējie 9% darbinieki atrodas citos Latvijas novados.

Pirmajā pētījuma daļā atalgojuma politikas dati ir analizēti pa darbinieku grupām (skatīt 1.attēlu). Dēļ atšķirībām organizatoriskajās struktūrās un organizāciju lielumā, datu kopa darbinieku grupās ir atšķirīga.

1. attēls. Darbinieku grupas organizācijās (balstīts uz pētījuma dalībnieku atbildēm)

(Attēls parāda darbinieku grupu biežumu organizācijās)



Attēlā apkopoti rezultāti par 31 organizācijām.

Augstākā līmeņa vadītāji – darbinieki (vadības komanda), kas izstrādā stratēģisko vīziju un/vai vada vairāku nodaļu/apakšnodaļu operatīvo darbību. Augstākā līmeņa vadītāji nosaka organizācijas politiku vai tās darbības virzienus, kā arī vada to darbību - parasti, vadot citus vadītājus. Augstākā līmeņa vadītāji var būt organizācijas vadītājs, valdes loceklis, funkciju vadītāji vai apakšfunkciju vadītāji lielās organizācijās.

Vadītāji (*pirmā līmeņa vadītāji, vidējā līmeņa vadītāji*) – darbinieki, kuri koncentrējas uz taktisko redzējumu un/vai operatīvām darbībām noteiktā jomā. Atskaitās augstākā līmeņa vadītājam. Ir vadītāja pilnvaras par nodaļas vai grupas darbu. Koordinē un vada atsevišķu nodaļu, pakalpojumu vai produktu organizācijā. Izstrādā operacionālās un administratīvās procedūras, formulē konkrētās darbības sfēras politiku, organizē, vada un virza citu darbinieku darbu noteiktu mērķu sasniegšanai.

Pārdošanas speciālisti – darbinieki, kas pārdod produktus, pakalpojumus vai risinājumus citām organizācijām vai privātpersonām un ir atbildīgi par pārdošanas rezultātiem. Speciālisti bez vadības atbildības, taču var sniegt atbalstu un uzraudzīt mazāk pieredzējušus darbiniekus. Vecākie pārdošanas speciālisti var uzņemties arī komandas līdera lomu, kas balstīta uz eksperta kompetenci, nevis darbinieku vadību. Atskaitās vadītājam.

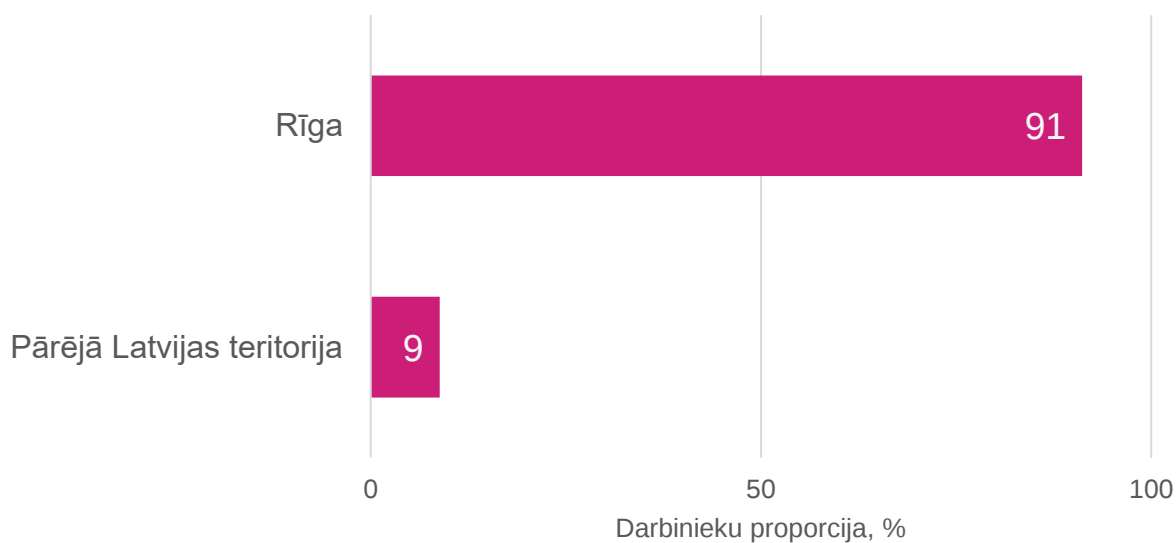
Speciālisti (neiekļaujot pārdošanas speciālistus) (*vecākie speciālisti, speciālisti*) – dažādu jomu speciālisti bez vadības atbildības, taču var sniegt atbalstu un uzraudzīt mazāk pieredzējušus darbiniekus. Vecākie speciālisti var uzņemties arī komandas līdera lomu, kas balstīta uz eksperta kompetenci, nevis darbinieku vadību. Atskaitās vadītājam. Vairums amatu šajā grupā ir atbildīgi par profesionālo un tehnisko ikdienas darbu organizācijā/nodaļā.

Biroja darbinieki (*jaunākie speciālisti, speciālisti, tehniskie darbinieki*) – darbinieki, kas nodrošina organizācijas administratīvo un tehnisko atbalstu un kuriem nav uzraudzības vai vadības atbildības. Atskaitās vadītājam/uzraugam. Biroja darbinieki, atbalsta darbinieki, tehniskie darbinieki (izņemot strādniekus). Darbs tiek veikts atbilstoši iepriekš izstrādātiem standartiem un vadlīnijām. Lielākajai daļai darbinieku ir nepieciešama tikai neliela darba pieredze un zināšanas attiecīgajā jomā.

Fiziskā darba veicēji (*strādnieki, tehniskā atbalsta darbinieki*) – mazkvalificēti vai nekvalificēti darbinieki, kuriem pienākumu veikšanai nav nepieciešama speciāla izglītība. Veic vienkāršus standarta darbus. Atskaitās vadītājam/vecākajam speciālistam. Iekļauj ražošanas un darbības atbalsta darbiniekus un tehniķus.

