



# МОТИВАЦИЯ РОЗНИЦЫ ТОРГОВАЯ СЕТЬ ПЕРЕКРЕСТОК

Февраль 2019



# ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

---



Система мотивации основа на следующих принципах

- система мотивации способствует выполнению целевых бизнес-показателей:
  - РТО
  - ТП
- система мотивации способствует выполнению операционных бизнес-показателей:
  - Портфель директора
  - Доступность
  - Производительность
- позитивная мотивация на экстра-достижения



## Возможность увеличить свой доход

- Увеличение премий продуктивным сотрудникам
- Личное влияние на результат

## Прозрачность

- Простые и четкие показатели премирования для каждой должности

## Поощряет общий результат

- Дополнительная премия за высокие результаты коллектива всего магазина

## Информированность

- Промежуточные отчеты по выполнению производительности, РТО, ТП и прогнозу премий

# ДОХОД СОТРУДНИКА МАГАЗИНА

ОКЛАД/ТАРИФ



ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

**Индивидуальная часть**

Поощрение личной производительности



**Коллективная часть**

Выплата при выполнении коллективных показателей магазина

НАДБАВКИ

**Квалификационные аттестационные надбавки (эксперт)**

- База: коэф. 1,5 на премию за мес.
- Менеджеры: 15% от оклада



**Надбавки за интенсивность**

- по должности
- по РТО магазина
- по сложности расположения

ПРЕМИЯ В ВИДЕ БАЛЛОВ

**Индивидуальное поощрение:**



**Мотивация разовых достижений**



**Мотивация за стаж**

# ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

Премия каждой категории персонала магазина имеет индивидуальную и коллективную составляющие

## Индивидуальная часть

Поощрение личной производительности



## Коллективная часть

Выплата при выполнении коллективных показателей магазина

РТО и ТП



Устанавливается для каждой категории персонала:

- Для менеджерского/административного состава как % от фактического РТО и достижения установленных КПЭ
- Для базового состава премия формируется и выплачивается на основе «сдельного результата работы» с учетом выполнения порогов

Устанавливается для каждой категории персонала:

- Первая часть коллективной премии выплачивается при достижении РТО выше 100% от мотивационного плана
- Вторая часть коллективной премии выплачивается при прохождении Тайного покупателя выше 97%

# КОЛЛЕКТИВНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МАГАЗИНА

**ВЫПОЛНЕНИЕ РТО  
ОТ 100% И БОЛЕЕ**

**1 ЧАСТЬ ПРЕМИИ**



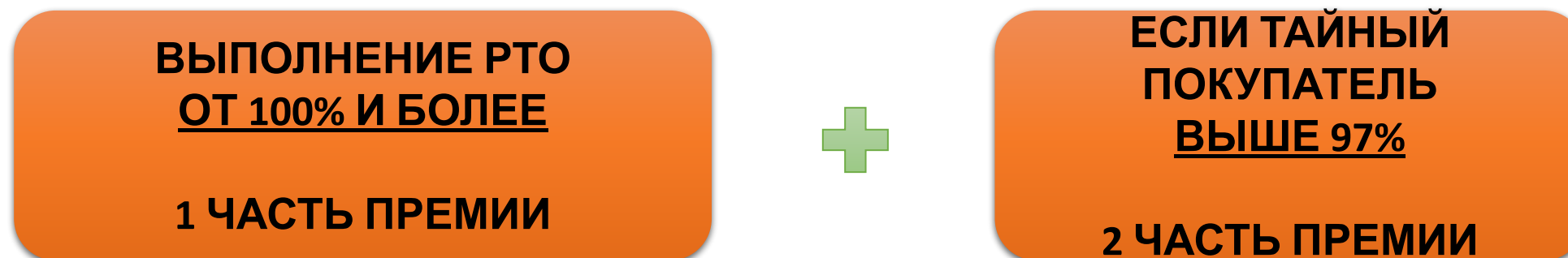
**ТАЙНЫЙ ПОКУПАТЕЛЬ  
ВЫШЕ 97%**

**2 ЧАСТЬ ПРЕМИИ**

Должность	Коллективная часть, РТО 1 ЧАСТЬ ПРЕМИИ	Коллективная часть, ТП 2 ЧАСТЬ ПРЕМИИ	Итого коллективная часть*
Старший кассир	2 000	1 000	3 000
Кассир-продавец	1 000	500	1 500
Специалист по заказу и приемке товара	2 000	1000	3 000
Специалист ОКЗиЦ	1 000	500	1 500
Старший повар производства	2 000	1 000	3 000
Технолог по хлебу	2 000	1 000	3 000
Повар производства	1 000	500	1 500
Пекарь	1 000	500	1 500
Продавец-кассир	1 000	500	1 500
Продавец-консультант	1 000	500	1 500
Администратор ТЗ	2 000	1 000	3 000
Старший продавец ФРОВ	2 000	1 000	3 000

\* Премия выплачивается пропорционально отработанному времени

# КОЛЛЕКТИВНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МАГАЗИНА



Для менеджерского/административного состава коллективная премия зависит от РТО магазина\*

РТО магазина	Директор магазина			ЗДМ (на 1 человека)			МРКУ/Ведущий товаровед			Заведующий производством/начальник пекарни		
	1 часть	2 часть	итого	1 часть	2 часть	итого	1 часть	2 часть	итого	1 часть	2 часть	итого
до 15 млн	3 000	1 500	4 500	2 000	1 000	3 000	2 000	1 000	3 000	2 000	1 000	3 000
от 15 до 20 млн	5 500	2 500	8 000	3 500	2 000	5 500	2 000	1 000	3 000	3 500	2 000	5 500
от 20 до 30 млн	7 500	4 000	11 500	5 000	2 500	7 500	2 500	1 500	4 000	5 000	2 500	7 500
от 30 до 50 млн	12 000	6 000	18 000	8 000	4 000	12 000	4 000	2 000	6 000	8 000	4 000	12 000
от 50 до 80 млн	19 000	10 000	29 000	13 000	6 500	19 500	6 500	3 500	10 000	13 000	6 500	19 500
более 80 млн	27 000	13 000	40 000	18 000	9 000	27 000	9 000	4 500	13 500	18 000	9 000	27 000

\*Премия выплачивается пропорционально отработанному времени

Расчет коллективной премии менеджера свежих продуктов аналогичен расчету для МРКУ и вед. товароведа

# КОЛЛЕКТИВНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МАГАЗИНА\_ПРИМЕР

---

## Пример 1.

Магазин выполнил план на 101%, Тайный покупатель на уровне 95%.

Какую коллективную премию получит кассир?

РТО выполнен, ТП < 97%.

Коллективная премия кассира составит **1000 рублей + 0 рублей = 1000 рублей**

---

## Пример 2.

Магазин выполнил план на 101%, Тайный покупатель на уровне 98%.

Какую коллективную премию получит кассир?

РТО выполнен, ТП >97%.

Коллективная премия кассира составит **1000 рублей + 500 рублей = 1500 рублей**

---

## Пример 3.

Магазин выполнил план на 99%, Тайный покупатель на уровне 100%.

Какую коллективную премию получит кассир?

РТО не выполнен, ТП >97%.

