



Palkade aruanne Pluss

Administratiivtöötaja

Administratiivtöö

25.8.2020

Teie profiil

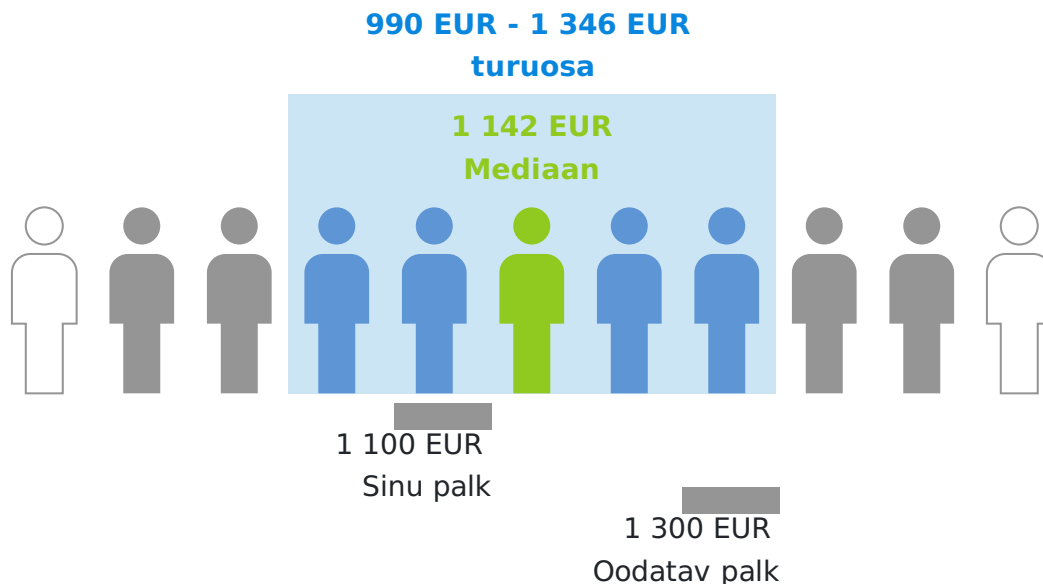
Palgaläbirääkimised nõuavad hästi läbimõeldud strateegiat, seda nii töointervjuul kui ka praeguse tööandjaga läbirääkimisi pidades. Palgaraporti tellimisega olete teinud esimese sammu edukate palgaläbirääkimiste suunas.

Praegune ametipositsioon	Administratiivtöötaja
Kogemus ametikohal	Keksmine töökogemus
Täielik netopalk	1 100 EUR
Maakond:	Harjumaa
Omandatud haridus	Keskharidus / Kutseharidus
Sugu	naine
Valdkond	Autotööstus, transpordivahendite tootmine

Sinu palk

Maakond: Harjumaa, keskmise suurusega ettevõte

Tüüpiline Administratiivtöötaja, kes töötab valdkonnas Administratiivtöö, \$company_size_cond teenib 1 142 EUR (täielik palk), mis on tulenevalt Palgad.ee palgauuringust mediaan. Uuringut pakub CV-online.



Teie palk on madalam kui keskmine väärtus. Seega, näeme võimalust palgatõusu osas läbi rääkida.

Palk töökogemuse järgi

Maakond: Harjumaa, keskmise suurusega ettevõtte

Kui palju teenite sellel ametikohal **suurema kogemusega töötajaid** ?



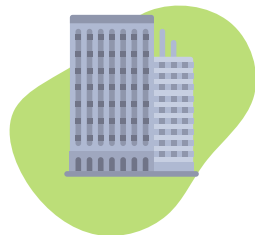
Erinevus

▲ **15%**

Palgad ettevõtte suuruse järgi

Maakond: Harjumaa, keskmise suurusega ettevõtte

Kui palju teenite **suuremates ettevõtetes** töötavaid töötajaid kui sina?