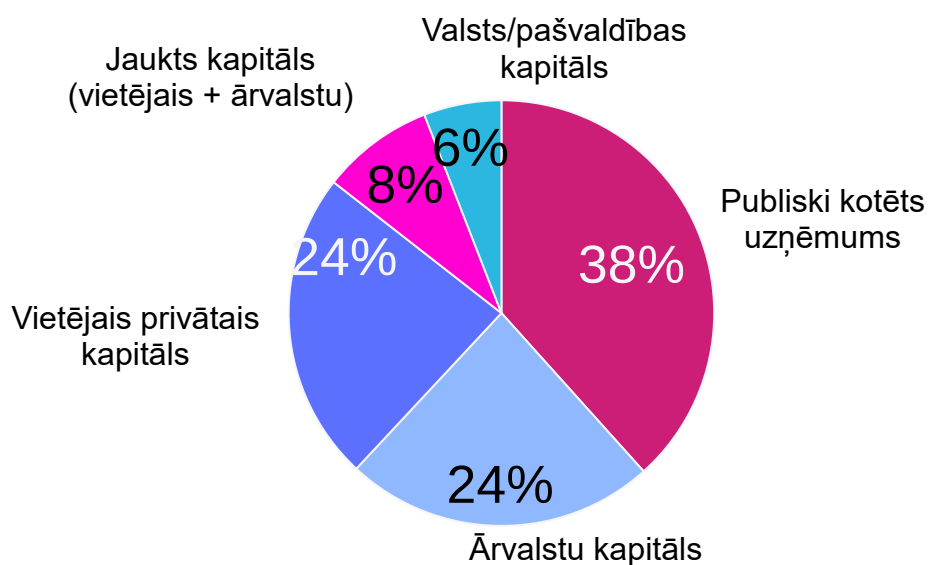


2. attēls. Darbinieku dalījums pēc reģionālās atrašanās vietas



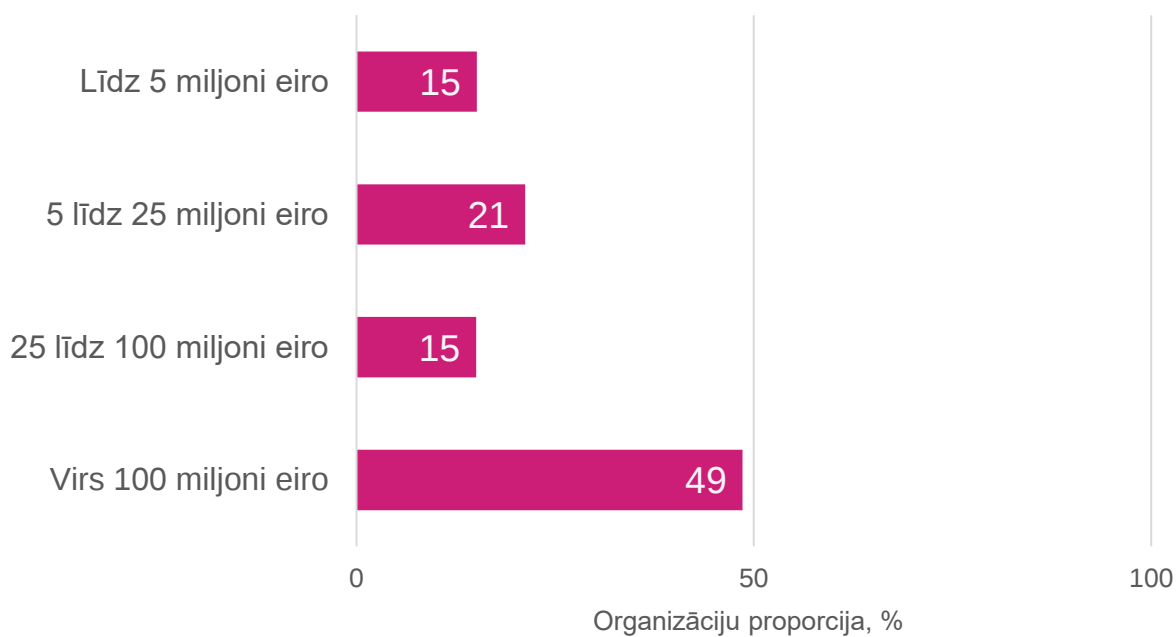
Attēlā apkopoti rezultāti par 34 organizācijām.

3. attēls. Organizāciju dalījums pēc kapitāla piederības



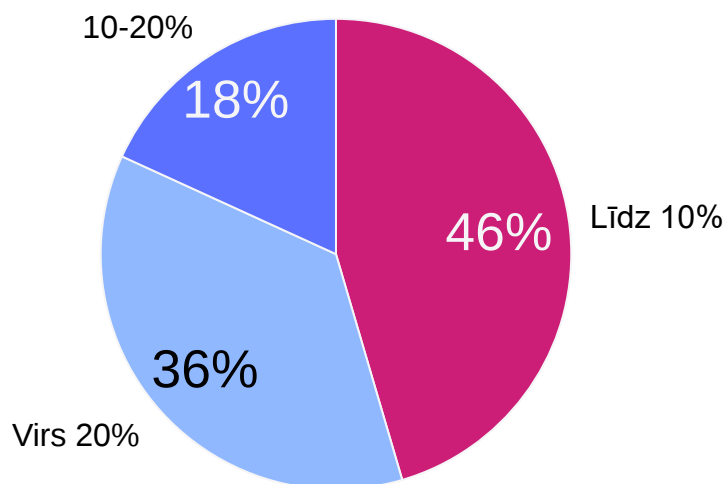
Attēlā apkopoti rezultāti par 34 organizācijām.

4. attēls. Organizāciju dalījums pēc apgrozījuma



Attēlā apkopoti rezultāti par 33 organizācijām.