Коллективная премия кассира составит: **0 рублей + 500 рублей = 500 рублей**



# КРІ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МЕНЕДЖЕРОВ

## ДЛЯ МЕНЕДЖЕРСКОГО/АДМИНИСТРАТИВНОГО СОСТАВА

ПРЕМИЯ  
ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ

=

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ  
ПРЕМИЯ = %  
ФАКТИЧЕСКОГО  
РТО МАГАЗИНА

×

% ВЕС КПЭ

×

%  
ВЫПОЛНЕНИЯ  
КПЭ



ДОЛЖНОСТЬ	% премии от РТО	% ВЕС КПЭ	КПЭ	ТРИГГЕР
ДИРЕКТОР МАГАЗИНА	0,06%	40%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СМ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ КАЧЕСТВО ФРОВ/ФРЕШ
		30%	ТЕКУЧЕСТЬ	
		30%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА	
ЗДМ	0,08% (2 ЗДМ)/0,04% (1 ЗДМ)	30%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СМ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ КАЧЕСТВО ФРОВ/ФРЕШ
		40%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		30%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА	
МРКУ	0,03%	100%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КАССЫ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ, ТП
ВЕД. ТОВАРОВЕД	0,02%	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	СПИСАНИЯ
		50%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА (приемка и склад)	
СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ	0,05% (на всех СПП)	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		50%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА (приемка и склад)	
ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ*	0,03%	50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА	ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТ. АССОРТИМЕНТА СП, ТАЙНЫЙ ПОКУПАТЕЛЬ
		50%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА (блок СП)	
НАЧАЛЬНИК ПЕКАРНИ	0,02%	50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПЕКАРНИ	ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТ. АССОРТИМЕНТА ПЕКАРНИ, ТАЙНЫЙ ПОКУПАТЕЛЬ
		50%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА (блок Пекарня)	
МЕНЕДЖЕР СВЕЖИХ ПРОДУКТОВ	0,02%	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	ТАЙНЫЙ ПОКУПАТЕЛЬ
		50%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА (торговый зал)	

\*В СМ-департаменте производством руководит также и пекарней (нет. пекарни), ему добавляются КРІ: производительность пекарни и ПД (пекарня). Итого 4 КРІ с весом 25% каждый.

# ШКАЛЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МЕНЕДЖЕРСКОГО СОСТАВА

## ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30 УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НОРМАТИВ ПО МАГАЗИНУ

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
Норматив выполнен	1
Норматив НЕ выполнен	0

## ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА\*\*

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
< 80%	0
>= 80% < 95 %	1
>= 95% < 100 %	1,25

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НОРМАТИВ ПО МАГАЗИНУ

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
< 80%	0
>= 80% < 90%	0,5
>= 90% < 100%	0,75
>= 100% < 120 %	1
>= 120%	1,25

## ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
До 4 жалоб в мес (включительно)	1
От 5 до 7 жалоб (включительно)	0,75
От 8 до 9 жалоб (включительно)	0,5
10 жалоб и выше	0

## ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО АССОРТИМЕНТА (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
>= 90%	1
>= 80% < 90%	0,75
>= 70% < 80%	0,5
<70%	0

## Качество ФРОВ/ФРЕШ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
>= 85%	1
< 85%	0,5

\* С 1.08.2018 г. при прохождении тайного покупателя за месяц ниже 90 % применяется триггер - коэф. 0,5 на всю индивидуальную премию менеджеров.

\*\*Применяется для ПД магазина в целом. Функциональные блоки: до 80% - коэф. 0, >80% - коэф. 1.

\*\*\* Старшие кассиры при отсутствии жалоб (до 5) получают доплату 2000 руб. в СМ с РТО до 30 млн. руб. и 3000 руб. в СМ более 30 млн. руб.

# КРІ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ МАГАЗИНА

## ДЛЯ БАЗОВОГО СОСТАВА

ПРЕМИЯ  
ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ



ВЫРАБОТКА  
(ПИКИ/КОЛ-ВО  
ШТУК/КГ)  
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ  
ДОЛЖНОСТИ



СТОИМОСТЬ

ВЫШЕ ПОРОГА  
Оплата за каждую  
реализованную  
единицу

ПОРОГ  
ПРЕМИРОВАНИЯ

При достижении ПОРОГА  
ПРЕМИРОВАНИЯ -  
X рублей

# Как посчитать премию в своей мини-команде



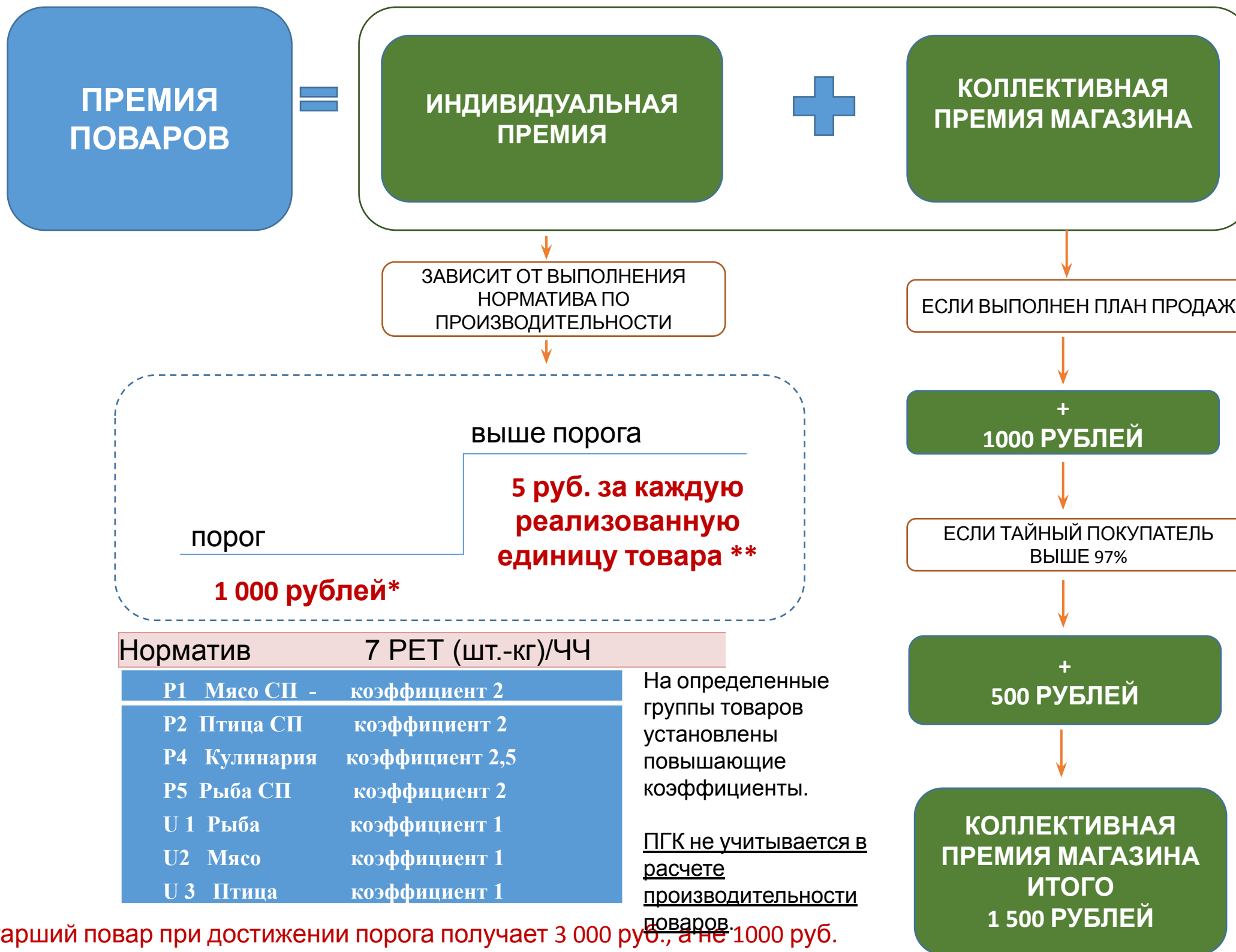
Производительность мини-команды используется для расчета:

- в пекарне (пекарь и технолог)
- в производстве (повар и старший повар)
- в торговом зале (продавцы-кассиры, администраторы ТЗ, ст. продавцы ФРОВ)
- в прилавках (продавцы-консультанты)

**В мини-команде  
общий результат  
определяет какую  
премию получит  
каждый!!!!  
Двигайся только  
вверх!!!**



# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПОВАРА



\*Старший повар при достижении порога получает 3 000 руб., а не 1000 руб.

