

I. Ścieżka rozwoju pracownika Działu Handlowego:

PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY (PH) - stanowisko, przydzielane pracownikom rozpoczynającym pracę w DH. Obowiązuje trzystopniowa skala w siatce płac (patrz: tabela pensja podstawowa). Przejście z jednej skali do następnej możliwe na wniosek Kierownika DH po ocenie pracy handlowca.

KONSULTANT DO SPRAW HANDLOWYCH (KDH) - stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku „PH” od co najmniej jednego roku, którzy pozyskali dzięki swoim działaniom handlowym co najmniej 40 aktywnych klientów i notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży.

Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy. Obowiązuje dwustopniowa skala w siatce płac (patrz: tabela pensja podstawowa). Przejście z jednej skali do następnej możliwe na wniosek Kierownika DH po ocenie pracy.

SPECJALISTA DO SPRAW HANDLOWYCH (SDH) - stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku „KDH” od co najmniej jednego roku, którzy pozyskali dzięki swoim działaniom handlowym co najmniej 80 aktywnych klientów (w tym co najmniej 30 aktywnych klientów z kat A, B), notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży. Wyróżniają się pod względem umiejętności sprzedaży całego asortymentu, prowadzenia bez zarzutów klientów z kategorii A, B, prowadzenia dokumentacji oraz projektów VIP.

Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy.

SPECJALISTA DO SPRAW KLUCZOWYCH KLIENTÓW (SDKK) - stanowisko, które mogą otrzymać pracownicy DH, pracujący na stanowisku „SDH” od co najmniej jednego roku, którzy pozyskali dzięki swoim działaniom handlowym co najmniej 100 aktywnych klientów (większa część klientów z kat A, B), notują stały rozwój oraz realizują Indywidualny Plan Sprzedaży. Wyróżniają się pod względem umiejętności sprzedaży całego asortymentu, prowadzenia bez zarzutów firm z kategorii A, B prowadzenia dokumentacji oraz projektów VIP.

Przejście na to stanowisko możliwe jest na wniosek pracownika lub Kierownika DH, po ocenie rocznej pracy.

II. Siatka płac pracownika Działu Handlowego:

Wynagrodzenie pracownika DH składa się z czterech części.

1. Pierwsza część to wynagrodzenie zasadnicze **pensja podstawowa**, której wysokość uzależniona jest od zajmowanego stanowiska w DH (patrz tabela: pensja podstawowa).

stanowisko	Pensja podstawowa, brutto
przedstawiciel handlowy (PH)	2000,00 PLN
przedstawiciel handlowy (PH)	2100,00 PLN
przedstawiciel handlowy (PH)	2200,00 PLN
konsultant ds. handlowych (KDH)	2400,00 PLN
konsultant ds. handlowych (KDH)	2600,00 PLN
spec. ds. handlowych (SDH)	3200,00 PLN
spec. ds. kluczowych klientów (SDKK)	4500,00 PLN

tabela: pensja podstawowa

2. Drugą część wynagrodzenia stanowi **prowizja** będąca częścią **marży** od sprzedanych towarów handlowych, wg kwoty netto na fakturze VAT. Wysokość prowizji uzależniona jest od zajmowanego stanowiska oraz od poziomu wykonywanego targetu

UWAGA:

Po okresie próbnym (1-3 miesiące) pracownik DH może się ubiegać o wynagrodzenie prowizyjne.

3. Trzecią część wynagrodzenia stanowi **premia kwartalna**. Wysokość premii kwartalnej uzależniona jest od przynależności danego pracownika do grupy wskazanej w siatce płac oraz od określonych wskaźników wskazanych w załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.
4. Czwartą część wynagrodzenia stanowią **premie dodatkowe**. Wysokość premii dodatkowych określona jest w załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

Obowiązuje od: 1 stycznia 2011r.

Zatwierdził: Katarzyna Obłaza, Marek Obłaza