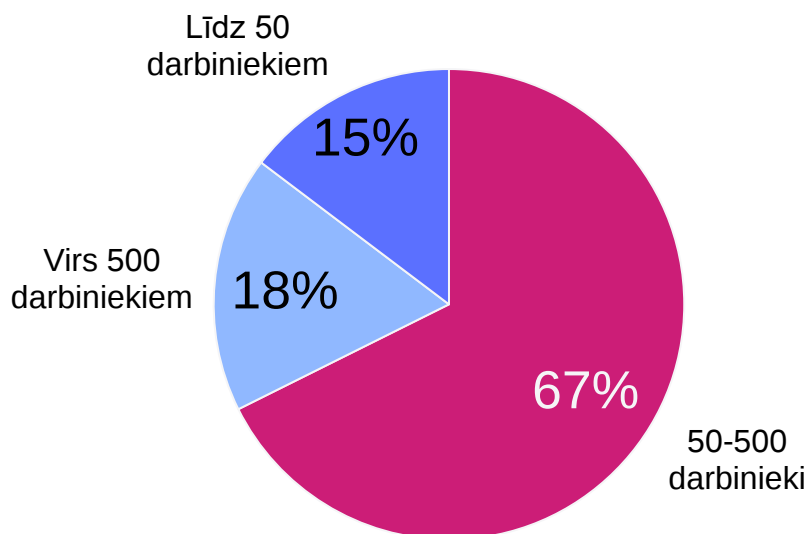
5. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbaspēka izmaksām (% no apgrozījuma)



Attēlā apkopoti rezultāti par 22 organizācijām.

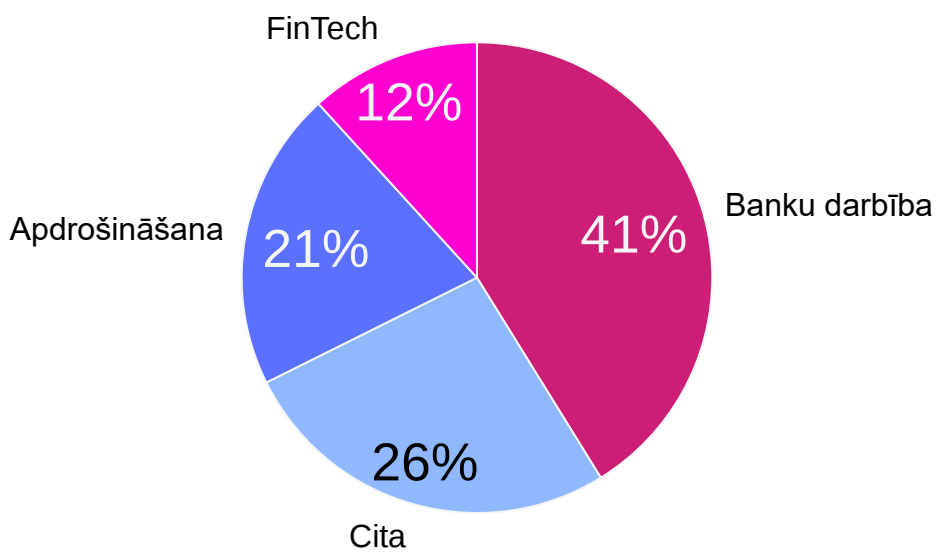


6. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbinieku skaita



Attēlā apkopoti rezultāti par 34 organizācijām.

7. attēls. Organizāciju dalījums pēc darbības jomas



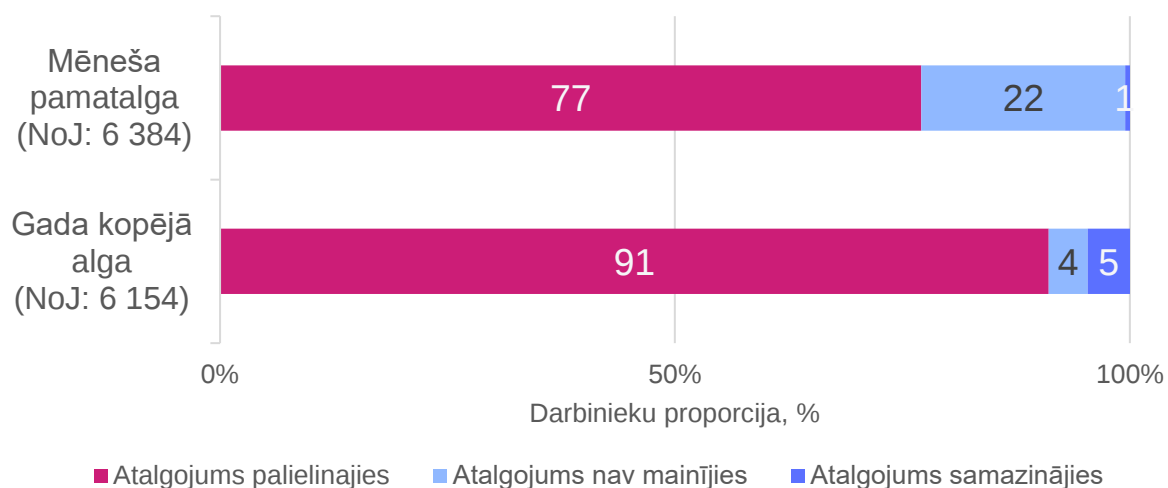
Attēlā apkopoti rezultāti par 34 organizācijām.