В СМ, где старший повар руководит пекарями, он получает доплату 2000 руб. при выполнении норматива производительности пекарни.

\*\* но не более выполнения 3-ой нормы норматива

# ПРЕМИЯ ПОВАРА\_ПРИМЕР



## Исходные

### данные:

В СМ работают 4 повара и 1 старший повар

1 сотрудник	150 часов
5 сотрудников	750 часов
Реализованные единицы товара (шт.-кг) собств. производства	9 750
Норматив производительности	7 РЕТ./ЧЧ.

План РТО магазина выполнен >100%, тайный покупатель > 97%.

## РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



Норматив по производительности выполнен. Порог премирования  $7 * 750 = 5\,250$  РЕТ

РЕТ сверх порога:  
 $9\,750 - 5\,250 = 4\,500$  РЕТ

Премия за достижение порога: 1 000 руб.

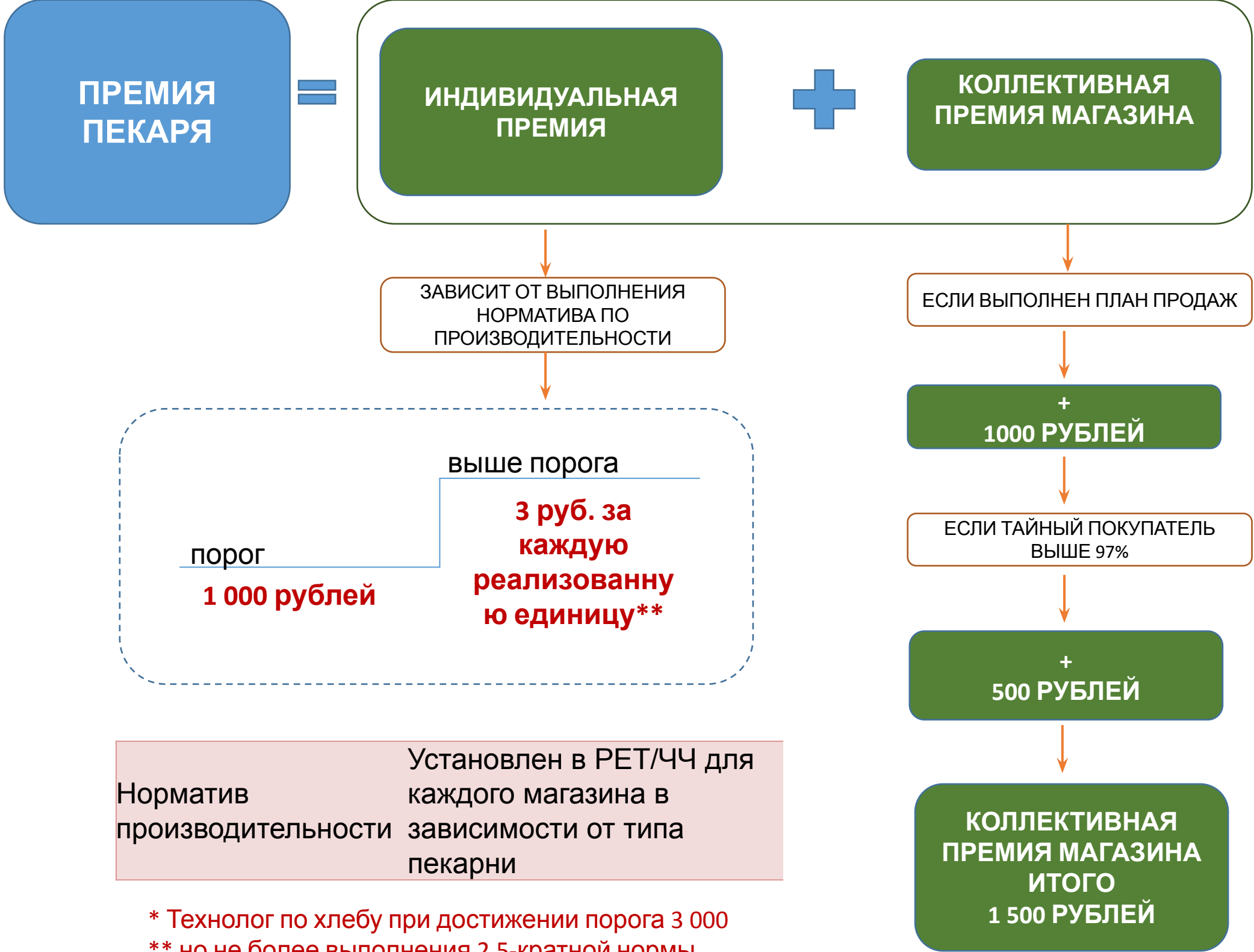
\* для старшего повара 3 000 руб.

Премия сверх порога:  
 $5 \text{ руб.} * 4\,500 \text{ РЕТ} = 22\,500$  рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников:  
 $22\,500 / 5 = 4\,500$  рублей каждому

Суммируем индивидуальную и коллективную премии:  
 $1\,000 + 4\,500 + 1\,500 = 7\,000$  рублей

# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПЕКАРЯ



Норматив производительности установлен в РЕТ/ЧЧ для каждого магазина в зависимости от типа пекарни

\* Технолог по хлебу при достижении порога 3 000  
\*\* но не более выполнения 2,5-кратной нормы норматива



# ПРЕМИЯ ПЕКАРЯ\_ПРИМЕР



## Исходные

### данные:

В СМ работают 4 пекаря и 1 технолог

1 сотрудник	150 часов
5 сотрудников	750 часов
Реализованные единицы пекарни	22 500
Норматив производительности	20 РЕТ/ЧЧ

План РТО магазина выполнен >100%, тайный покупатель > 97%.

## РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



Норматив по производительности выполнен. Порог премирования  $20 * 750 = 15\ 000$  РЕТ

РЕТ сверх порога:  
 $22\ 500 - 15\ 000 = 7\ 500$  РЕТ

Премия за достижение порога:  
**1 000 руб.**

\* Для технолога 3 000 руб.

Премия сверх порога:  
 $3\ \text{руб.} * 7\ 500 = 22\ 500$  рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников:  
 $22\ 500 / 5 = 4\ 500$  рублей каждому

Суммируем индивидуальную и коллективную премии:  
 $1\ 000 + 4\ 500 + 1\ 500 = 7\ 000$  рублей



# ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПРОДАВЦОВ

Деление категорий товаров на зоны ответственности  
продавца –консультанта и продавца-кассира

Продавец-консультант

Продавец-кассир

↓

ФК_Мясо,мясные проду	прилавков
ФК_Охлажд.рыбн.проду	прилавков
ФК_Птица	прилавков
ФК_Готовая кулинария	прилавков
ФК_Мясная гастрономи	прилавков
ФК_Сыры	прилавков
ФК_Кулинария и салат	прилавков
ФК_Мясо СП	прилавков
ФК_Рыба СП	прилавков
ФК_Птица СП	прилавков

