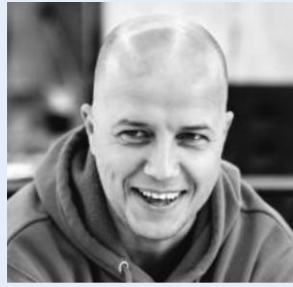
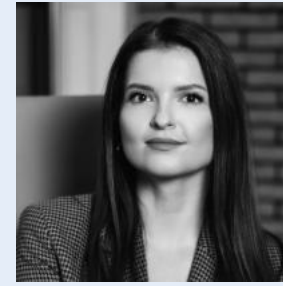
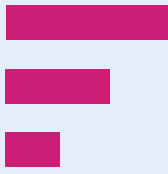




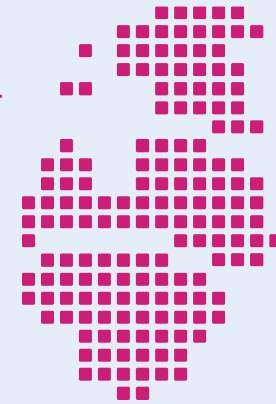
Atalgojuma pētījumi 2026

09.04.2026

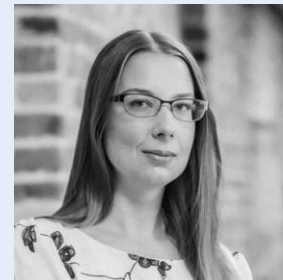
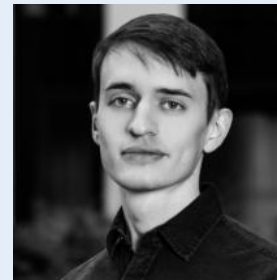
FIGURE



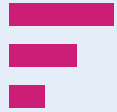
Trīs valstis –
viena
komanda



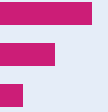
Mēs



Šodienas temati



- Ieskats darba tirgus tendencēs
- 2026. gada atalgojuma pētījumu laika plāns un cenas
- Pētījuma dalībnieka pieredze
- Būtiskākās izmaiņas amatu katalogā
- Jaunumi saistībā ar datu iesniegšanu
- Tehniskie uzlabojumi klientu portālā
- Gender Pay Gap rīka papildinājumi



Darba tirgus

Ko redzēsīm 2026. gada
atalgojuma pētījumā?

Figure atalgojuma pētījums 2025



500
ORGANIZĀCIJAS
95 531
DARBINIEKS



505
ORGANIZĀCIJAS
105 472
DARBINIEKI



512
ORGANIZĀCIJAS
110 127
DARBINIEKI

PROGNOŽU PĒTĪJUMS 2026

Atjaunotas atalgojuma izmaiņu
prognozes pirms 2026. gada algu
pārskatiem un gada prēmiju apjomu
prognoze **janvāris, 2026**
125 organizācijas

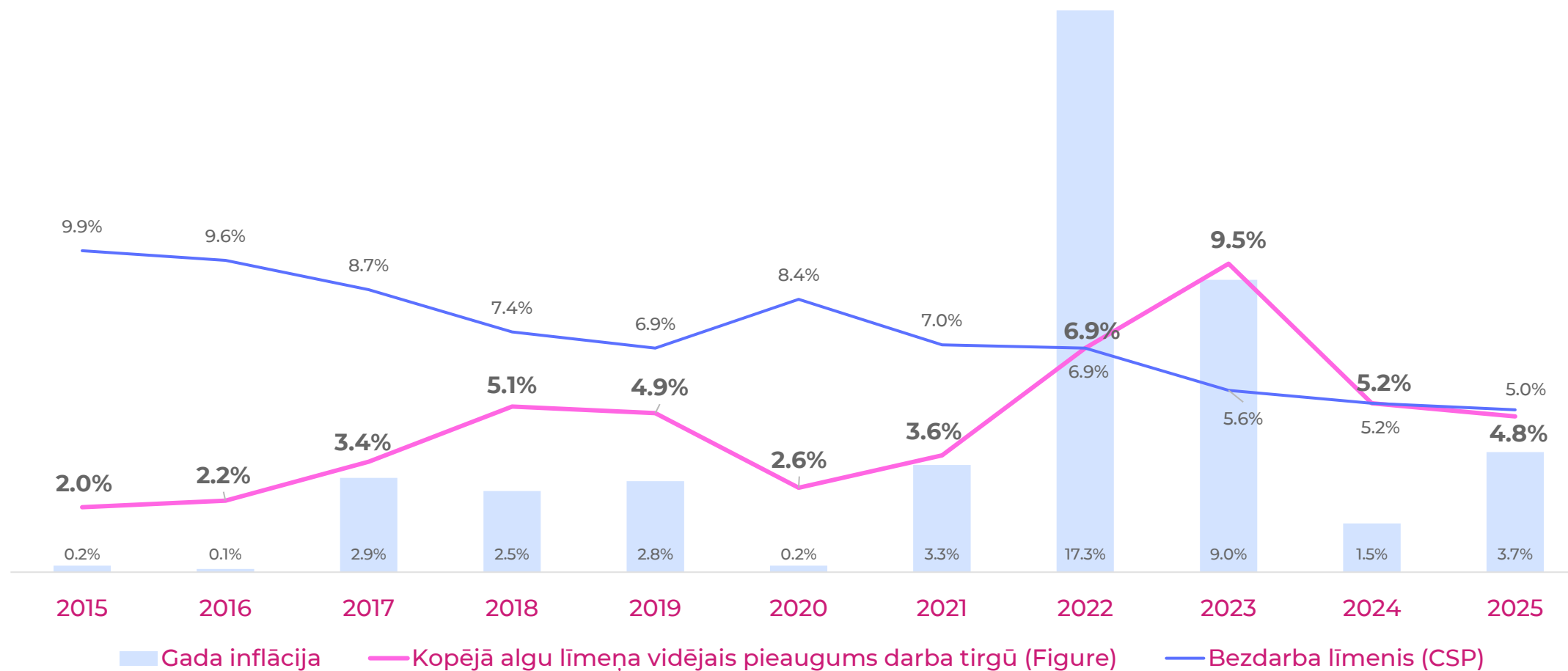


Kā mums klājās 2025. gadā?

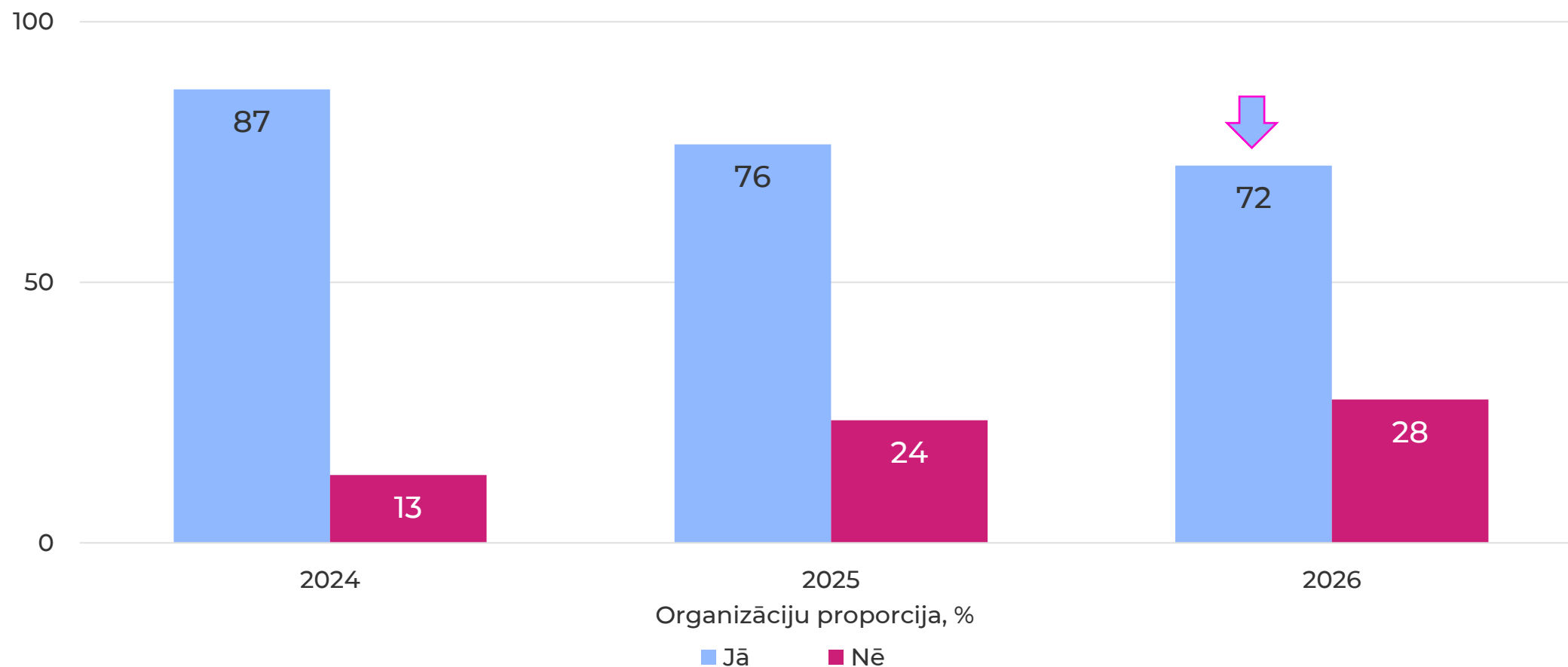
Vai liemie satricinājumi jau aiz muguras?