I ATALGOJUMU SISTĒMAS IZMAIŅAS UN ATALGOJUMA POLITIKA

1.1. Izmaiņas atalgojumā

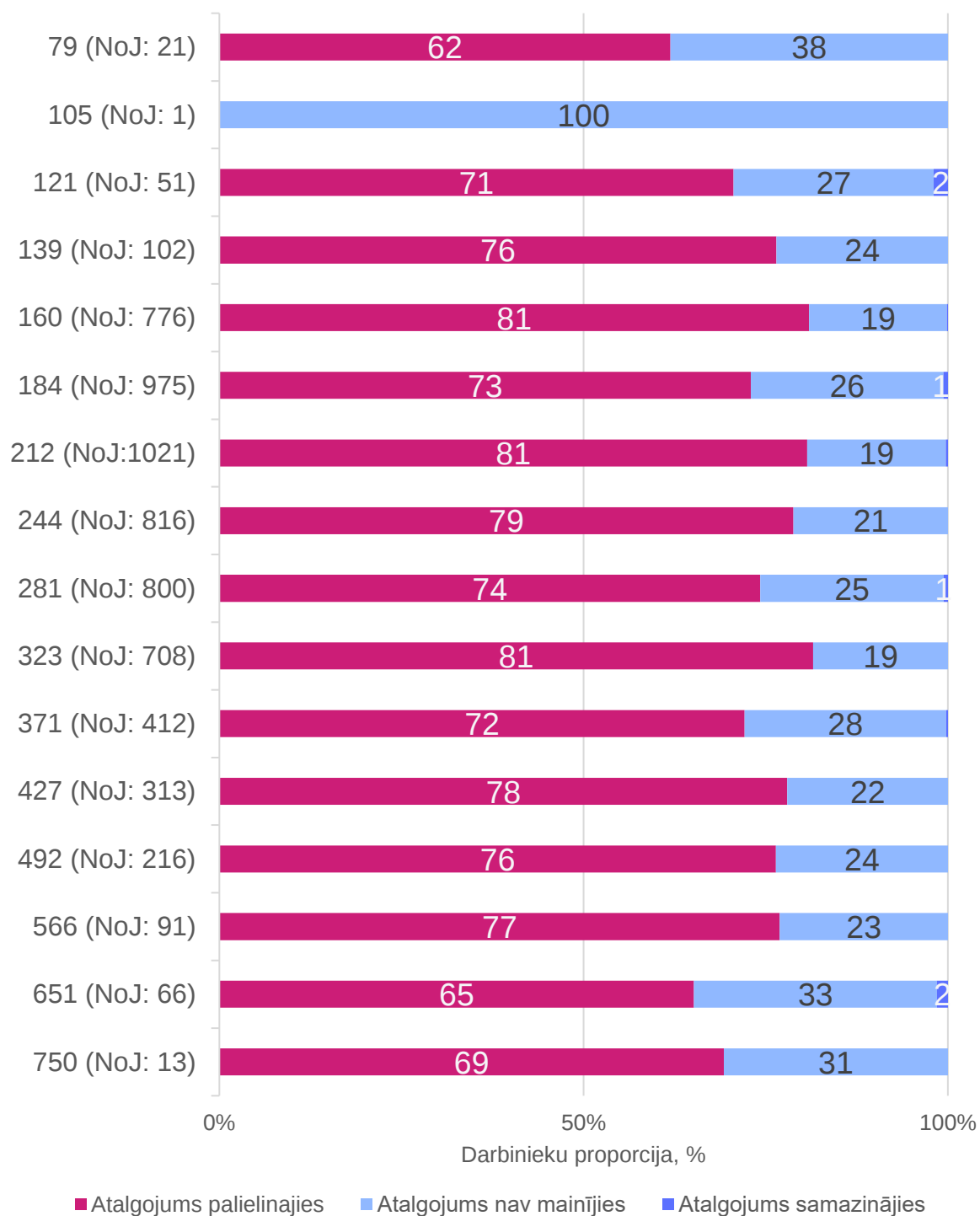
Sekojošie attēli un rezultāti ir aprēķināti, izmantojot datus no Algu Tabulām.

8. attēls. Atalgojuma izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies



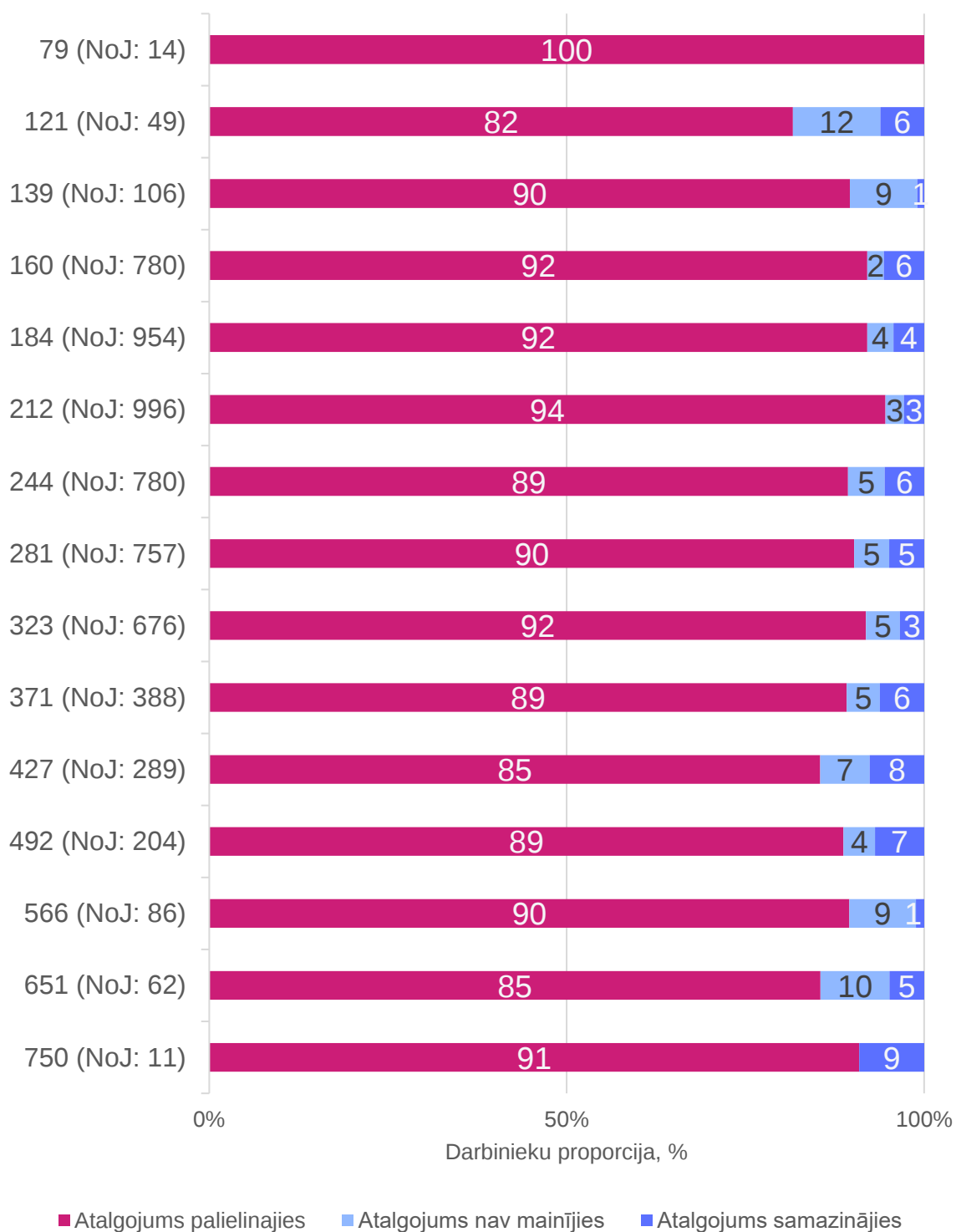


9. attēls. Mēneša pamatalgas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam pēc amatu vērtībām punktos (darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies)