↓

Все остальные товары, кроме:  
Пакеты  
ФК\_Хлеб СП

Премия продавцов зависит от количества реализованного товара в кг и  
штуках

Товары в кг

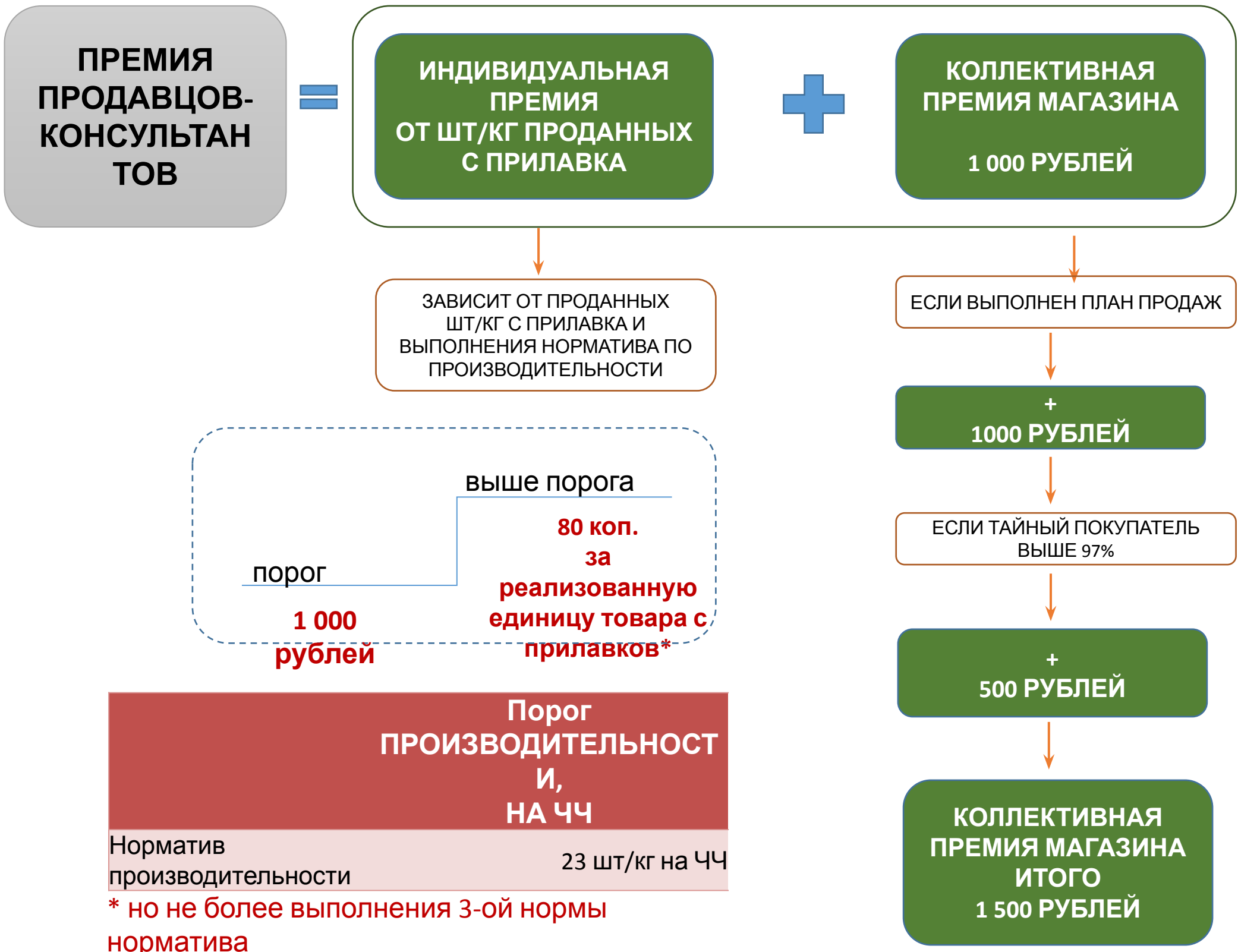
+

Товары в шт

=

Итого  
реализованный  
товар

# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПРОДАВЕЦ-КОНСУЛЬТАНТ



# ПРЕМИЯ ПРОДАВЦА-КОНСУЛЬТАНТА\_ПРИМЕР



## Исходные

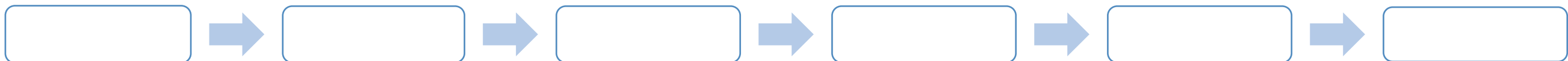
### данные:

В СМ работают 5 продавцов-консультантов

1 сотрудник	150 часов
5 сотрудников	750 часов
Продажи с прилавка (штуки + кг)	29 750
Норматив производительности	23 шт.-кг./чч.

План РТО магазина выполнен >100%, тайный покупатель > 97%.

## РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



Норматив по производительности выполнен. Порог премирования  $23 * 750 = 17\,250$  шт.-кг.

Продажи сверх порога:  
 $29\,750 - 17\,250 = 12\,500$  ШК-КГ.

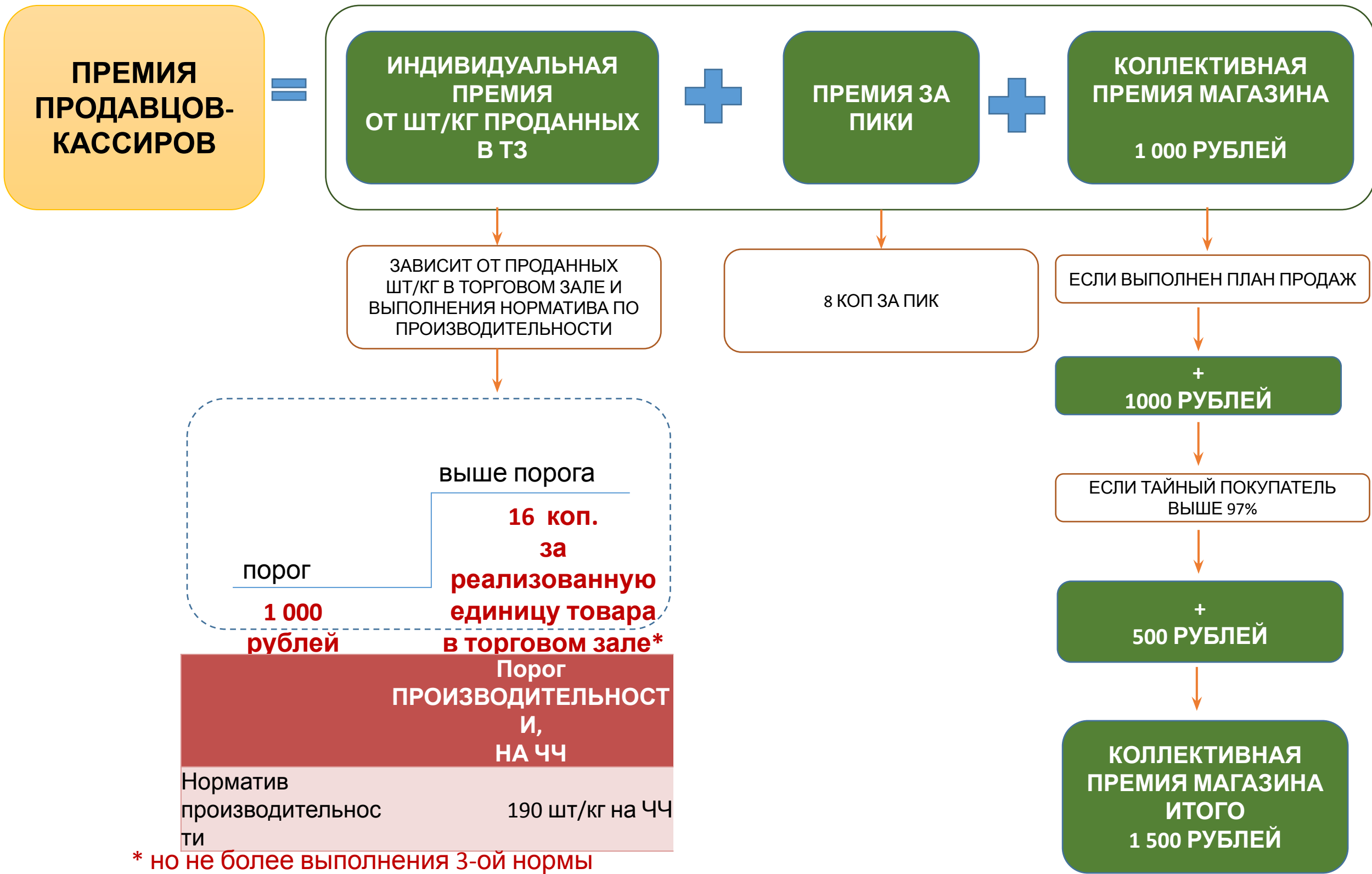
Премия за достижение порога:  
**1 000 руб.**

