

Zmiany finansowe oraz awanse są omawiane i przyznawane **dwa razy w roku** – w trakcie procesu ocen pracowniczych (półrocznych oraz na koniec roku), **na wniosek Managera poparty akceptacją Dyrektora Działu**, na podstawie poniższych kryteriów:

zmiana finansowa (podwyżka):

- wynik oceny pracowniczej (sukcesy, osiągnięcia, zasługi, jak i feedback na temat postawy/zaangażowania pracownika)
- widełki wynagrodzeń na danym stanowisku / dane rynkowe
- dostępność budżetu firmowego (wynik finansowy firmy pozwalający na wprowadzenie zmian wynagrodzeń)
- rekomendowany minimum roczny odstęp pomiędzy zmianami wynagrodzenia
- rekomendowana podwyżka – do 10 % aktualnego wynagrodzenia brutto, lub do 20 % w przypadku awansu

awans do nowej roli:

- związany z wyraźną zmianą zakresu obowiązków, odpowiedzialności
- zgodny z aktualnymi potrzebami firmy
- minimum roczny staż pracy na danym stanowisku
- wynik oceny pracowniczej (sukcesy, osiągnięcia, zasługi, jak i feedback na temat postawy/zaangażowania pracownika)
- widełki wynagrodzeń na danym stanowisku / dane rynkowe
- dostępność budżetu firmowego (wynik finansowy firmy pozwalający na wprowadzenie zmian wynagrodzeń)
- związany ze zmianą wynagrodzenia (rekomendowana podwyżka – do 20% aktualnego wynagrodzenia brutto)

Q & A

1. Co oznacza minimum roczny odstęp pomiędzy zmianami wynagrodzenia?

Dla przykładu – jeżeli otrzymałeś zmianę finansową wchodzącą w życie od stycznia 2018 r., to równy rok mija w styczniu 2019 r. Najbliższe oceny pracownicze, w których możesz ubiegać się o zmianę są w połowie przyszłego roku, tj. czerwcu 2019 r.

2. Kiedy po raz pierwszy mogę ubiegać się o podwyżkę czy też awans?

Po pełnym przepracowanym roku. Dla przykładu – dołączyłeś do firmy we wrześniu 2018 r. Równy rok Twojej pracy mija we wrześniu 2019 r., tak więc o podwyżkę możesz się ubiegać podczas najbliższych ocen pracowniczych, tj. listopad 2019 r.

3. Co oznacza rekomendowana podwyżka? Czy można otrzymać więcej?

Rekomendowana przez dział HR wysokość podwyżki jest spójna ze standardami rynkowymi. Procent podwyżki zależy od wysokości aktualnego wynagrodzenia, czasu, który upłynął od ostatniej zmiany finansowej, oceny wpływu na wynik firmy, widełek wynagrodzeń na danym stanowisku oraz dostępnego budżetu. Wyższa podwyżka, niż rekomendowane 10 %, jest możliwa jeżeli jest spójna z ustalonymi wewnątrznie widełkami płacowymi.

4. Jakie są widełki wynagrodzeń na danym stanowisku?

Informacja o widełkach wynagrodzeń na danym stanowisku jest poufna i dostępna jedynie managerom w zakresie dotyczącym stanowisk w ich zespołach. Widełki systematycznie są porównywane ze standardami rynkowymi.

Pojedyncze stanowiska nie są objęte widełkami – odnosimy się do benchmarków rynkowych.

5. Od czego zależy dostępność budżetu? Czy mamy budżet ustalony na dany dział?

Budżet firmowy przewidziany na wynagrodzenia pracowników ustalany jest co roku na podstawie wyniku finansowego firmy. Mamy jeden wspólny budżet na zmiany finansowe w całej firmie.

6. Czy zasady zmian finansowych i awansów w zespołach International są takie same czy też inne?

Zasady zmian finansowych i awansów obowiązują wszystkie zespoły, również International. Dodatkowo, w zespołach International, każdorazowo zmiana wynagrodzenia czy też awans musi zostać zaakceptowany przez managera odpowiedzialnego za budżet danego działu.

7. Jaka jest definicja sukcesów, osiągnięć, zasług?

Mówiąc o sukcesach, osiągnięciach, zasługach odnosimy się do poziomu realizacji celów rocznych w systemie Perbit, zrealizowanych przez pracownika projektów indywidualnych, ogólnofirmowych, oceny celów miesięcznych w systemie P2E oraz zaangażowania w inicjatywy ogólnofirmowe. Każdorazowo Dyrektorzy/przedstawiciele działów rekomendując zmianę finansową przedstawiają sukcesy, osiągnięcia i pełną argumentację, którą omawiamy podczas HR Committee.

8. Czy feedback jest zbierany z inicjatywy kandydata? Jeżeli tak, to ile osób ma się wypowiedzieć, z jakich zespołów itd. Czy jest to po stronie HR?

Każdorazowo feedback zbierany jest przez managera w wybranej przez niego formie (ustnie/pisemnie). Dodatkowo odnosimy się do informacji zwrotnych uzyskanych podczas podsumowania okresu próbnego, badania 360 stopni, opinii wyrażonych podczas spotkań kalibrujących w danym zespole czy też informacji uzyskanych bezpośrednio od współpracowników.