*NoJ – Darbinieku skaits, kas izmantots analīzē

10. attēls. Gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam pēc amatu vērtībām punktos (darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies)



*NoJ - Darbinieku skaits, kas izmantots analizē



1. tabula. Uz darbiniekiem balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	8,8%	13,5%
90%	20%	26%
75%	12%	18%
Mediāna	7%	12%
25%	3%	7%
10%	0%	1%
Darbinieku skaits	6 384	6 154

Darbinieki, kuru atalgojums palika nemainīgs vai samazinājās ir iekļauti analīzē.

2. tabula. Uz organizācijām balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas izmaiņas laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	8,0%	12,0%
90%	12%	18%
75%	13%	17%
Mediāna	10%	16%
25%	6%	8%
10%	4%	4%
Organizāciju skaits	31	28

Darbinieki, kuru atalgojums palika nemainīgs vai samazinājās ir iekļauti analīzē.

3. tabula. Uz darbiniekiem balstīta analīze – mēneša pamatalgas un gada kopējas algas pieaugums laika posmā no 2021.-2022. gadam darbiniekiem, kuru amats pēdējā gada laikā nav mainījies

Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga
Vidējais	11,4%	15,1%
90%	22%	28%
75%	14%	19%
Mediāna	9%	13%
25%	5%	8%
10%	4%	4%
Darbinieku skaits	4 934	5 604

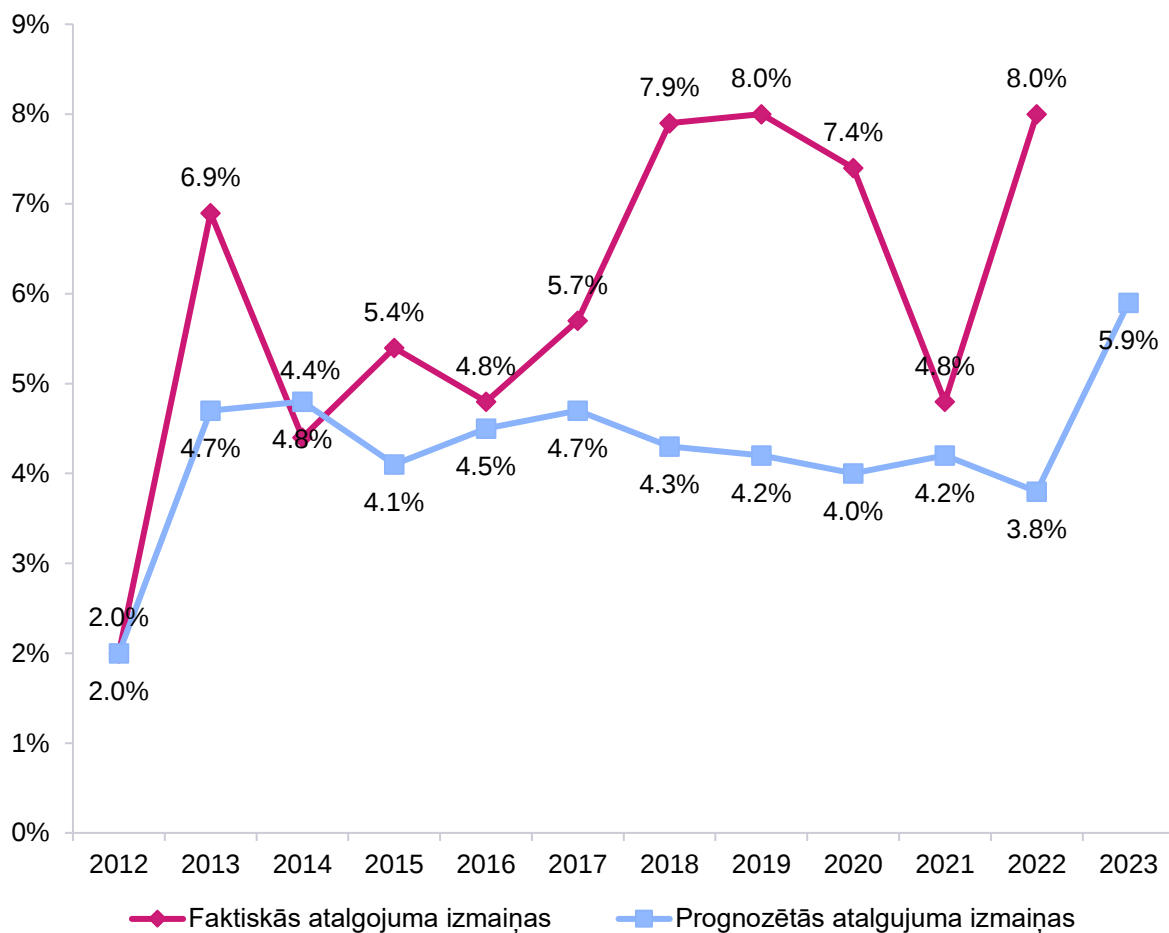
Tikai darbinieki, kuru atalgojums pieauga ir iekļauti analīzē.