Премия сверх порога:  
 $80 \text{ коп.} * 12\,500 = 10\,000$  рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников:  
 $10\,000 / 5 = 2\,000$  рублей каждому

Суммируем индивидуальную и коллективную премии:  
 $1000 + 2\,000 + 1\,500 = 4\,500$  рублей

# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПРОДАВЕЦ-КАССИР



\* но не более выполнения 3-ой нормы норматива

# ПРЕМИЯ ПРОДАВЦА-КАССИРА\_ПРИМЕР



## Исходные

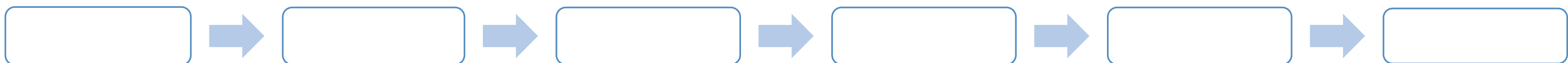
### данные:

В СМ работают 5 продавцов-кассиров

1 сотрудник	150 часов
5 сотрудников	750 часов
Продажи в ТЗ (штуки + кг)	205 000
Норматив производительности	190 шт.-кг./чч.

План РТО магазина выполнен >100%, тайный покупатель > 97%.

## РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



Норматив по производительности выполнен. Порог премирования  $190 * 750 = 142\,500$  ШТ-КГ.

Продажи сверх порога:  
 $205\,000 - 142\,500 = 62\,500$  ШК-КГ.

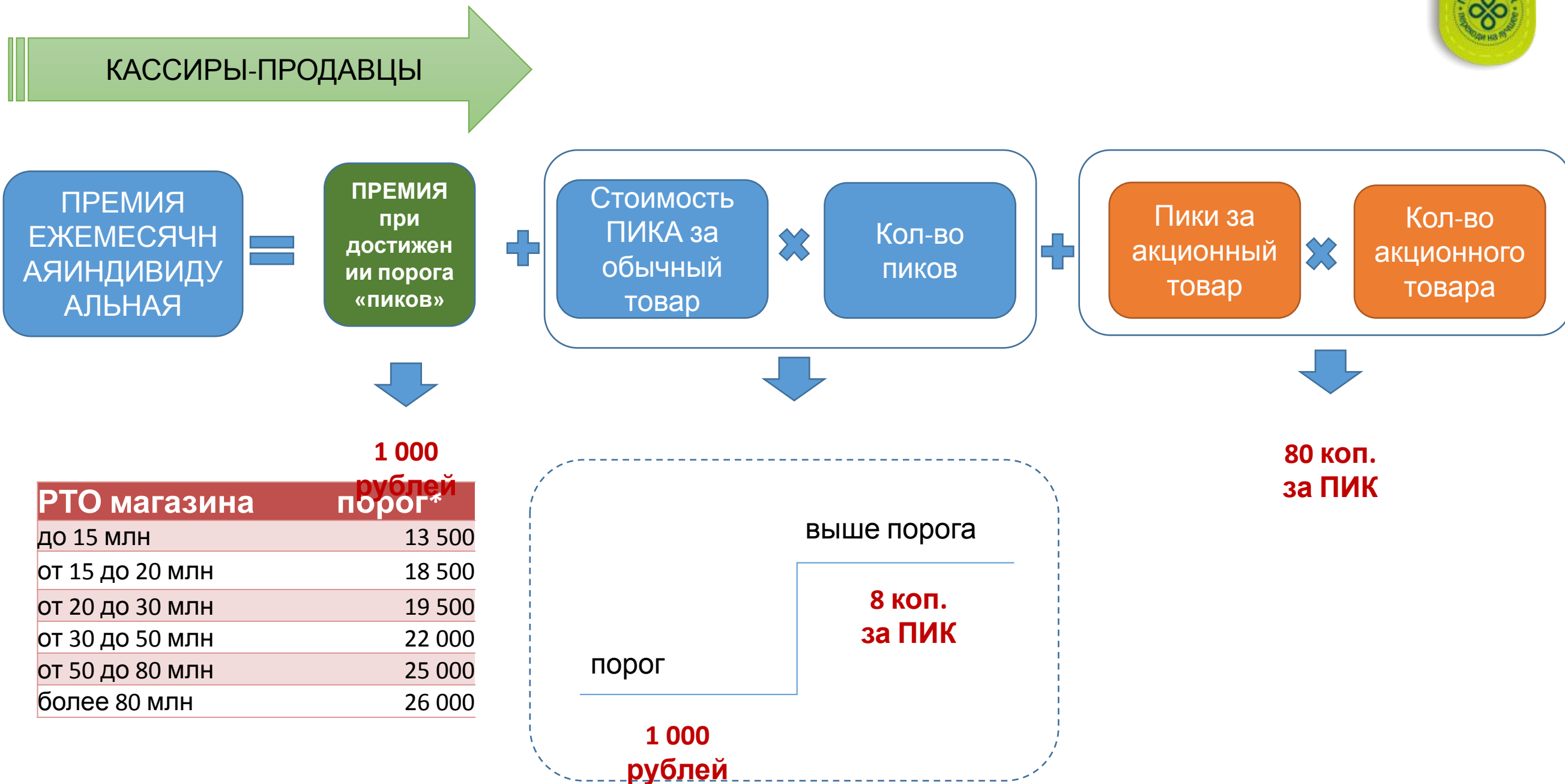
Премия за достижение порога:  
**1 000 руб.**

Премия сверх порога:  
 $16 \text{ коп.} * 62\,500 = 10\,000$  рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников:  
 $10\,000 / 5 = 2\,000$  рублей каждому

Суммируем индивидуальную и коллективную премии:  
 $1000 + 2\,000 + 1\,500 = 4\,500$  рублей

