

Uzgodniono zmiany regulaminu premiowania w Orange Polska

piątek, 08 listopad 2019 07:28



5 listopada 2019 r. w Warszawie zakończyły się rozmowy między stroną związkową i pracodawcą ws. zmian systemu premiowania. Najważniejsze zmiany, to określenie minimalnego wynagrodzenia w OPL na poziomie 3000 zł i włączenie 10% premii do wynagrodzenia pracownikom niesprzedazowym. Kolejną nowością, to ujednoczenie zasad premiowania dla pracowników sprzedaży oraz menedżerów. Zmiany wchodzi w życie od 1 stycznia 2020 r.

Jednocześnie ustalono, że środki z funduszu premiowego tej grupy pracowników w wysokości 10% zostaną włączone od 1 stycznia 2020 r. do wynagrodzeń zasadniczych, podwyższając tym samym ich wysokość. Zachowano środki na nagrody za osiągnięcia zwiększając je do 0,9% wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych nimi dotychczas oraz nagrody prezesa i wewnątrz poszczególnych funkcji.

Uzgodniono zmiany *Regulaminu premiowania*, którymi objęci zostaną pracownicy sprzedaży oraz kadra menadżerska wg. jednolitych zasad. Premia będzie liczona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę – bez korekty za L4. Wprowadzono jednak możliwość korekt zadań premiowych w uzasadnionych przypadkach, o których mowa w *Regulaminie*.

Menedżerowie objęci zostaną w jednym systemie spójnym z MBO – fundusz premiowy 12,5% – wszystkie cele oceniane będą do 120%. Od 1 lipca zostaną objęci nowym załącznikiem nr 5.

Dla sprzedaży ocena celów finansowych oparta na filozofii „*Sky is the limit*”, pozostałe cele oceniane do 120% (dotychczas 100%).

W salonach sprzedaży premia ogólna (10%) nie będzie uzależniona od premii sprzedażowej. Zmodyfikowano współczynnik korekcyjny, zwiększając odpowiednio (przy wykonaniu 50% celów i wyżej) z 10% na 20%, z 15% na 30%, z 20% na 40%.

Przyjęto, że od 1 stycznia 2020 r. najniższe wynagrodzenie w spółce będzie wynosiło 3000 zł (brutto), co nie będzie ograniczać możliwości uzyskania podwyżki w roku 2020.

Dla wszystkich pracowników utrzymana jest ocena menedżerska (wyniki, standardy zachowań, feedback i rozwój).

Włącznie 10% premii do wynagrodzeń zasadniczych nie ograniczą widełki płacowe. Ustalono, że w pierwszym półroczu 2020 r. strona związkowa wraz z pracodawcą dokona analizy widełek płacowych i wprowadzi zmiany w ich wysokości celem dopasowania do płac w Spółce.

Zmiany premiowe zamykają się w budżecie przewidzianym na premie. Włącznie 10% premii do wynagrodzenia zasadniczego będzie miało pozytywny wpływ na pochodne tj. odprawy, nagrody jubileuszowe, nadgodziny i od 2021 r. wyższy fundusz wynagrodzeń.

W trakcie negocjacji przedstawiciele OMPT NSZZ „Solidarność” zgłosili szereg uwag do propozycji pracodawcy, które w dużej części zostały uwzględnione.

Na wniosek NSZZ „Solidarność” funkcjonowanie nowego systemu premiowego będzie przedmiotem oceny w 4 kwartale 2020 r.