4. tabula. Uz organizācijām balstīta analīze – mēneša pamatalga, gada kopējā alga un atalgojuma mainīgās daļas proporcijas laika posmā no 2021-2022. gadam – VISS TIRGUS

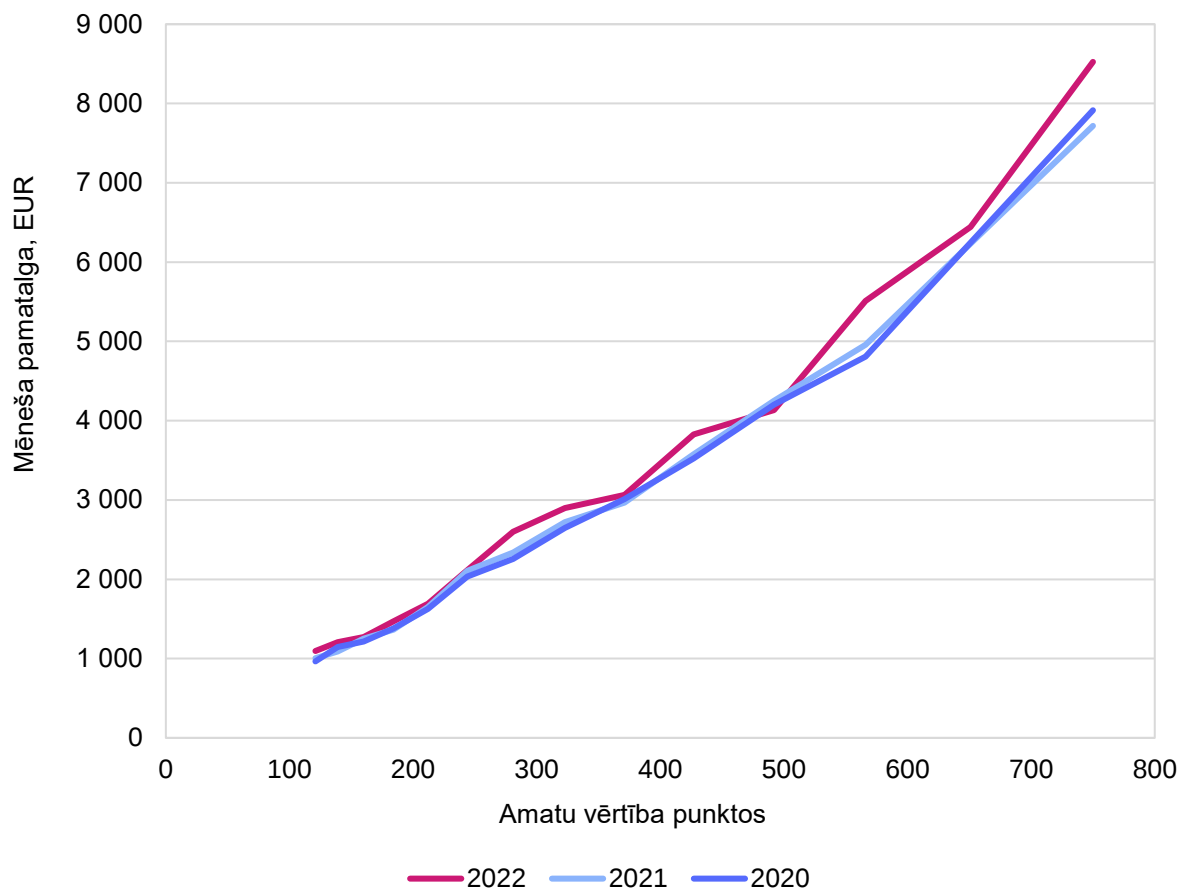
Statistiskais rādītājs	Mēneša Pamatalga	Gada Kopējā Alga	Atalgojuma mainīgās daļas proporcija
Vidējais	2 381	31 499	9%
90%	3 265	43 072	16%
75%	2 750	38 723	12%
Mediāna	2 344	29 582	7%
25%	1 915	25 403	5%
10%	1 601	22 113	3%
Darbinieku skaits	9 914	9 989	9 989
Organizāciju skaits	34	34	34



11. attēls. Uz organizācijām balstīta analīze – Organizāciju prognozētās mēneša pamatalgas izmaiņas nākamajam gadam un faktiskās, vidējās mēneša pamatalgas izmaiņas no 2012.-2023. gadam