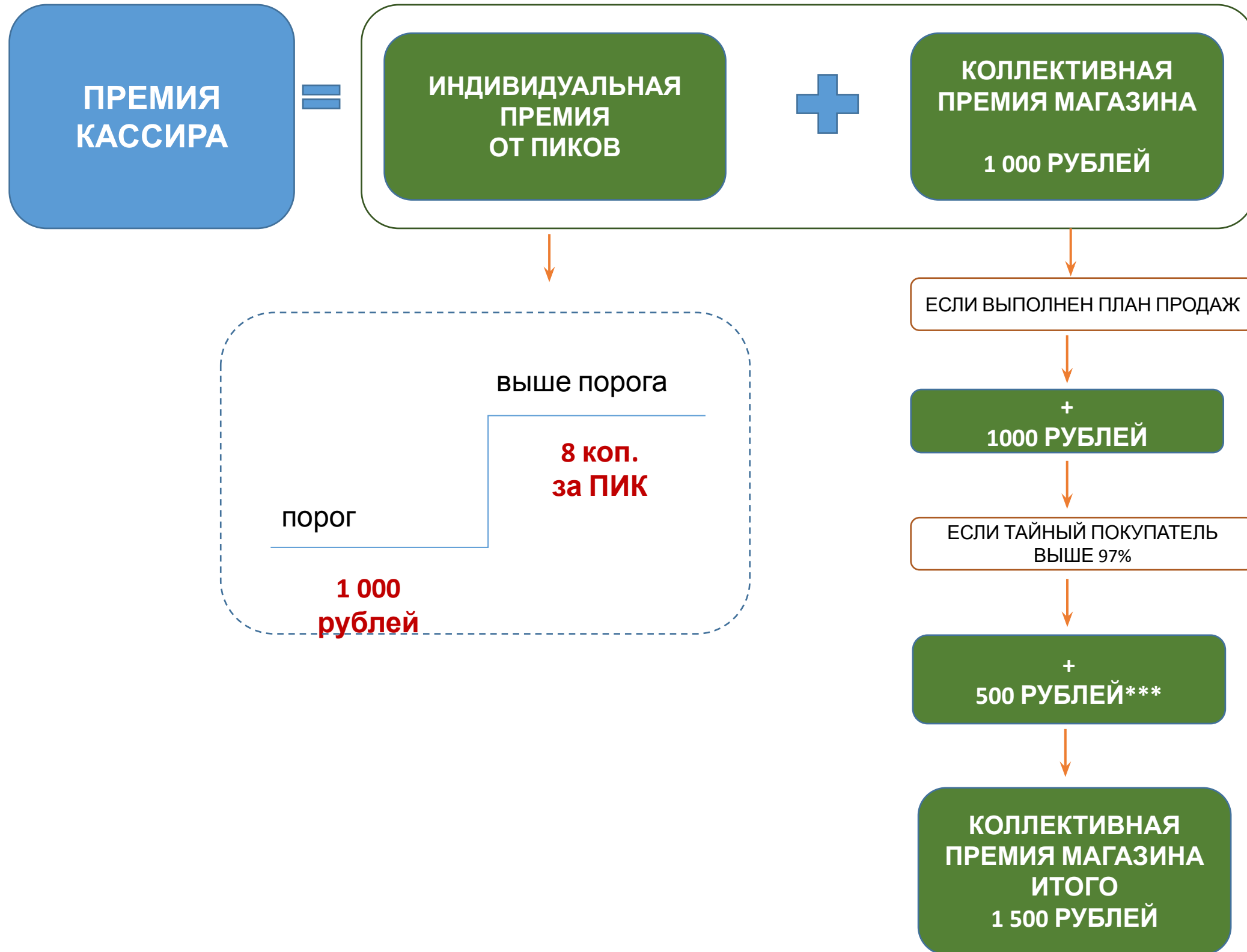
# КАССИРЫ-ПРОДАВЦЫ (индивидуальная часть)



\*Норматив пересчитывается пропорционально отработанному времени для кассиров, находившихся в плановом отпуске.

Для ст. кассиров, продавцов-кассиров и ночных кассиров-продавцов отсутствует порог пиков (оплата – 8 коп. за пик)  
 Старшим кассирам в СМ с РТО до 30 млн. руб. доплачивается 2 000 руб. (пропорционально отработанному времени) при условии отсутствия жалоб на очереди (до 5 в мес.), в магазинах с РТО выше 30 млн. руб. – 3000 руб.  
 Для ночных кассиров и ночных ст. кассиров предусмотрена доплата при выполнении норматива производительности ТЗ (1000 руб. и 3000 руб., соотв.)

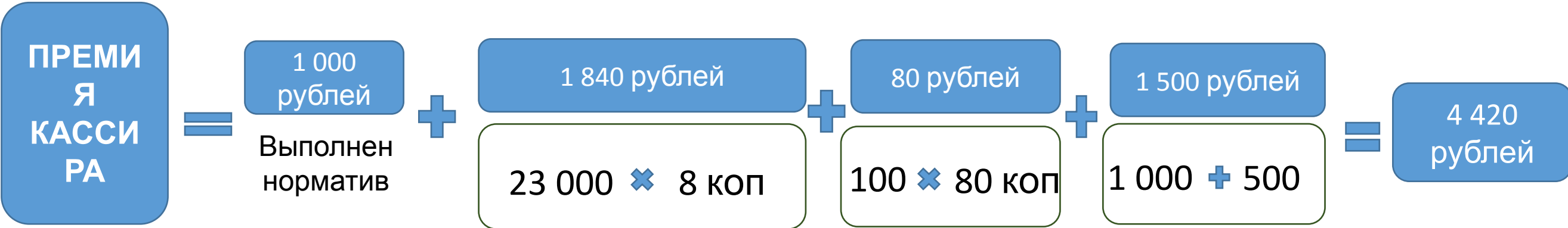
# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ КАССИРА-ПРОДАВЦА ИТОГО



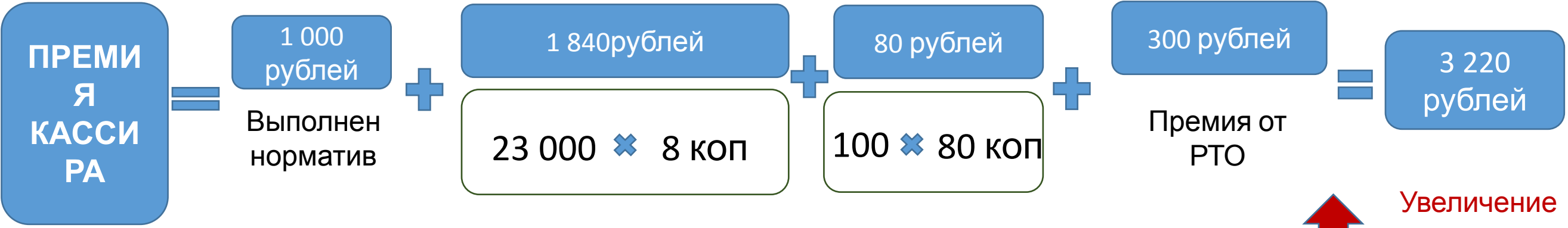
# СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ КАССИРОВ-ПРОДАВЦОВ\_ПРИМЕР

- Продавец-кассир магазина отработал 160 часов
- сделал 45 000 пиков (норматив 22 000 пиков)
- Продал 100 акционных товаров
- магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 100 баллов
- РТО магазина 30-50 млн. рублей

Новая система



старая система



Увеличение премии на 37%

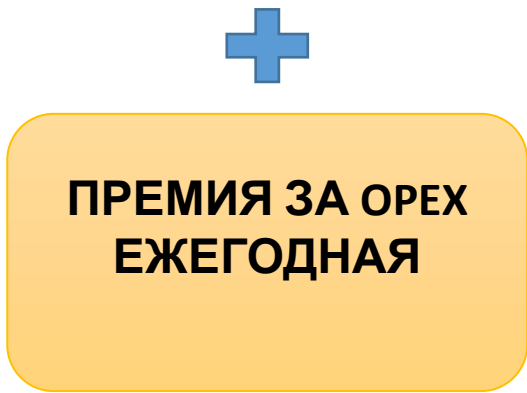


# ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность	40%
Текучесть	30%
Портфель директора	30%
Жалобы на очереди	Триггер
Качество ФРОВ/ФРЕШ	Триггер