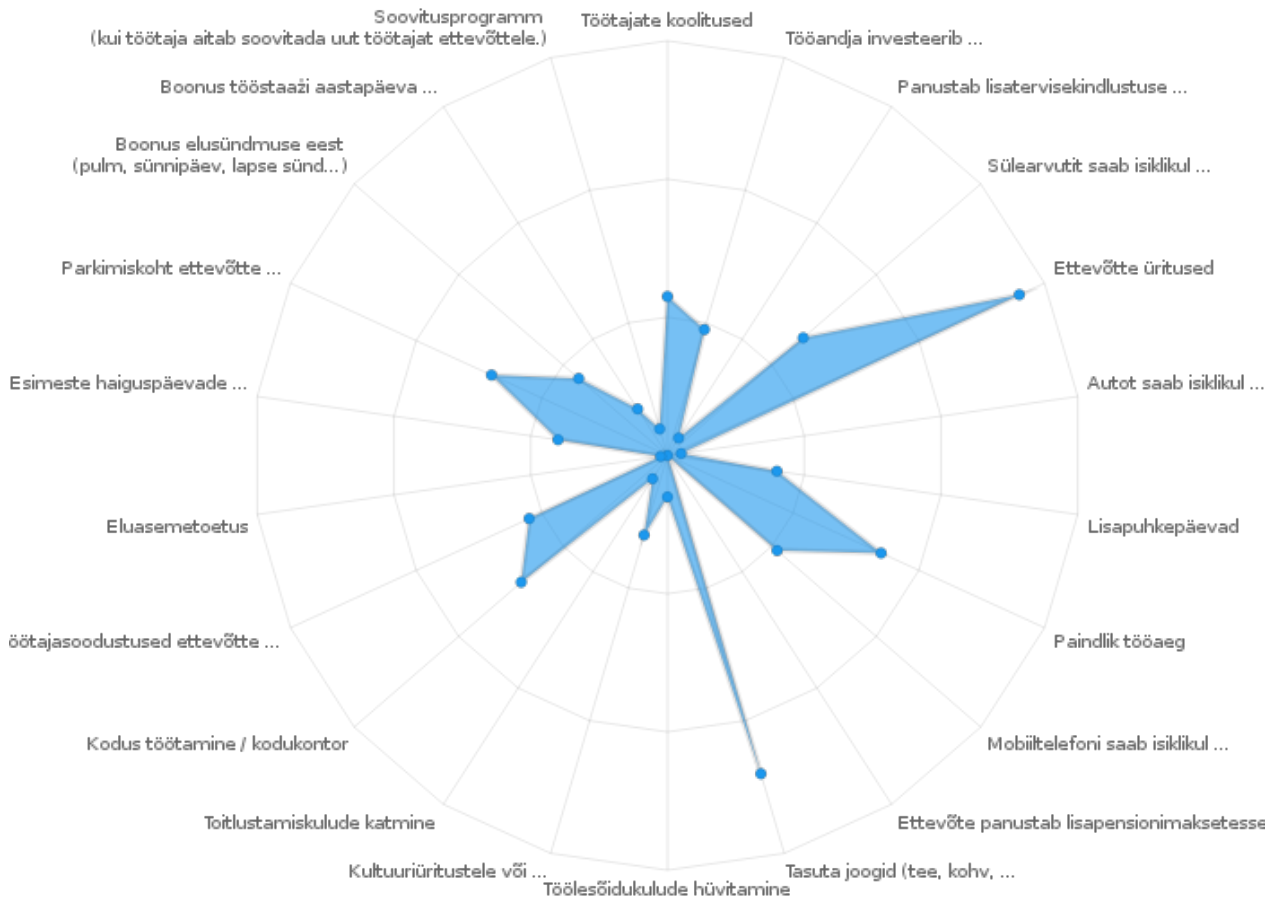


Erinevus

▲ **15%**

Mittefinantsshüvitised

Maakond: Harjumaa, keskmise suurusega ettevõtte



Millal palgatõusu osas läbi rääkida

Kui katseaeg lõpeb

- On kasutusel suurema osa ettevõtete poolt
- On kokku lepitud tööle asumise hetkel (ja on reeglina osa vastuvõtukirjast või töölepingust),
- Kui ei ole varasemalt kokku lepitud, on asjakohane küsida palgatõusu töö eest, mis on lisandub varasemalt kokku lepitud kohustustele.

Kui teie tähtajaline tööleping lõpeb

- Tavaliselt määratakse üheaastaseks perioodiks ning tuuakse välja töölepingus,
- Kui kokku lepitud aeg saab läbi, siis tavaliselt töötaja tööd hinnatakse, palk

vaadatakse üle ning kaalutakse tähtjatu lepingu sõlmimist.

Töökirjeldus on muutunud

- Kompetentsid ja töökohustused suurenevad,
- on väga tõenäoline, et palk vaadatakse üle.

Milliseid argumente kasutada

- Tänu teie sooritusele on ettevõttel suurem kasum,
- Teie sooritus on senini seatud eesmärgid ületanud,
- Üleüldine või teie ettevõtte tegevusvaldkonna palkade tõus.