12. attēls. Mēneša pamatalga Latvijā, mediāna 2020-2022

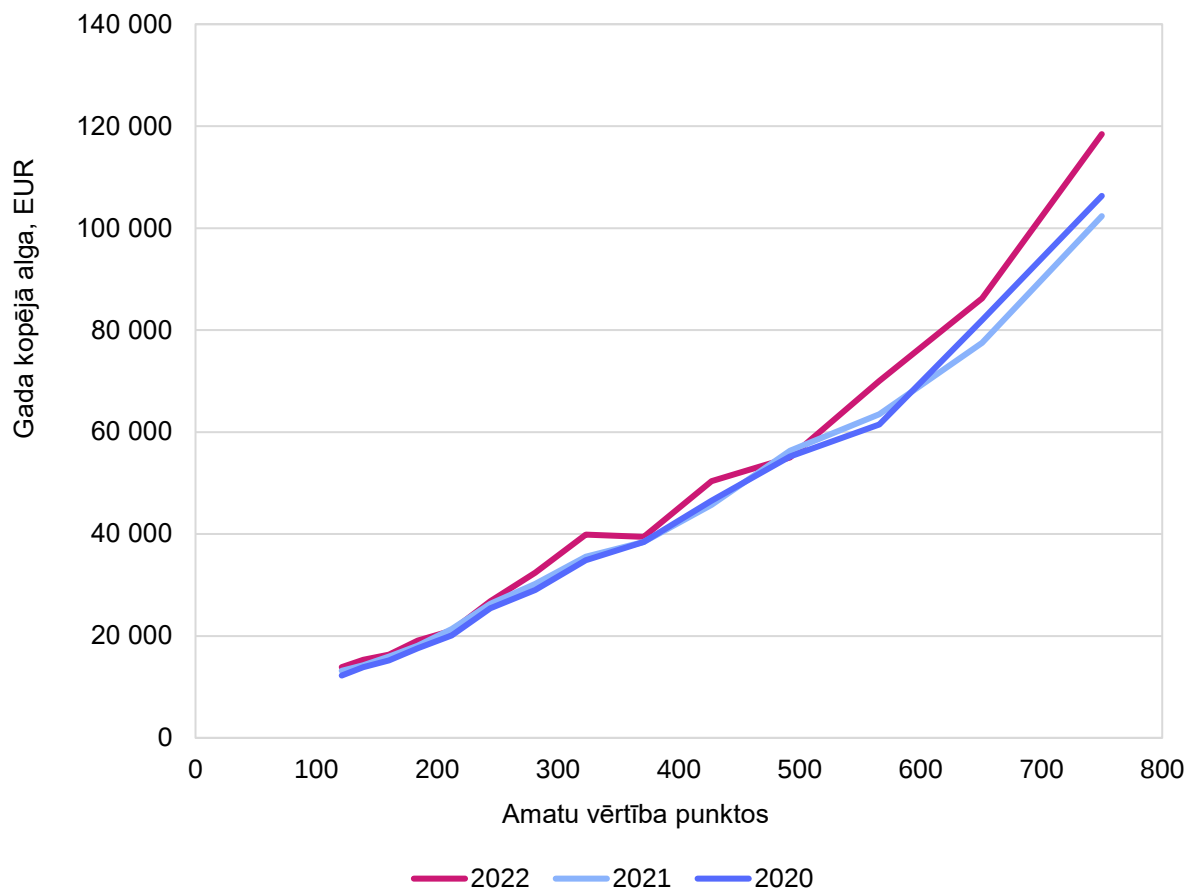




5. tabula. Mēneša pamatalga pēc amatu vērtībām punktos, mediāna 2020-2022

Amatu vērtība punktos	Mēneša Pamatalga			Procentuālā atšķirība		Monetārā atšķirība	
	2022	2021	2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020
121	1 096	1 005	965	9%	14%	91	131
139	1 208	1 092	1 145	11%	6%	116	63
160	1 272	1 250	1 215	2%	5%	22	57
184	1 469	1 364	1 380	8%	6%	105	89
212	1 693	1 650	1 628	3%	4%	43	65
244	2 116	2 108	2 034	0%	4%	8	82
281	2 600	2 337	2 257	11%	15%	263	343
323	2 899	2 723	2 650	6%	9%	176	249
371	3 063	2 966	3 011	3%	2%	97	52
427	3 826	3 575	3 526	7%	9%	251	300
492	4 134	4 250	4 203	-3%	-2%	-116	-69
566	5 510	4 956	4 810	11%	15%	554	700
651	6 442	6 232	6 244	3%	3%	210	198
750	8 525	7 718	7 915	10%	8%	807	610
Vidējais:				6%	7%	188 EUR	205 EUR

13. attēls. Gada kopējā alga Latvijā, mediāna 2020-2022





6. tabula. Gada kopējā alga pēc amatu vērtībām punktos, mediāna 2020-2022

Amata vērtība punktos	Gada Kopējā Alga			Procentuālā atšķirība		Monetārā atšķirība	
	2022	2021	2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020	2022 pret 2021	2022 pret 2020
121	13 879	13 163	12 238	5%	13%	716	1 641
139	15 333	14 246	13 861	8%	11%	1 087	1 472
160	16 339	15 944	15 195	2%	8%	395	1 144
184	19 078	18 076	17 581	6%	9%	1 002	1 497
212	21 067	21 331	20 100	-1%	5%	-264	967
244	26 789	26 287	25 415	2%	5%	502	1 374
281	32 392	30 215	29 015	7%	12%	2 177	3 377
323	39 894	35 523	34 840	12%	15%	4 371	5 054
371	39 430	38 406	38 464	3%	3%	1 024	966
427	50 351	45 693	46 542	10%	8%	4 658	3 809
492	55 044	56 334	55 201	-2%	0%	-1 290	-157
566	70 007	63 506	61 506	10%	14%	6 501	8 501
651	86 203	77 479	81 984	11%	5%	8 724	4 219
750	118 440	102 350	106 324	16%	11%	16 090	12 116
Vidējais:				6%	8%	3 264 EUR	3 284 EUR

PIELIKUMS A – PĒTĪJUMA DALĪBNIEKI

Banking (14)

Attīstības finanšu institūcija Altum AS
Baltic International Bank AS
BIGBANK AS Latvijas filiāle
Citadele banka AS
Expobank AS
Industra Bank AS
Latvijas Banka
Likvidējamā ABLV Bank AS
LPB Bank AS
Luminor Bank AS Latvijas filiāle
OP Corporate Bank plc filiāle Latvijā
SEB banka AS
Signet Bank AS
Swedbank AS (Latvia) Helmes Latvia SIA

Insurance (7)

ADB Gjensidige Latvijas filiāle
BALTA Apdrošināšanas AS
BTA Baltic Insurance Company AAS
Compensa Vienna Insurance Group ADB Latvijas filiāle
ERGO Insurance SE Latvijas filiāle
If P&C Insurance AS Latvijas filiāle
Mandatum Life Insurance Baltic SE Latvijas filiāle Tet SIA

FinTech (4)

4Finance AS
Eleving Group
Mintos Marketplace AS
VIA SMS group AS

Other (9)

Acolad Latvia SIA
AIZDEVUMS.LV SIA
GelvoraSergel SIA
If P&C Insurance Ltd (publ) Latvijas filiāle
Intrum Latvia SIA
IPF Digital Latvia SIA
mogo AS
Nasdaq Riga AS
Worldline Latvia SIA