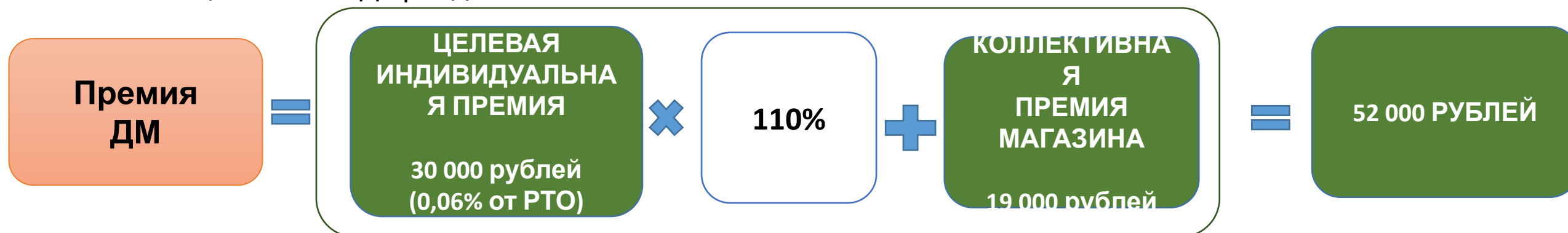


# ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ ДМ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Портфель директора и текучность – выполнен норматив (коэф. 1)
- Производительность - с коэф. 1,25 (значительно выше цели)
- Магазин выполнил план РТО (выше 100%)
- Тайный покупатель на 95 баллов
- Менее 5 жалоб на очереди
- Блок ФРОВ/ФРЕШ в ПД пройден на 90%



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДМ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Портфель директора	30%	1	30%
Производительность	40%	1,25	50%
Текучность	30%	1	30%
Жалобы на очереди (триггер)	ОК		
Качество ФРОВ/ФРЕШ (триггер)	ОК		
<b>Итого</b>	<b>100%</b>		<b>110%</b>

# ПРЕМИЯ ЗДМ



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗДМ:

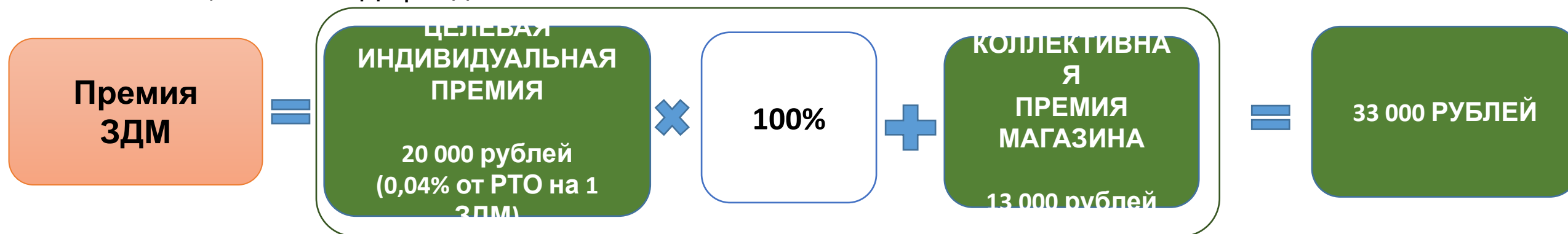
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность	30%
Доступность ТОП-30	40%
Портфель директора	30%
Качество ФРОВ/ФРЕШ	Триггер
Жалобы на очереди	Триггер

# ПРЕМИЯ ЗДМ

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ ЗДМ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Портфель директора – выполнен норматив (коэф. 1)
- Производительность – выполнен норматив (коэф. 1)
- Доступность ТОП-30 – выполнен норматив (коэф. 1)
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)
- Менее 5 жалоб на очереди
- Блок ФРОВ/ФРЕШ в ПД пройден на 90%



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗДМ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Портфель директора	30%	1	30%
Производительность	30%	1	30%
Доступность ТОП-30	40%	1	40%
Итого	100%		100%
Качество ФРОВ/ФРЕШ и	OK		

# ПРЕМИЯ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

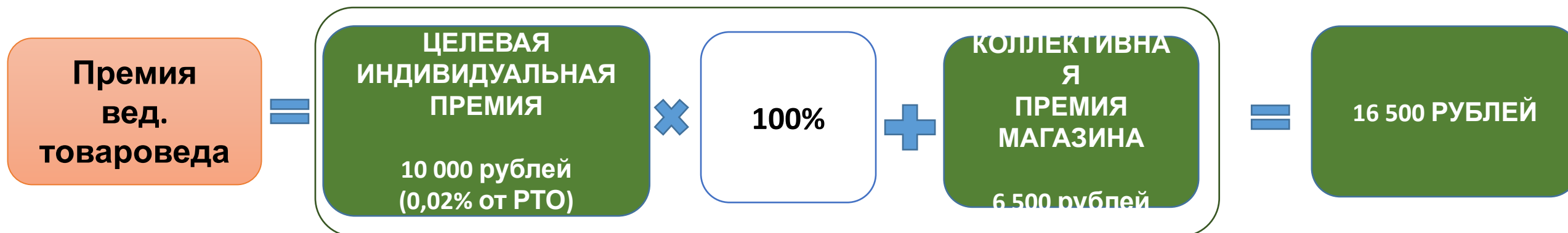
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Портфель директора (блок «Приемка и склад»)	50%
Тайный покупатель	Триггер

# ПРЕМИЯ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Доступность ТОП-30– выполнен норматив (коэф. 1)
- Портфель директора пройден успешно (коэф. 1)
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	50%	1	50%
Портфель директора (блок «Приемка и склад»)	50%	1	50%
Итого	100%		100%
Тайный покупатель	ОК (выше 90%)		

# ПРЕМИЯ МРКУ



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

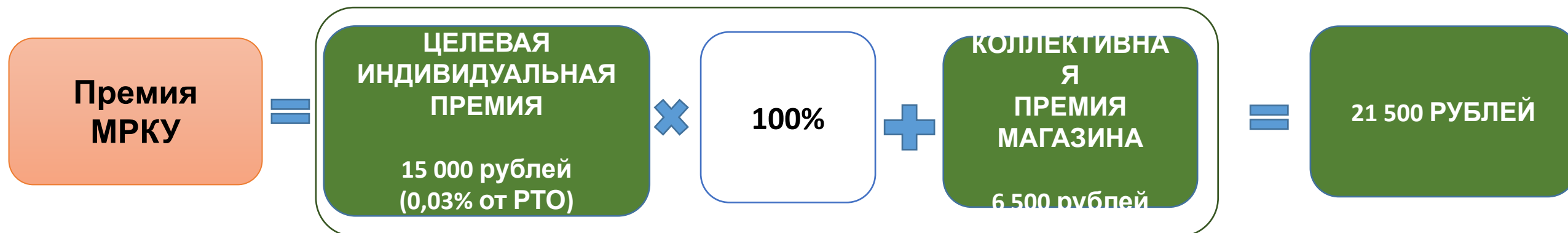
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность кассового узла	100%
Жалобы на очереди	Триггер
Тайный покупатель	Триггер

# ПРЕМИЯ МРКУ

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ МРКУ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Производительность кассового узла – выполнен норматив (коэф. 1)
- Количество жалоб на очереди (за месяц) – 5
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Производительность кассы	100%	1	100%
Жалобы на очереди	Триггер	ОК	
Тайный покупатель	Триггер	ОК	
Итого	100%		100%



# ПРЕМИЯ Менеджера свежих продуктов



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

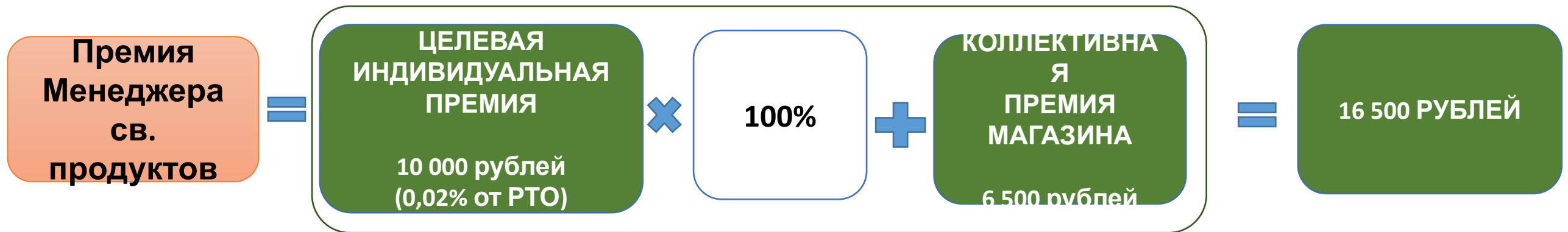
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Портфель директора (блок «Торговый зал»)	50%
Тайный покупатель	Триггер