Pamatalgu līmeņa izmaiņas 2015 - 2025

Plūdi ir beigušies, bet ūdens līmenis krītas lēnām

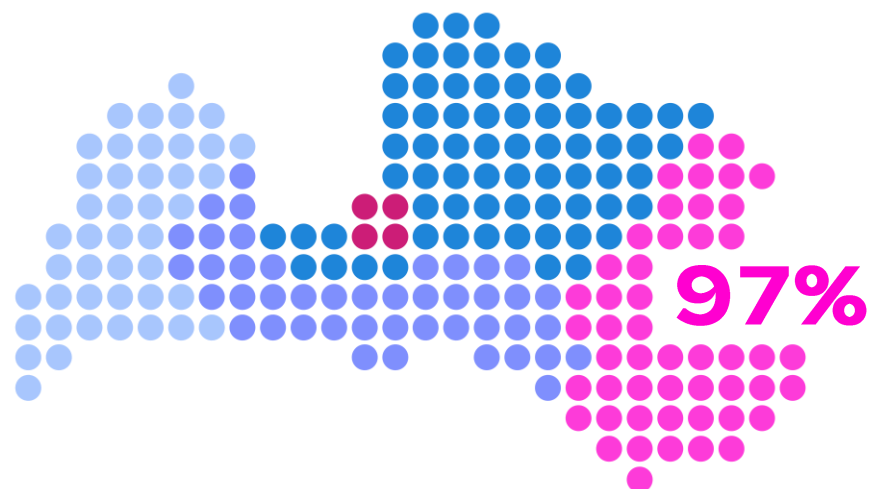


Vai organizācijas izjūt darbinieku spiedienu palielināt atalgojumu?



Ko gaidīt pēc 2025/2026 algu pārskata?

Organizāciju prognozes



Koriģētā prognoze

Mēneša
pamatalga

+4,5%

Gada
kopējā alga

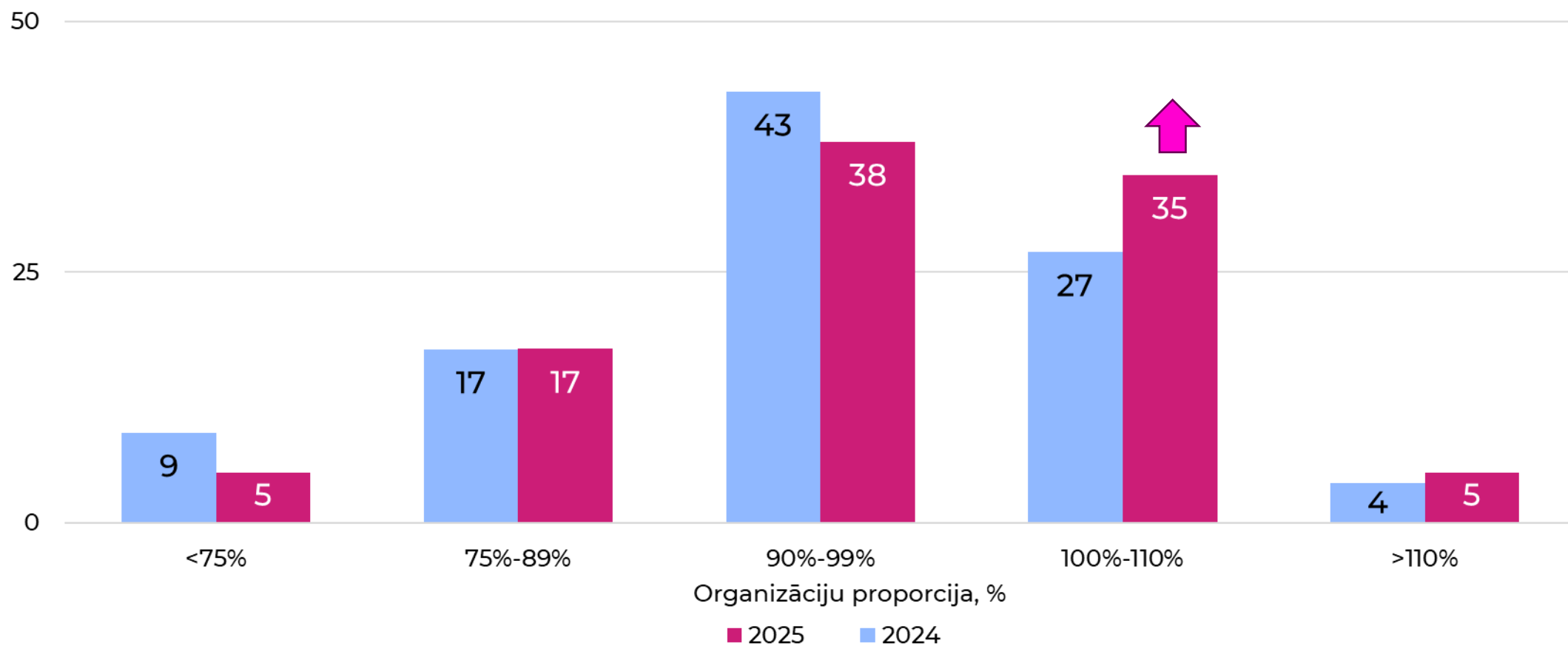
+4,6%

+4,2%

+4,4%

Mainīgā atalgojuma pieaugums 2026. gadā būs augstāks

Organizācijām noteikto 2025. gada mērķu sasniegšanas apjoms



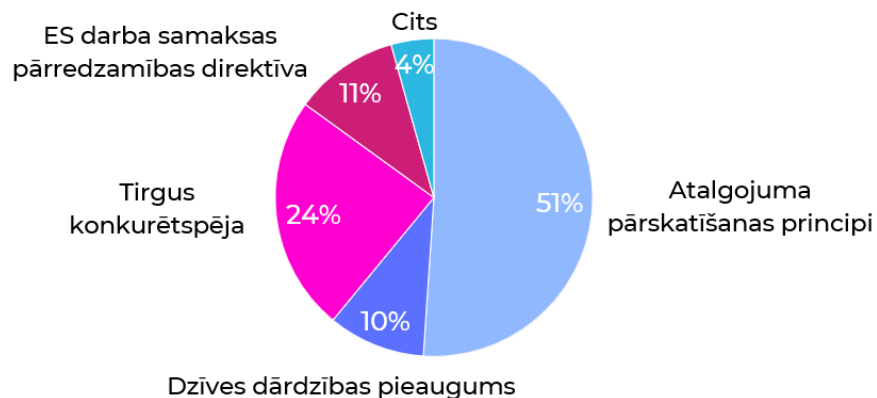
Faktori, kas nosaka atalgojuma lēmumus



Latvijas Bankas makroekonomiskās prognozes 2026. gadam

- █ Iekšzemes kopprodukts +2,8%
- █ Inflācija +3,2%
- █ Bezdarba līmenis 6,6%
- █ Nominālā bruto alga +7,6%