Milliseid argumente vältida

- **"Minu kaastöötaja palk on minu omast kõrgem."** Seda võib pidada töölepingu rikkumiseks, mis tavaliselt kohustab töötajat oma palka mitte avaldama.
- **"Mu elamiskulud on kasvanud."** Ära kunagi kasuta oma pangalaenu, kõrgemaid elamiskulusid või ülalpeetavate laste arvu argumentidena.
- **"Kui te mulle palgatõusu ei anna, lähen ma töölt ära."**

Kuidas ma peaksin käituma

Kui tööandja keeldub mu palka tõstmast

- **küsige selgitust** ning hinnangut oma panuse kohta. Teil on õigus põhjuseid teada ning küsida, mis tingimustel teil oleks võimalik neile vastata.
- vältige oma pettumuse väljendamist. Ärge mainige seda oma kolleegidele ning ärge hakake tööandjat seljataga maha tegema.
- ärge rünnake. Selle asemel küsige, millal on võimalik uuesti teie palgatõusust rääkida.

kui mu palgatõus kinnitatakse heaks

- **Öelge aitäh.**
- **Ärge rääkige** oma palgatõusust **töökaaslaste** ees.
- **Allkirjastage lepingumuutus.** Kui tööandja peaks selle unustama, püüdke taktitundeliselt küsida, millal te võiksite oodata palgatõusu kohta allkirjastatud lepingumuudatust.

Palgaläbirääkimised väikestes ja suurtes ettevõtetes

et kindlustada parim võimalik stardipositsioon, soovitame järgneva vormi ära täita. See aitab teil ennast enne oma palgaläbirääkimisi kurssi viia ning mõista oma panuse väärtust tööandja jaoks, nii rahaliselt kui mitterahaliselt.

Väikeses ettevõttes

- › **Kiirem juurdepääs** otsustajale
- › **Madalam võimalus, et ettevõtte saab seda endale** piiratud ressursside tõttu lubada
- › Kui te olete **võtmetöötaja**, püüab teie tööandja teid tööl hoida ning on **kättesaadavam**
- › Suurem osa väikesteid ettevõtteid **ei pea igaaastaseid arenguveestluseid**

Suures ettevõttes

- › Tavaliselt on **ajamahukam**
- › On **rohkem võimalust** palga suuruse osas läbi rääkida
- › Läbib erinevaid heakskiitmise protsesse, paberitele kirjutab alla palju rohkem inimesi
- › Ei ole seotud ainult personaliosakonnaga, vaid ka rahandusosakonnaga tulenevalt igaaastasest eelarve koostamisest

Vahetate töökohta? Olete äsja kooli lõpetanud?

Kas vahetate töökohta? Kas olete äsja kooli lõpetanud? Te peaksite teadma...

- **Üleüldist majandusharu olukorda** (konkurentsi või kandidaatide arvu, kes kandideerivad teie ametipositsioonile), ehk selle analüüsi abiga
- **Mis on teie turuväärtus**, milliseid erilisi oskuseid te olete võimeline pakkuma
- **Mediaan [A] ning teie võimed** (ametipositsioonil töötamise kogemus, vastuvõtu tingimustele vastamine jne.) määravad teie väärtuse
- **[B]**, mis võib olla kõrgem või madalam sõltuvalt teie kogemusest jne
- **Sõltuvalt tööandja pakkumisest [C] ja teie eesmärgist [B], saate esitada vastupakkumise [E]**, mis peaks olema täielikult põhjendatud
- **Tasustamise küsimuse võiks ideaalis tõstatada värbaja** või konsultant, mitte kandidaat

A Mediaan	1 142 EUR
-----------	-----------

B Teie eesmärk	1 300 EUR
----------------	-----------

C Tööandja pakkumine	
----------------------	--

D Erinevus (B miinus C)	
-------------------------	--

E Teie vastupakkumine

Ettevalmistuse märkmed

Teie lisandväärtus

Kirjeldage oma märkimisväärsed edu ning miks see on uue töö või palgatõusu jaoks oluline.

Märkimisväärne edu

Minu edu olulisus

--	--

Teised asjakohased õnnestumised ja oskused

Märkige teised olulised oskused, mida olete oma töös rakendanud.

Alternatiivid

Märkige palgaboonus (rahalisel ja mitterahalisel), mida te sooviksite saada.

Kuidas teie ettevõtte palkasid määrab?

Tasustamise juhised

Täna päeval on paljudel ettevõtetel, eriti keskmise suurusega ja suurematel ettevõtetel, väga selgelt paika pandud palgapoliitika, mis on ettevõtte töötajate jaoks kättesaadav info. Ettevõtete palgapoliitika on seotud erinevate näitajatega - näiteks iga üksiku töötaja väärtus võib ettevõtte jaoks olla erinev. Töötasude pakett erineb vastavalt sellele, kas tegemist on ettevõtte juhiga või on palju inimesi täpselt samal positsioonil töötamas.