PIELIKUMS B - TERMINI

Amatu saime	Amatu grupa saskaņā ar Vispārējo un nozares amatu katalogu, kas apvieno funkcionāli līdzīgus amatus.
Amatu saimes līmenis	Amatu katalogā, amatu saimes ir sadalītas dažādos līmeņos, pamatojoties uz darba sarežģītību, atbildības līmeni un prasībām. Līmeņa skaitlīm ir nozīme tikai vienas amatu saimes ietvaros un tas nav salīdzināms ar tāda paša skaitļa līmeni citā amatu saimē.
Relatīvais amata lielums	Relatīvais amata vērtējums punktos saskaņā ar analītisko amatu vērtēšanas metodi, kas ļauj salīdzināt pēc būtības atšķirīgus amatus.
Mēneša pamatalga	Bruto mēneša pamatalga, kas noteikta darba līgumā pilna laika ekvivalentā. Iekļauj arī fiksētos ikmēneša papildus maksājumus par stāžu, mobilitāti, kvalifikācijas, noteiktu kompetenci. Mēneša pamatalgā nav iekļauts atalgojuma mainīgās daļas apjoms.
Garantētās piemaksas	Piemaksas, kas izmaksātas uz līguma pamata (nav noteikts likumā, regulāri izmaksā). Neiekļaujiet piemaksas, kas jau ir iekš stundas likmes vai mēneša pamatalgas (kvalifikācijas, prasmes u.t.t.).
Gada pamatalga	$\text{Mēneša pamatalga} \times 12 + \text{Stundas likme} \times 168 \times 12 + \text{Garantētās piemaksas}$.
Normatīvajos aktos noteiktās piemaksas	Likumā noteiktās piemaksas. Šīs piemaksas maksā, ja darbs ietver nakts maiņas, darbu nedēļas nogalēs vai svētku dienās u.t.t. Neiekļauj virsstundu samaksu.
Pārdošanas prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no individuālajiem, komandas un/vai organizācijas pārdošanas rezultātiem.
Īstermiņa prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no mēneša, ceturkšņa, pusgada vai gada individuālajiem, komandas un/vai organizācijas rezultātiem. Tiek maksātas, ja mērķi ir sasniegti vai pārsniegti.
Pārdošanas/īstermiņa prēmiju mērķa apjoms	Prēmiju mērķa apjoms % no gada pamatalgas.
Pārdošanas/īstermiņa prēmiju maksimālais apjoms	Prēmiju maksimālais apjoms % no gada pamatalgas.
Ilgtermiņa prēmijas	Bruto mainīgā samaksa, kas atkarīga no individuālajiem, komandas un/vai organizācijas rezultātiem un tiek piešķirta, ņemot vērā vairāk nekā viena gada darba rezultātus. Ilgtermiņa prēmijas ir akciju/obligāciju iegādes iespēja, akciju vērtības pieauguma tiesības (SARs), ierobežotas akcijas/akciju vienības, uz sniegumu balstītas akcijas/akciju vienības, uz sniegumu balstītas naudas prēmijas un ilgtermiņa naudas prēmijas.
Gada kopējā alga	$\text{Gada pamatalga} + \text{Normatīvajos aktos noteiktās piemaksas} + \text{Pārdošanas prēmijas} + \text{Īstermiņa prēmijas} + \text{Ilgtermiņa prēmijas}$.
NoJ/NoO	Darbinieku skaits (NoJ) un organizāciju skaits (NoO), kas izmantots analīzē.
Vidējais	Vidējais aritmētiskais lielums, kas aprēķināts, summējot visas vērtības un izdalot tās ar vērtību skaitu.
90% jeb augšējā decile	Lielums, kas liecina, ka 90% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
75% jeb augšējā kvartile	Lielums, kas liecina, ka 75% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
Mediāna	Augošā vai dilstošā secībā sakārtotas datu virknes vidējais elements.
25% jeb apakšējā kvartile	Lielums, kas liecina, ka 25% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.
10% jeb apakšējā decile	Lielums, kas liecina, ka 10% organizāciju mērījums (piem., atalgojums) vidēji ir zemāks par norādīto lielumu.

PIELIKUMS C - ANALĪTISKĀ AMATU VĒRTĒŠANAS METODE

Analītiskā amatu vērtēšana ir metode, kas dod iespēju apmācītiem amatu vērtētājiem novērtēt attiecīgā amata lielumu relatīvi dažādiem amatiem. Šo metodi ir izstrādājusi un attīstījusi mūsu komanda Baltijā, un tā ir atbilstoša Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijām. Tā tiek lietota visās Baltijas valstīs.

Amati tiek vērtēti, balstoties uz izglītību un profesionālo pieredzi, darba raksturojumu un atbildības līmeni, kas nepieciešami attiecīgā amata veikšanai. Lai raksturotu šos faktoros, tiek izmantoti šādi kritēriji:

Izglītība	Raksturo darba uzdevumu veikšanai nepieciešamo izglītību.
Profesionālā pieredze	Raksturo darba uzdevumu veikšanai nepieciešamo pieredzi. Piešķirto punktu daudzums atkarīgs no diviem faktoriem: 1) pieredzes atbilstošajā darbības sfērā un 2) vadības pieredzes.
Darba sarežģītība	Raksturo, cik definēta ir darba vide, metodes un uzdevumi, kā arī cik sarežģīts ir darba process.
Intelektuālā sarežģītība	Raksturo problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas sarežģītību, esošo alternatīvu daudzumu risinājumu meklēšanā, informācijas daudzumu, kurš jāapstrādā darba gaitā, nepieciešamo radošumu jaunu risinājumu meklēšanā.
Sadarbība un vadība	Raksturo vadības apjomu un ietekmi, koordināciju un sadarbību.
Atbildība par darba procesu un resursiem	Raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomu, par kuru vadību atbildīgs attiecīgā amata pārstāvis.
Atbildība par lēmumiem	Raksturo, cik visaptveroši un ietekmīgi ir attiecīgā amata pārstāvja pieņemtie lēmumi.
Darba metodes	Raksturo mehanizācijas un automatizācijas pakāpi darba procesā (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).
Fiziskā piepūle	Raksturo ikdienas fizisko piepūli, kas nepieciešama darba veikšanai (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).
Darba apstākļi	Raksturo neveselīgu un stresu radošu faktoru apjomu darba veikšanas procesā (kritērijs tiek vērtēts fiziska darba veicējiem).

Analītiskā amatu vērtēšanas metode ir universāla un pielietojama jebkurā organizācijā jebkuram amatam. Salīdzinot ar amatu saimju un līmeņu klasifikācijas metodi, analītiskā metode ir precīzāka un dod iespēju novērtēt un salīdzināt arī amatus, kuru specifika nav izplatīta darba tirgū. Amatu saimju klasifikācijas punktu skala ir atbilstoša analītiskās amatu vērtēšanas metodes punktu skalai.

FIGURE

© Figure Baltic Advisory 2022. All rights reserved.