Avots: Latvijas Banka: Makroekonomisko prognožu pārskats 19.12.2025



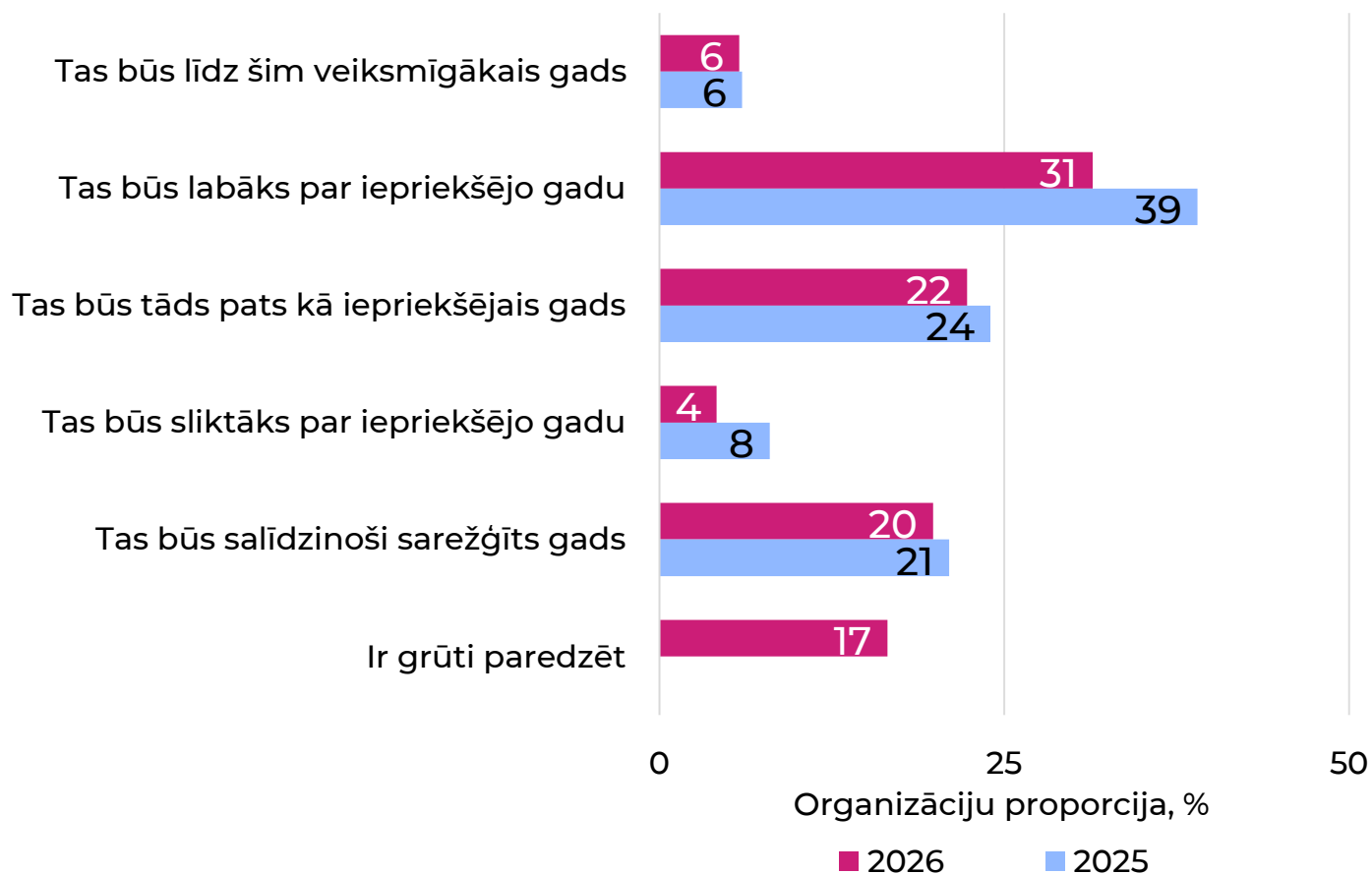
- █ Ekonomiskā situācija, attīstība
- █ Personāla budžeta iespējas
- █ Atalgojuma sistēma
- █ **Nepieciešamās kvalifikācijas darbinieku pieejamība**
- █ Darbinieku pieejamība
- █ Tehnoloģijas (MI)
- █ Darba samaksas pārredzamības Direktīva
- █ Minimālās algas celšana

Algu līmenis turpinās kāpt, taču nevienmērīgi un selektīvi

Lielie jautājumi



Organizāciju ekspektācijas 2026. gadam



Jautājuma zīmes

- Ģeopolitika (Ukraina, Irāna)
- Enerģijas cenas
- Tirdzniecības tarifi (eksporta iespējas)
- Privātais un publiskā sektora patēriņš

Ekspektācijas 2026. gadam



Darba samaksas pārredzamības likumu plānots ieviest līdz 2026. gada 7. jūnijam. Šobrīd likumprojekts un tā anotācija ir nodoti publiskajai apspriešanai līdz ŠODIENAI (09.04.2026)

Sagatavošanās soļi:

Noteikt **nodarbināto kategorijas** (nodarbinātie, kuri veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu), izmantojot objektīvu un dzimumneitrālus kritērijus, kas nozīmē, ka nepieciešams pārskatīt iekšējo amatu struktūru, to līmeņus un amatu novērtēšanas (kartēšanas) metodoloģiju.

Sakārtot informāciju par amatiem – amatu aprakstu, pienākumu saturu, lai tos varētu **novērtēt pēc vienotiem kritērijiem**, ņemot vērā amata izpildei nepieciešamās prasmes un piepūli, amata atbildības līmeni, darba aptākļus un citus kritērijus.

Definēt kritērijus **individuālās darbas samaksas** noteikšanai.

Veikt **atalgojuma analīzi**, lai novērtētu, vai eksistē nodarbināto kategorijas ar nepamatotām atalgojuma atšķirībām.

Sagatavot **komunikācijas plānu** vadītājiem un darbiniekiem: kādu informāciju drīkstēt pieprasīt darbinieki, ko būs nepieciešams atklāt un ko nozīmēs atalgojuma pārredzamība jūsu organizācijā.

Darba samaksas pārredzamības likums (direktīva) nav tikai par ziņošanu, tā uzliek par pienākumu organizācijām izveidot strukturētu pieeju (atalgojuma sistēmu) darba samaksas pārvaldībai.

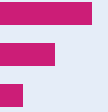


Darba samaksas pārredzamība
Likums stāsies spēkā pēc nepilniem 2 mēnešiem

Kopsavilkumam



- Atalgojuma pieauguma temps darba tirgū kļūst lēnāks, to papildina darba devēju piesardzība, nenoteiktībai tirgos kļūstot lielākai
- Algu līmenis turpinās augt, bet nevienmērīgi un izteikti individuālāk
- Pieaugumus būtiski ietekmēs noteiktas kompetences un nepieciešamo prasmju pieejamība darba tirgū
- Darba devēju izaicinājums būs sabalansēt darba tirgus diktētos nosacījumus ar atalgojuma sistēmu iekšējo taisnīgumu un to izskaidrot darbiniekiem
- Atalgojuma lēmumi un sistēma būs jāskaidro darbiniekiem – skaidri kritēriji un tiešo vadītāju iesaiste



Laika plāns un cenas

Baltijai svarīgi datumi



Datu formas ir pieejamas no

8. Aprīļa

(Jūs saņemsiet visu nepieciešamo informāciju)

Amatu klasifikācija kopā ar konsultantu pieejama no marta līdz jūlijam

Profesionāls
konsultantu
atbalsts
pieejams
jebkurā solī



Igaunija

Latvija

Lietuva

Pētījums

**Datu
iesniegšana**

Rezultāti

Kopējais tirgus

līdz 23.07

25.08

26.08

21.08

Farmācija

līdz 14.05

16.06

17.06

18.06

IKT nozare

līdz 11.06

14.07

15.07

16.07

Finanšu nozare

līdz 02.07

30.07

28.07

29.07

Augstākā līmeņa
vadītāji

līdz 16.10

05.11

05.11

05.11

Process

Profesionāls
konsultantu
atbalsts
pieejams
jebkurā solī



1. Reģistrēšanās pētījumam

figure.lv reģistrējiet organizāciju pētījumam, kurā vēlaties piedalīties.