Enamike ettevõtete palgapoliitikas on selgelt paika pandud, milline on ühe või teise positsiooni põhitasu ning millest moodustub muutuva tasu osa (tulemuspõhine mõõtmine, arenguvestlused ja muud näitajad). Ühtlasi on enamasti selgelt paika pandud kes ja mis

alustel täiendavat tasu saavad – müügikäibe pealt, jõuluboonust jne.

Tihtilugu tuleneb eelnev tasustamise poliitika sellest, millist väärtust mingid positsioonid või grupid inimesi ette võtte jaoks loovad – oma oskuste, teadmiste, vastutuse ja kompetentsidega.

Töötajate jaotus

Paljudes ettevõtetes on töötajad jagatud erinevatesse ametirühmadesse. Nende ettevõtete palgasüsteemid peegeldavad seda jaotust ning juhivad kindlatest juhistest ning erinevate töötajate tasustamise erinevustest. Arvesse võetakse kindlate ametipositsioonide eripärasid, näiteks tootmisettevõtte jaotavad oma töötajaid kas tootmisega seotud või tootmisega mitteseotud töötajateks. Need määravad ära eesmärgid, mis on töötajate gruppidele määratud. Need on tihtipeale seotud palga muutuva osaga, mis lepitakse varasemalt kokku, et töötajad teavad, mis tingimusi nad peavad täitma, et seda täismahus kätte saada.

Veelgi enam, ettevõtete palgapoliitikad teevad tihtipeale vahet ettevõtte tippjuhtidel, juhtivatel töötajatel ning antud valdkonna spetsialistidel, võttes arvesse milline nõudlus tööturul nende töötajate vastu on ning kui kiiresti või aeglaselt töötajaid asendada on võimalik.

Paljud juhtivad võtmeaspositsioonid nõuavad spetsialisti teadmisi lisaks muudele teadmistele ja oskustele ning nende tasustamine sõltub otseselt ettevõtte kasumi suurusest.

Teisalt jagavad osad organisatsioonid, näiteks avaliku sektori institutsioonid, oma töötajaid erinevatesse gruppidesse või klassidesse selle järgi, kui mitu aastat on töötatud, milline on haridustase jne.

PSI-d (Peamised Sooritus Indikaatorid)

Teine võimalus on, et palgasüsteem põhineb selgelt defineeritud PSI-del - Peamistel Sooritus Indikaatoritel. Need on defineeritud nii, et neid oleks kerge mõõta ja hinnata ning oleksid kõigile töötajate gruppidele arusaadavad. Peamisted parameetrid sisaldavad tavaliselt **kvaliteeti, täpsust, töösooritust**. Igal parameetril on oma kaal, mida töötaja hindamisel ja boonuse suuruse määramisel arvesse võetakse. Neid parameetreid kohendatakse kindla ametipositsiooni jaoks.

Hindamissüsteem sisaldab teiste asjade kõrval ka iga töötaja võimete ning kompetentside hindamist. Selliselt ülesehitatud palgasüsteem on objektiivne ning nii vähe kui võimalik mõjutatud kõrgematel positsioonidel töötavate inimeste subjektiivsetest arvamustest.

Palgauuringud

Kui ettevõtte palgasüsteem on paika pandud, tuleb ettevõtte erinevaid omapärasid arvesse võtta. Selle jaoks kasutavad ettevõtte ekspertnõuandeid erinevatelt konsultatsioonifirmadelt, kes on palgasüsteemi kohendamisele spetsialiseerunud.

Ettevõtete palkade määramise oluline sisendmaterjal on palgauuringud, mis kaardistavad ettevõtte konkurentsi sarnastes majandusharudes ning ärivaldkondades. Eelnevat infot ja analüüsi arvesse võttes määratakse töötajate palgad tööturu olukorrast lähtuvalt.

Palgad väiksemates ettevõtetes

Väikeettevõtete puhul on palkade määramise süsteem sageli alahinnatud. Sellega tegeletakse ainult juhtumipõhiselt ning puudub ettevõttesisene nn töötajate tasustamise loogika. Üks olulisemaid tegureid on see, kas teatud ametipositsiooni järele on tööturul kõrge nõudlus või mitte. Sellest tulenebki teatud töötajate ülemaksmine. Eelnev moonutab teatud spetsialistide asetsemist tööturul ning nad väljendavad tööintervjuudel ebaproportsionaalselt kõrgeid palgaootusi. Selle tulemusena ei saa väikesed ettevõtted sageli sellist tüüpi töötajaid värvata. Isegi kui neil oleks võimalik neid tööle võtta, ei suuda nad neid pikaajaliselt tööl hoida.

Palga läbipaistvus

On ideaaliks, kui palgapoliitika juhised on igale töötajale töösuhte alguses selgelt defineeritud ning on neile alati kättesaadavad. Avalikuks tuleks teha järgnev informatsioon: millal palgad pärast tööle asumist esimest korda üle vaadatakse, kui sageli töötajate palkasid üle vaadatakse (kas pärast katseaega, pärast aastat jne), kas ja millal tööandja maksab välja ka jõuluaegse lisapalga ning nn 14. palga, kuidas kasumit jagatakse (mida töötajad protsentide mõttes saavad) ning millal toimuvad intervjuud töötajate hindamiseks, mis on omakorda seotud ka põhipalga ülevaatamisega (kas kord aastas, kord iga kuue kuu tagant või kvartaalselt), lisaks, mis veel mõjutab antud ettevõtte tasustamispõhimõtteid.

Palga kasvu mõjutavad faktorid

Töötajate tasustamine sõltub samaaegselt mitmest faktorist. Arvesse võetakse näiteks antud riigi inflatsiooni, ettevõtte ärivaldkonda, konkurentsi tegevusvaldkonnas, ettevõtte suurus, ettevõtte toodete ja teenuste nõudlust ning muid faktoreid. Lõppkokkuvõttes peegeldab palgasüsteem kogu riigi majanduse üldist olukorda, olukorda teistes ümbritsevates riikides ning peamiselt just põhiliste ekspordipartnerite juures.

Ettevõtetevälised ning ettevõtetesisesed ametiühingud mõjutavad samuti tasustamist. Kui ametiühingud eksisteerivad ettevõtte sees, on neil õigus osaleda palgaaruteludel. Ametiühingu inimestel on töötajate esindajatena suur mõju (muude asjade kõrval) palgapoliitika valdkonnas ning ettevõtete tasustamise reeglite loomisel.

Kuidas uuringu andmeid arvutatakse?

Tööportaali CVonline.ee on suurim palgauuringute andmebaas. Oma portaali Palgad.ee kaudu hinnatakse andmeid ning pakutakse ettevõtetele ja eraisikutele kvaliteetset ning asjatundlikult läbiviidud palgaanalüüse. Analüüsi andmeid on põhjalikult töödeldud. Andmeid hoitakse andmebaasis maksimaalselt aasta ning seejärel kustutatakse automaatselt.

Veebiportaalis Palgad.ee jätkame me andmete kogumist ning oma andmebaasi uuendamist. Esmalt, vigase infoga osalejad kontrollitakse statistiliselt üle ning eemaldatakse andmebaasist. Järgnevalt vaadeldakse statistiliselt puhastatud andmebaas üle ning andmed sisestatakse meie süsteemi ning see moodustab aluse antud analüüsi tegemiseks.

Analüüsi tegemine



Uuringu osalejad



Filtreeritud osalejad



Andmeanalüüs



Teie analüüs

Autoriõigus

Tulenevalt seadusest nr 618/2003 coll. autoriõiguste ning kaasnevate õiguste kohta (edaspidi Autoriõiguste seadus), käsitletakse antud dokumendis välja toodud analüüsi tulemusi tööna, mis omab õiguslikku kaitset Autoriõiguste seaduse sätete kohaselt. Kõnealune ettevõtte Profesia, s r.o. on töö autor ning isik, kellele on ette nähtud töö autori omandiõiguseid kasutada. Ilma autori eelneva kirjaliku nõusolekuta ei või klient antud tööst koopiaid teha, avalikult originaaltööd või selle koopiat levitada või mis tahes viisil omandiõiguseid edasi kanda, ega laenutada ning välja laenata. Autori nõusolekut on vaja ka töö läbitöötamisele ning selle kasutamisele koostöös. Igasugune autori töö omavoliline käsitlemine, kasutamine, laenamine ja modifitseerimine ilma autori nõusolekuta või tulenevalt Autoriõiguste seadusest on keelatud. Antud dokumendi kasutamine teistel otstarvetel ilma autori eelneva kooskõlastuseta on keelatud.

Kontakt

CV-Online Estonia OÜ
Pärnu mnt 158/1
11317 Tallinn
Eesti
Telefon: 6990 555

dravecky@profesia.sk, heikko@cv.ee, palgad@cv.ee