2. Datu aizpildīšana

Aizpildiet aptaujas anketu un algu datu formu mūsu portālā. Ir iespējams arī lejupielādēt algu datu formu .xslm (excel) formātā, aizpildīt nepieciešamos laukus, tad augšupielādēt un apstiprināt algu datu formu sistēmā.

3. Amatu klasifikācija

Piedaloties pētījumā pirmo reizi, ir nepieciešams veikt amatu klasifikāciju kopā ar Figure konsultantu. Jebkurš dalībnieks var lūgt konsultantu palīdzību visa pētījuma procesa laikā.

4. Datu pārbaude un analīze

Pēc tam, kad esat apstiprinājis algu datu formu, mūsu analītiķi un konsultanti pārbauda iesniegtos datus. Ja jums būs kādi jautājumi vai radīsies bažas par kļūdainu informāciju, mēs ar jums sazināsimies.

5. Rezultātu publicēšana

Jūs saņemsiet paziņojumu, tiklīdz pētījumi būs gatavi. Pētījumu rezultāti pieejami Figure portālā.

6. Atalgojuma pētījuma seminārs

Katras organizācijas, kas piedalījās pētījumā, pārstāvji tiek uzaicināti uz rezultātu prezentācijas semināru septembrī pēc rezultātu publicēšanas.

Reģistrācija pētījumam

Jums ir iespēja reģistrēties pētījumam mūsu portālā, izvēloties konkrēto nozares pētījumu

Pakalpojumi

Organizācijām ↓

Organizāciju atalgojuma pētījumi

Latvijas vispārējais atalgojuma pētījums

No marta līdz augustam 2026

Vairāk nekā **105 000 darbinieku** atalgojuma dati no **505 dažādam organizācijām**. Vairāk nekā **150 amatu saimes**, kas tiek atjauninātas atbilstoši tirgus vajadzībām.

Ikgadējais atalgojuma pētījums tiks pabeigts augustā.

Detalizēts skats

Dalības cena **-50%**

Nozares atalgojuma pētījums

Sākas martā 2026

Nozaru pieeja algu tirgum. Nozarei specifiskas amatu saimes, tendences un atalgojuma principi.

2026. gadā tiks veikti šādu nozaru pētījumi: farmācija, finanses, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT).

Farmācija

Finanses

IKT

Latvijas augstākā līmeņa vadītāju atalgojuma pētījums

Oktobrī veikta aptauja 2025

- Organizāciju vadītāji un valdes locekļi
- Atalgojuma pakešu līmeņi un struktūras
- Vairāk nekā 300 dažādas organizācijas
- Tiks pabeigts oktobra beigās

Detalizēts skats

Prognožu pētījums

Notiek decembrī 2026

- Pašreizējās tendences algu tirgū
- Plāni un prognozes nākamajam gadam

Detalizēts skats

Starptautiskais Mercer kopējais atalgojuma pētījums (TRS)

Sākas maijā 2026

- Algu dati no vairāk nekā 150 dažādam valstīm
- Kopējais atalgojums: pamatalga, garantētās piemaksas, īstermiņa un ilgtermiņa prēmijas un pabalsti
- Iespēja iegūt informāciju par individuālā amata atalgojumu
- Starptautiski atzīta metodoloģija

Detalizēts skats

Baltijas atalgojuma informācija

Sākas martā 2026

- Trīs Baltijas valstis
- Kopēja metodoloģija
- Viegli salīdzināmi dati

Detalizēts skats

vai

Rakstot man uz e-pastu darta.knohenfelde@figure.lv

Man būs nepieciešams zināt:

- [-] Kuru pētījumu izvēlaties?
- [-] Maksas vai bezmaksas dalība?
- [-] Vai Jums būs nepieciešams līgums?
- [-] Kam nepieciešams izveidot pieejas datu iesniegšanai un datu saņemšanai?
- [-] Vai būs nepieciešams konsultanta atbalsts amatu klasifikācijai?
- [-] Ja ir kādi jautājumi

Pētījuma cenas 2026, Baltija



Neatkarīgi no organizācijas lieluma ir pieejama arī **bezmaksas dalības** versija

Organizācijas lielums	Piekluve atalgojuma pētījuma datu bāzei iesniedzot savus datus (vispārējais vai sektora)	Piekluve Vispārēja atalgojuma pētījuma datu bāzei savus datus neiesniedzot	Augstākā līmeņa vadītāju atalgojuma pētījums
1 – 100 darbinieki	1 300 Eur + PVN	2 600 EUR + PVN	+ 900 Eur + PVN iesniedzot savus datus 1 900 Eur + PVN bez datu iesniegšanas
101 – 250 darbinieki	1 800 Eur + PVN	3 600 EUR + PVN	
251 – 500 darbinieki	2 200 Eur + PVN	4 400 EUR + PVN	
501 – 1000 darbinieki	2 600 Eur + PVN	5 200 EUR + PVN	
1001+ darbinieki	3 000 Eur + PVN	6 000 EUR + PVN	

Nosacījumi

- 5% un 10% atlaides tiek piemērotas, iegādājoties pētījumus attiecīgi 2 vai 3 Baltijas valstīs
- Otrā pētījuma** vienā valstī cena ir par 50% zemāka

Papildu produkti un pakalpojumi

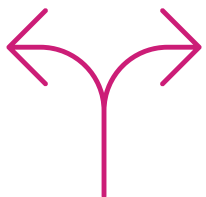


- [-] **Konsultācija** – organizācijas rezultātu padziļināta analīze, tirgus tendenču skaidrojums, atalgojuma sistēmu izveide utt.
180 – 250 €/h
- [-] **Prezentācija** – pētījuma rezultāti, specifiskas analīzes un citas mērķauditorijai (cilvēkresursu funkcija, vadītāji, akcionāri vai darbinieki) pielāgotas tēmas.
600 – 800 €
- [-] **Speciālā analīze** – iespēja izvēlēties konkrētu organizāciju kopumu datu analīzes veikšanai.
600 €
- [-] **Ekspertu novērtējums** – oficiāls rakstisks dokuments, kurā ietverts organizācijas stāvokļa vispārējs novērtējums, problemātiskās jomas un ieteikumi, kā to uzlabot.
800 €
- [-] **Taisnīga atalgojuma analīze** – oficiāls rakstisks dokuments ar padziļinātu analīzi par taisnīgas darba samaksas praksi un ar to saistīto statistiku.

Kādēļ piedalīties



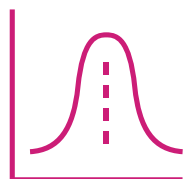
Figure palīdz Jums rast atbildes uz jautājumiem:



- ▬ Vai mēs saviem darbiniekiem maksājam virs vai zem tirgus līmeņa?
- ▬ Vai mūsu atalgojuma politika ir godīga, konkurētspējīga un pamatota?
- ▬ Vai ar atalgojumu saistītos lēmumus var pamatot valdei?
- ▬ Vai savus lēmumus varam paskaidrot darbiniekiem?



Figure ļauj pieņemt datus balstītus lēmumus un piedāvā Jums pieeju datu bāzei, atbalstu lēmumu pieņemšanā un praktiski izmantojamus secinājumus.



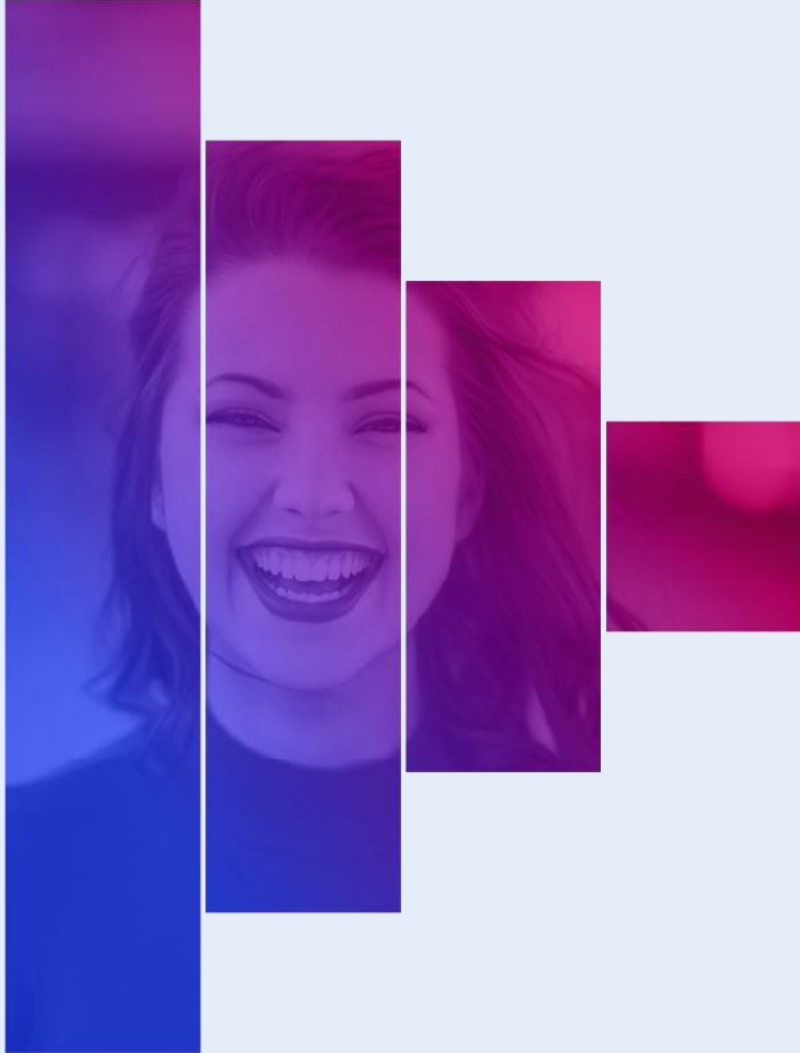
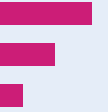
Kādos gadījumos droši var vērsties pie manis



darta.knohenfelde@figure.lv

29357973

- ▣ Ja vēlaties pieteikties pētījumam
- ▣ Ja vēlaties mainīt izvēlēto pētījumu
- ▣ Līgums
- ▣ Ja vēlaties noņemt lietotājam tiesības
- ▣ Ja vēlaties pievienot jaunu lietotāju – vārds, uzvārds, e-pasta adrese, amats, tel.nr, un personas kods, lai droši pierakstītos ar smartID
- ▣ Ja nepieciešams sarunāt atbalstu amatu klasifikācijai
- ▣ Jēlkādi citi jautājumi – tiklīdz varēšu, visiem atbildēšu



Citi piedāvājumi

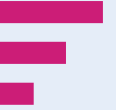
Mūsu pakalpojumi un apmācības



- Darbinieku iesaistes pētījums
- Darbinieku apmierinātības pētījums
- Kultūras pētījums
- Apmācība vadītājiem, kā runāt par algu ar darbiniekiem
- Atalgojuma sistēmas pilnveide
- Atalgojuma politikas pilnveide
- Darba izpildes vadības sistēmas pilnveide
- Konsultācijas par Atalgojuma pārredzamības direktīvu
- Dzimumu darba samaksas atšķirības paplašināta analīze

Attīstības risinājumi

Olga Dzene
Vecākā konsultante - līderības attīstītājs
+371 26 421 219
olga.dzene@figure.lv



Total Remuneration Survey (TRS)

A remuneration survey (aka salary or pay survey) provides critical insights into compensation trends and benchmarks across industries, job roles, and locations. It helps organizations make informed decisions about employee pay.

These surveys aren't just for HR—they're crucial for anyone managing a budget, leading a team, or planning for growth. Equip yourself with the data to drive your business forward!

Product overview

Mercer's Total Remuneration Survey (TRS) offers organizations detailed information about salaries and benefits across various regions, helping them compare their compensation packages to the market.

Over 25 years of experience

50,000 participating organizations

350,000 jobs at all levels

30 million incumbents around the world

Key benefits

- ✓ **Talent Attraction and Retention**
 - Offering competitive salaries keeps your talent motivated and reduces turnover.
 - Knowing market rates helps you secure the right talent.
- ✓ **Budgeting and Financial Planning**
 - Align your payroll budgets with industry standards to stay competitive.
 - Avoid overpaying or underpaying employees to maintain smooth operations, boost morale.
- ✓ **Strategic Decision-Making**
 - Build data-driven strategies for new projects and workforce planning.
 - Negotiate more effectively for key roles.

Go to page



Jautājumi?



darta.knohenfelde@figure.lv

29357973

<https://figure.lv/kontakti>



Pētījuma dalībnieka pieredze

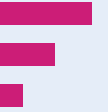


LATVIJAS VALSTS MEŽI

KOKSNE • STĀDI • ATPŪTA

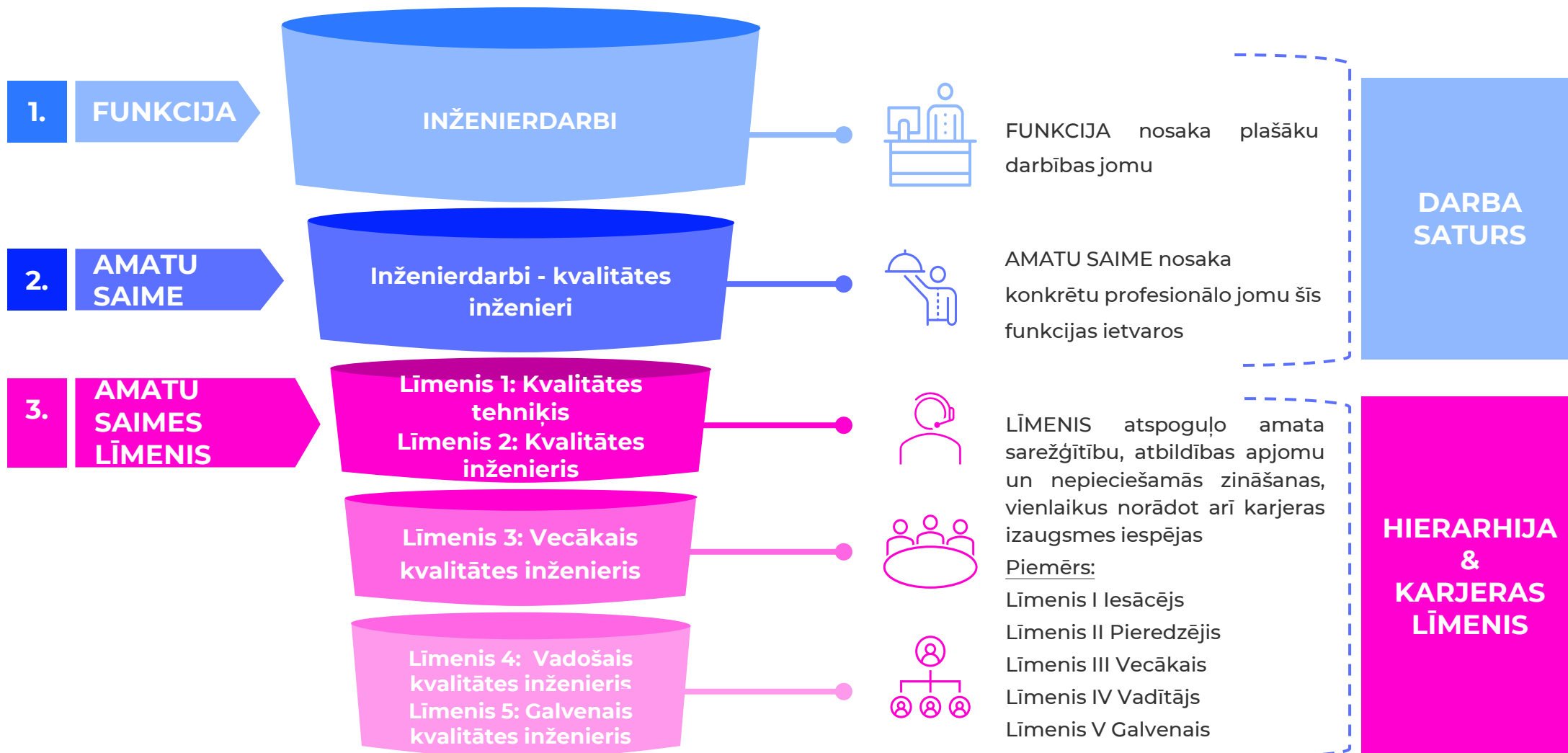
Kristīne Ločmele

Personāla vadības daļas vadītāja



Izmaiņas amatu katalogā

Amatu kataloga struktūra



Līmeni nosaka balstoties uz:

- Prasmēm un pieredzi
- Atbildības līmeni
- Domāšanas sarežģītību un inovācijām
- Lēmumu pieņemšanas autonomija
- Sadarbības plašumu
- Lēmumu ietekmi
- Darba apstākļiem (fiziskie & psihoemocionālie)

Īsa pamācība amatu klasificēšanā



- Koncentrējieties uz amata **saturu** un **mērķi**, nevis tā nosaukumu
- Amatu var ieklasificēt tikai **vienā** amatu saimē
- Nosakot piemērotāko amatu saimes līmeni, ņemiet vērā šādus kritērijus:
 - Nepieciešamā izglītība, kvalifikācija un pieredze
 - Pašnoteikšanās pakāpe
 - Sadarbības apjoms un raksturs
 - Problēmu risināšanas sarežģītība
 - Atbildības apjoms un lēmumu ietekme
 - Ņemiet vērā arī savu iekšējo karjeras struktūru
Ja izmantojat karjeras līmeņus, piemēram, iesācējs – vecākais – vadītājs utt., tiem jāatspoguļojas arī amatu saimes līmenī
- **Iesaistiet tiešos vadītājus**
- Izmantojiet **Figure konsultanta** palīdzību
- Izmantojiet tiešsaistes, Excel vai PDF amatu kataloga versiju, lai ērti meklētu amatu saimes vai līmeņus

IV Loģistikas komandas vadītājs, loģistikas vadītājs, eksperts

PIEGĀDES ĶĒDES VADĪBA UN LOĢISTIKA

- > Dispečeri
- > Iepirkumi (sagāde)
- ▼ Loģistika
 - I Pasūtījumu koordinators, loģistika
 - II Vecākais pasūtījumu koordinators, plānotājs, pārvaldījumu speciālists,
 - III Vecākais transporta speciālists, v
 - IV Loģistikas komandas vadītājs, loģistikas vadītājs, eksperts (281)
 - V Pārvaldījumu departamenta vadītājs, loģistikas vadītājs (371)
 - VI Transporta nodaļas vadītājs, loģistikas vadītājs vidēja lieluma organizācijā (566)
 - VII Loģistikas direktors lielā organizācijā (loģistika ir pamatbizness), loģistikas vadītājs (566)

Salīdzināt

Izmaiņas funkciju dalījumā 2026. gadā



> ADMINISTRĀCIJA	
> AUGSTĀKĀ LIMEŅA VADĪTĀJI	
> DARBĪBAS ATBILSTĪBA UN REGULATĪVĀ UZRAUDZĪBA	
> DATI UN ANALĪTIKA	IKT
> DIGITĀLIE PRODUKTI UN PROJEKTI	
> FINANSES	
> INŽENIERDARBI	
> IT DARBĪBU NODROŠINĀJUMS UN ATBALSTS	IKT
> KLIENTU APKALPOŠANA UN KLIENTU ATTIECĪBU VADĪBA	

> KVALITĀTES KONTROLE	
> MĀRKETINGS UN ZĪMOLVEDĪBA	Pārdošana un mārketing
> MEDIJI UN SATURA VEIDOŠANA	Radošie darbi
> PĀRDOŠANA	Pārdošana un mārketing
> PĀRDOŠANAS ATBALSTS	Pārdošana un mārketing
> PERSONĀLA VADĪBA	Administrācija
> PIEGĀDES ĶĒDES VADĪBA UN LOĢISTIKA	
> PRODUKTU VADĪBA UN PAKALPOJUMU ATTĪSTĪBA	
> PROGRAMMĒŠANAS INŽENIERIJA	IKT
> STRĀDNIEKI UN KVALIFICĒTI STRĀDNIEKI	
> TEHNISKIE PAKALPOJUMI UN RAŽOŠANA	Ražošana

*Funkcijas iepriekšējā piederība

Izmaiņas amatu saimēs 2026. gadā



	Izveidota jauna amatu saime	Izmaiņas amatu saimju līmeņos	Mainīts/precizēts amatu saimes nosaukums
Inženierdarbi	6	6	8
IKT	9	14	2
Finanses	-	10	1
Vispārējais tirgus	7	9	8

Katram amatam sava vieta – amatu klasificēšanas darbnīcas



21. aprīlī, plkst. 13.00–15.00

Vispārējās amatu saimes

22. aprīlī, plkst. 15.00–17.00

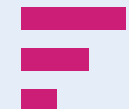
Ražošanas amatu saimes
(inženierdarbi)

23. aprīlī, plkst. 14.00–16.00

IKT amatu saimes



lesūtiēt savus jautājumus jau iepriekš!



Datu iesniegšana

Datu iesniegšana un to analīzes mērķis

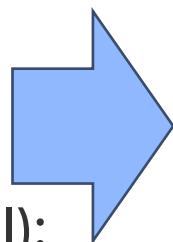


■ Aptauja (tiešsaistē)

- Informācija par organizāciju
- Atalgojuma politika un prakse
- Darba spēka budžets, labumi u.c.

■ Algu datu forma (tiešsaiste vai Excel):

- Strukturēta forma
- Amatu klasifikācija
- Atalgojuma informācija



■ Tirgus prakse:

- Atalgojuma pārskatīšana
- Atalgojuma un labumu struktūra
- Darba vide un citi ar personāla vadību saistīti jautājumi
- Algu līmeņi un izmaiņas

■ Organizācijas informācija

- Algu informācija salīdzinājumā ar darba tirgu (pēc amata funkcijas, līmeņa; darbinieku līmenī)
- Atalgojuma atšķirības starp dzimumiem

Kur atrast aptauju un algu datu formu?



Figure.lv

The screenshot shows the Figure.lv website interface. At the top, there is a navigation bar with the Figure logo and menu items: 'Figure', 'Pakalpojumi', 'Jaunumi', and 'Kontakti'. On the right side of the navigation bar, there are links for 'Pārskats', 'Latvija', and 'LAT'. Below the navigation bar, the main content area is titled 'Pārskats'. On the left side, there is a sidebar with the text 'Es pārstāvu:' followed by a dropdown menu showing 'Figure Baltic Advisory'. Below this, there is a list of menu items: 'Pārskats', 'Mani pakalpojumi', 'Rēķini', 'Iestatījumi', and 'Vadlīnijas'. The main content area displays a table titled 'Mani pakalpojumi - Datu iesniegšana'. The table has two columns: 'Nosaukums' and 'Datums'. The first row in the table is 'Latvijas atalgojuma pētījums 2026' with the date '2026.06.11'. To the right of this row is a pink button labeled 'Atvērt'. Below the table, there is another section titled 'Mani pakalpojumi - Rezultāti'.

Nosaukums	Datums
Latvijas atalgojuma pētījums 2026	2026.06.11

NB! Aptauja un algu datu forma ir pieejama no 8. aprīļa

Aptauja



Latvijas atalgojuma pētījums

2026

Aptauja

Datu aizpildīšana

Datu iesniegšana

Aptaujas aizpildīšana

Kā aizpildīt aptauju? ↓

Mēs izmantojam aptauju, lai apkopotu informāciju par jūsu organizācijas **atalgojuma politiku un atalgojuma plāniem**. Atbildes tiks prezentētas pētījuma pirmajā daļā.

- Aptauju aizpilda tiešsaistē (LAT vai ENG)
- Aptaujas aizpildīšanas laiks ir aptuveni 30–50 minūtes
- Varat apturēt aizpildīšanu un turpināt vēlāk
- Aptaujas iesniegšanas termiņš: **11. jūnijs**

Sāciet ar aptauju

Ja nepieciešams, vienojieties par amatu klasificēšanu

Aptauja pārskatīšanai:

[Aptauja 2026 Latvija.pdf](#)  [Questionnaire 2026 Latvia.pdf](#) 

NB! Tiešsaistes aptauja ir dinamiska. Tas nozīmē, ka jūsu atbildes ietekmēs turpmākos jautājumus. Visus iespējamus jautājumus varat redzēt drukātajā versijā

Kas jauns aptaujā ?

Uzlabota funkcionalitāte

- Ērtāka navigācija
- Palīgteksts/paskaidrojumi (*Tooltips*)

Atjaunots saturs

- Atalgojuma politika, tai skaitā algu diapazonu noteikšana
- Dzimumu atalgojuma atšķirības (*Gender Pay Gap*)
- Nelielas izmaiņas dažādos jautājumos un tēmās



Aptaujas sadaļas:

- 1. Informācija par organizāciju
- 2. Atalgojuma principi un atalgojuma pārskatīšana
- 3. Atalgojuma sistēma
- 4. Atalgojuma komponentes
- 5. Labumi
- 6. Apmācība un attīstība
- 7. Personālvadības tendences un izaicinājumi

Atpakaļ

Tālāk

Kāda veida dzimumu darba samaksas atšķirības jūsu organizācija aprēķina/analizē? *

- Dzimumu darba samaksas atšķirība
- [Dzimumu darba samaksas atšķirība pa darbinieku kategorijām](#)
- Vidējās darba samaksas atšķirība starp nodarbinātām sievietēm un vīriešiem, kuri veic vienādu vai vienādas vērtības darbu
- Cits (lūdzu, norādiet)

Algu datu forma



Latvijas atalgojuma pētījums

2026

Aptauja

Datu aizpildīšana

Datu iesniegšana

Algu datu formas aizpildīšana

Kā aizpildīt algu datu formu? ↓

Lejupielādējiet savā datorā Algu datu formas veidni (tā ir priekš aizpildīta iepriekšējā gada dalībniekiem) un aizpildiet to programmā Excel.

Algu datu formas iesniegšanas termiņš: **11. jūnijs**

Lejupielādējiet algu datu formu

Atvērt amatu katalogu tīmeklī

Lejupielādējiet amatu katalogu 📄 ▼

Amatu klasificēšana amatu saimēs:

Amatu klasificēšana amatu saimēs ir novērtēšanas metode, kas ņem vērā darba būtību un darba veikšanai nepieciešamo kvalifikāciju. Klasificēšana pēc vienotas metodoloģijas ļauj salīdzināt amatus dažādās organizācijās.

Kas jauns algu datu formā?



Darba organizācijas forma

- [-] Klātienē
- [-] Attālināti
- [-] Hibrīddarbs

No saraksta izvēlieties darba organizācijas formu:
Klātienē - darbiniekam jāstrādā klātienē;
Attālināti - darbinieks strādā tikai attālināti;
Hibrīddarbs - daļu darba laika darbinieks strādā klātienē, daļu - attālināti.

OBLIGĀTS

Darba organizācijas forma

Izvēlieties no saraksta

Klātienē
Attālināti
Hibrīddarbs

IT programmēšanas valoda, ietvars un/vai tehnoloģija

- [-] Viena vai vairākas vērtības

IKT amatu saimēm, kas saistītas ar programmatūras izstrādi, testēšanu, datiem, devops:
Izvēlieties galveno(-ās) **programmēšanas valodu(-as), ietvaru(s), tehnoloģiju(-as)**, kas nepieciešamas darba veikšanai.
Iespējams atlasīt vairākus variantus, izvēloties vienu pēc otra (jābūt iespējamām makro komandām).

JA PIEMĒROJAMS

Programmēšanas valoda, ietvars un/vai tehnoloģija

Izvēlieties no saraksta

.NET
ABAP (SAP)
Airflow
Alteryx
Android (Java)

Iekšējais algu diapazons

- [-] Apakšējā robeža
- [-] Augšējā robeža

Ja jūsu organizācijā ir algu sistēma, norādiet darbinieka **algu grupai/greidam atbilstošo apakšējo (min) un augšējo (max) robežu**.

JA PIEMĒROJAMS **JA PIEMĒROJAMS**

Iekšējās algu grupas apakšējā robeža, EUR Iekšējās algu grupas augšējā robeža, EUR

(Piem., 1500) (Piem., 3000)

Darba sniegums

- [-] Pārsniedz prasības
- [-] Atbilstoši prasībām
- [-] Nesasniedz prasības

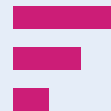
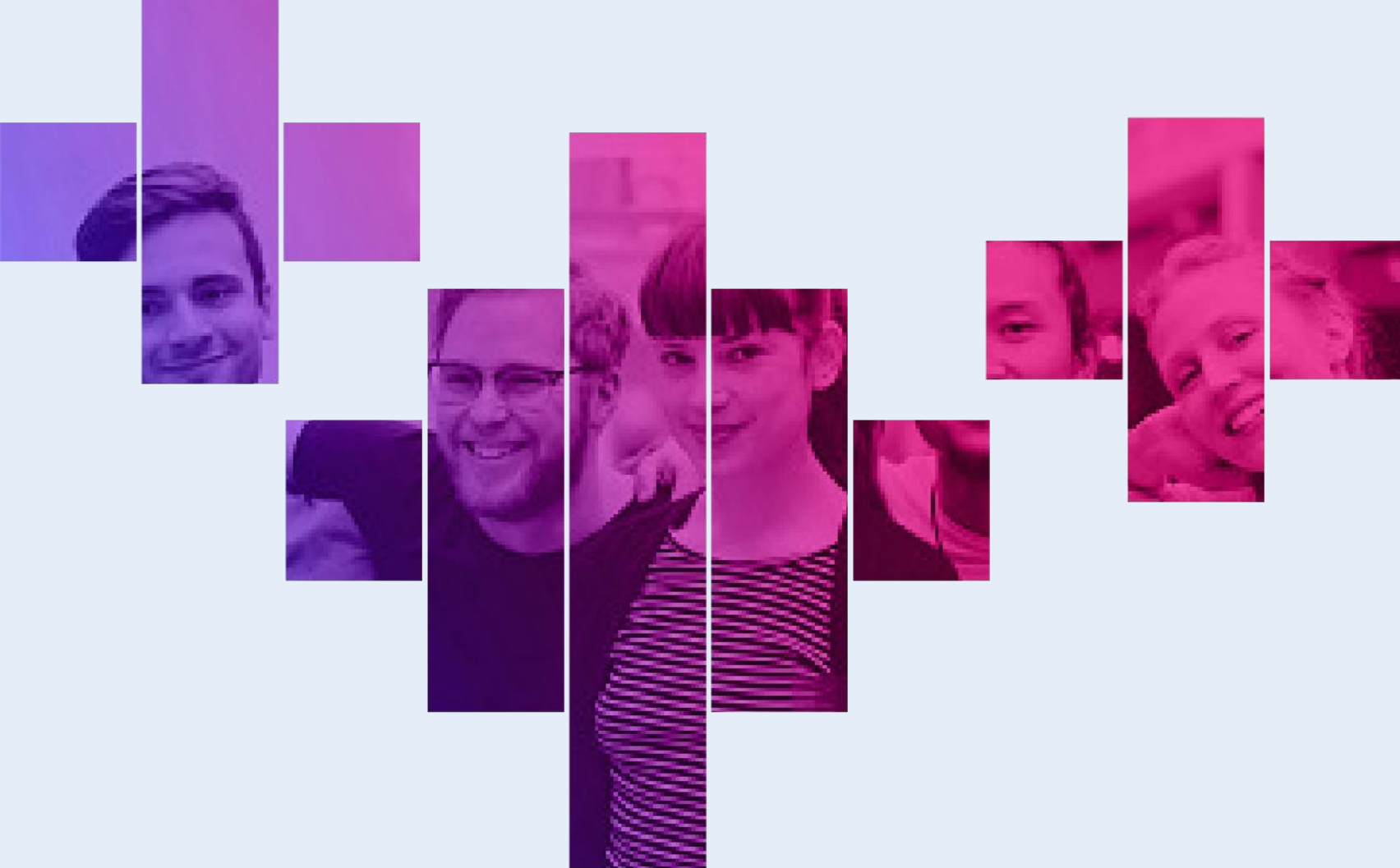
Ja jūs vērtējat darbinieku **darba sniegumu**, lūdzu, izvēlieties no saraksta, kāds bija darbinieka darba sniegums **pirms pēdējā algu pārskata**.
Piedāvājam trīs variantus:
Pārsniedz prasības;
Atbilstoši prasībām;
Nesasniedz prasības.

JA PIEMĒROJAMS

Darba sniegums

Izvēlieties no saraksta

Pārsniedz prasības
Atbilstoši prasībām
Nesasniedz prasības



Jaunumi portālā

Algu datu apvienošana

Ieviesta datu apvienošanas funkcija, veicot algu datu formas augšupielādi portālā:

- Importēt datus – darbojās kā līdz šim. Dati portālā tiek pilnībā aizvietoti ar informāciju no augšupielādētās algu datu formas
- Esošo datu apvienošana – tiek pārbaudīts darbinieka kods (identifikators) un atjaunoti eksistējošo darbinieku dati vai arī, ja netiek atrasts darbinieka kods, darbinieks tiek pievienots kā jauns ieraksts

Importēt no faila ×

1. Vispirms, augšupielādējiet Algu datu formu Excel formātā:

No file chosen

2. Izvēlieties, vai vēlaties aizstāt visas rindas (ar augšupielādētā faila datiem) vai pievienot tabulai jaunas rindas

vai

Importēt datus: Visi esošie dati tiks pilnībā aizstāti ar informāciju no augšupielādētās algu datu formas.

Esošo datu apvienošana: Pašreizējie dati tiks aizstāti tikai tiem darbiniekiem, kuri ir augšupielādētajā algu datu formā (pamatojoties uz darbinieku ID kodiem). Pārējie dati un rindas paliks nemainīgi.

Soli pa solim instrukcijas - Augšupielāde



- Lejupielādē algu datu formu portālā.
- Izdzēs priekšizpildītos datus (nesatraucies par formulām).
- Lai šī funkcionalitāte darbotos, ir svarīgi **saglabāt pirmo A kolonnu un darbinieku kodu M kolonnā**, visas pārējās kolonnas var tikt saglabātas, ja plāno atjaunot tajās norādīto informāciju, vai arī tās var izdzēst, ja tās nav nepieciešamas.
- Tālāk ievadi nepieciešamo informāciju attiecīgajās kolonnās, saglabā failu un veic datu apvienošanu.

Soli pa solim instrukcijas – pēc apvienošanas



- Šobrīd dati ir apvienoti
- Atkārtoti lejupielādē apvienoto algu datu formu no portāla un sāc strādāt ar to.
- Piemēram, ja augšupielādēji visus darbiniekus ar aktuālajām šī brīža algām, tad varēsi redzēt, kuriem darbiniekiem nav šī brīža algas un kuri attiecīgi ir pametuši organizāciju un var tikt dzēsti no algu datu formas.

Mūsu plāni 2026. gadam



- Šobrīd veicam API saskarnes izstrādi, lai organizāciju datus varētu iesniegt tieši no grāmatvedības/HR sistēmas. Ir plānots, ka šo funkcionalitāti varēs sākt testēt līdz gada beigām.
- Lai nodrošinātu savienojuma izveidi, būs nepieciešama sadarbība ar grāmatvedības/HR sistēmas piegādātājiem un/vai organizācijas IT sistēmu ekspertiem.

Ko sagaidīt no atskaitēm?



- Speciālā analīze (salīdzinājama grupai) jau ir pieejama portālā.
- Gaidāmie uzlabojumi:
 - Spēja apvienot dažādas amatu saimes, funkcijas vai noteikt citus atlasēs kritērijus darba tirgus datu aprēķinam pēc amatu punktu vērtībām.
 - Atjaunota interaktīva atalgojuma politikas datu atskaites (*Dashboard*) versija ar iespēju lejupielādēt atskaiti pdf. formātā.

Speciālā analīze (salīdzināmās grupas) piemērs



The screenshot displays a web application interface for the 'Lithuanian Compensation Survey 2024'. The interface is divided into a sidebar on the left and a main content area on the right.

Sidebar:

- Figure
- Lithuanian Compensation Survey 2024
 - Salary
 - Policy
- Overview
- General Position
- Employees View
- Market Data
- Hybrid Job Calculator
- Gender Pay Gap Report
- Peer Group Analysis
- Job Families Catalogue
- Downloadable Files
- Salary Data Form

Main Content Area:

Overview

Overview organization's general position in the salary market, compare benefits policy with the most popular approaches in the market, take a look at the current trends, and more.

412 organizations' data with **97 297** positions.

Average monthly base salary change is **8,8%**, average increase is **11,0%**.

The forecasted monthly base salary change for the upcoming 12 months is **6,4%** on average.

[Open the summary of results](#)

[GCS results presentation: Rewards market trends 2024 \(Slides\)](#)

[GCS results presentation: Benefits \(Slides\)](#)

Guest speakers presentations (Slides):

- [Building strong EVP](#)
- [How to create EVP?](#)
- [Talent Assessment](#)
- [Redefining Well-being](#)

Good offer for the buyers

Dzimumu darba samaksas atšķirības ziņojums



Esošais ziņojums ir veidots, balstoties uz ziņošanas prasībām ES Darba samaksas pārredzamības direktīvā

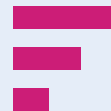
- Dati ir aprēķināti, pamatojoties uz organizācijas iesniegtajiem algu datiem atalgojuma pētījumam.
- Ziņošanas prasības ES direktīvā:
 - Vīriešu un sieviešu (vidējās) darba samaksas atšķirība (gada kopējā alga)
 - Vīriešu un sieviešu (vidējās) darba samaksas atšķirība papildu vai mainīgajos komponentos (atalgojuma mainīgā daļa)
 - Vīriešu un sieviešu darba samaksas mediānas atšķirība (gada kopējā alga)
 - Vīriešu un sieviešu darba samaksas mediānas atšķirība papildu vai mainīgajos komponentos (atalgojuma mainīgā daļa)
 - Nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa, kuri saņem papildu vai mainīgos komponentus (atalgojuma mainīgā daļa)
 - Nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa katrā darba samaksas kvartilē (aprēķināts, balstoties uz gada kopējo algu)
 - Nodarbināto vīriešu un sieviešu (vidējās) darba samaksas atšķirība pa nodarbināto kategorijām dalījumā pēc nolīgtās darba algas vai noteiktās mēnešalgas un papildu vai mainīgajiem komponentiem (mēneša pamatalga, gada kopējā alga, atalgojuma mainīgā daļa; **pēc Figure punktu vērtībām vai organizācijas iekšējām algu grupām**)
- Papildu griezumī:
 - Dzimumu darba samaksas atšķirības darbinieku grupās
 - Dzimumu darba samaksas atšķirības **pēc Figure punktu vērtībām vai organizācijas iekšējām algu grupām** un amatu saimju funkcijām

Dzimumu darba samaksas atšķirības ziņojums (uzlabotais rīks)



Uzlabotais rīks ir izstrādes stadijā un tiks ieviests 2026. gada atalgojuma pētījuma sezonas laikā

- Jaunais rīks ļaus organizācijām veikt precīzāku datu analīzi un identificēt kā dažādi faktori ietekmē un var palīdzēt izskaidrot dzimumu darba samaksas atšķirības nodarbināto kategorijās (pēc **Figure punktu vērtībām vai organizācijas iekšējām algu grupām**):
 - Darba sniegums (ja tiks iesniegti dati)
 - Darba stāžs organizācijā
 - Amata funkcija (balstoties uz amatu katalogu)
- Papildu funkcionalitāte ļaus precizēt (atlasīt) datus pēc grupas organizācijas, pārvaldes, nodaļas
- Dzimumu darba samaksas atšķirības ziņojums būs pieejams uzreiz pēc algu datu formas iesniegšanas portālā



Jautājumi un atbildes