# ПРЕМИЯ Менеджера свежих продуктов

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ Менеджера свежих продуктов

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Доступность ТОП-30- выполнен норматив
- Портфель директора (блок «Торговый зал») – 85% (коэф. премирования 1)
- Магазин выполнил план РТО (выше 100%)
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	50%	1	50%
Портфель директора (блок Торговый зал)	50%	1	50%
Итого	100%		100%
Тайный покупатель (триггер)	ОК (выше 90%)		

# ПРЕМИЯ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

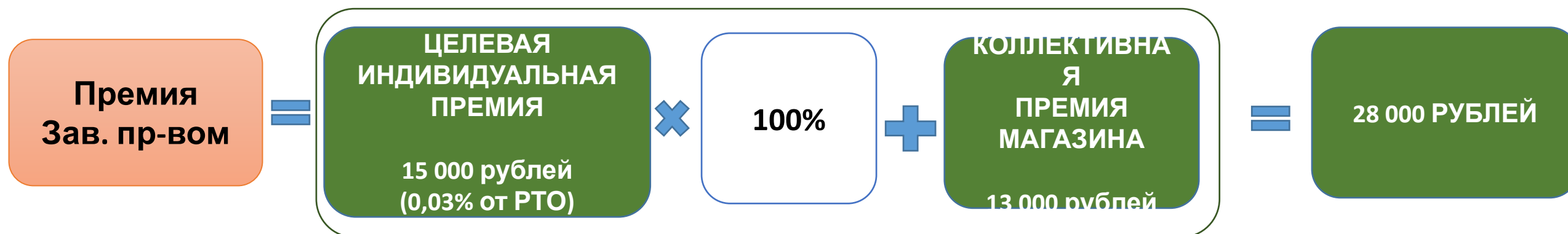
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность производства	50%
Портфель директора (блок «Производство»)	50%
Обязательный ассортимент СП	Триггер
Тайный покупатель	Триггер

# ПРЕМИЯ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Производительность производства - коэф. 1
- Портфель директора – коэф. 1
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Производительность производства	50%	1	50%
Портфель директора	50%	1	50%
Итого	100%		100%
Обязательный ассортимент СП	ОК		
Тайный покупатель (триггер)	ОК (выше 90%)		

# ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

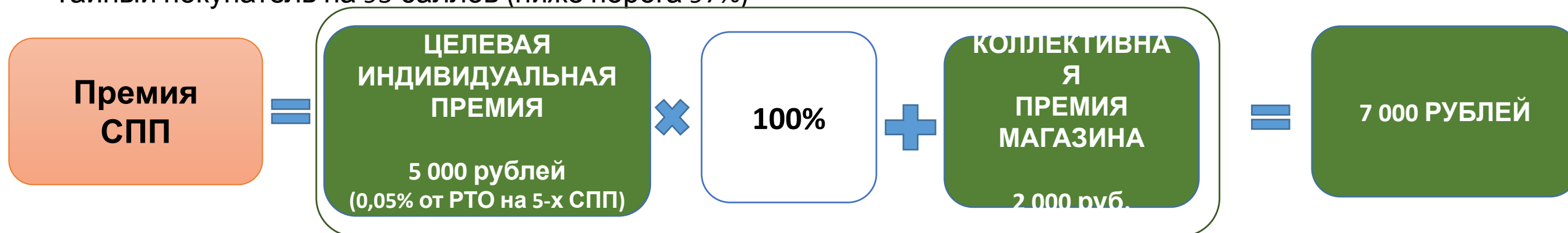
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность (инциденты)	20%
Портфель директора (блок «Приемка и склад»)	30%
Кол-во и качество выставления претензий	50%

# ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Доступность ТОП-30 – выполнен норматив (коэф. 1)
- Портфель директора пройден успешно (коэф. 1)
- Количество и качество выставления претензий – успешно (коэф. 1)
- В магазине работали 5 СПП (равное кол-во часов)
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	20%	1	20%
Портфель директора (блок «Приемка и склад»)	30%	1	30%
Количество и качество выставления претензий	50%	1	50%
<b>Итого</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

# ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ



## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

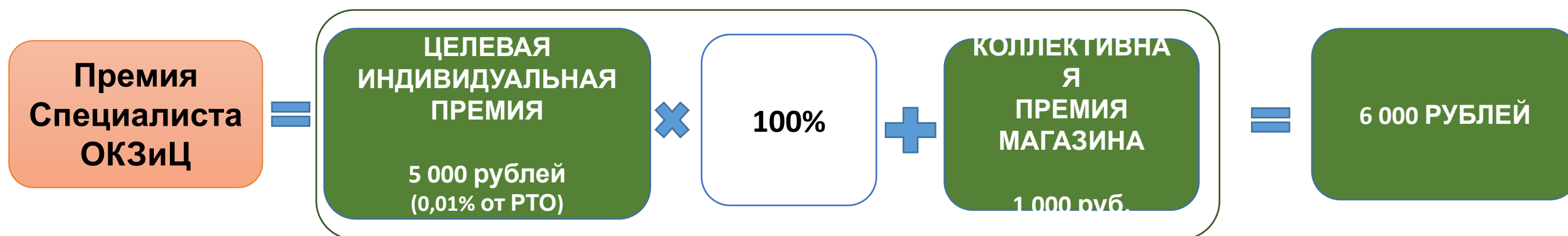
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	100%

# ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ

## ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Доступность ТОП-30 – выполнен норматив (коэф. 1)
- Магазин выполнил план РТО
- Тайный покупатель на 95 баллов (ниже порога 97%)



### ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	100%	1	100%



# МОНИТОРИНГ ВЫПОЛНЕНИЯ КРІ В ПИЛОТЕ

С целью еженедельного мониторинга выполнения КРІ и зарабатываемой премии был разработан следующий «калькулятор»:

Здесь можно посмотреть фактическую производительность за прошедший период месяца и прогнозную индивидуальную премию при сохранении текущего уровня производительности

Дивизион	ЦФ Восток
Магазин	Новокосино
Отдел	Торговый зал

## Индивидуальная часть\*

Сотрудники	Часы	Производительность. ФАКТ	Производительность. НОРМАТИВ	ФАКТ (шт.-кг)	ПОРОГ для получения премии	Индивидуальная премия	Рекомендация	Премия
14	753	329	190	247 313	142 998	Да	Молодцы! Так держать!	2 830

## Калькулятор

Часы (введите значение в поле справа)	590
РЕТ (введите значение в поле справа)	247 313
<b>ИНД. ПРЕМИЯ</b>	<b>4 025</b>

А здесь можно смоделировать премию сотрудника при изменении количества РЕТ или отработанных часов.

# ЭКСТРА ПРЕМИЯ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ ПРИБЫЛЬ



- Экстра премия включена в новую систему мотивации для развития предпринимательского подхода сотрудников.
- Право на получение имеют все категории сотрудников магазина
- Предоставляет возможность сотрудникам получить дополнительное вознаграждение при достижении уровня расходов, ниже бюджетного значения по следующим показателям:
  - ✓ Потери, %
  - ✓ Списания, %
  - ✓ Markdown, %
  - ✓ Расходы на персонал, %
  - ✓ Расходные материалы и хозяйственные расходы, %

Премия выплачивается в I квартале 2019 г. (учетный период – 1.01.2018 – 31.12.2018)

**ТРИГГЕР** получения экстра-премии – ВЫПОЛНЕНИЕ РТО по году.

Экстра-премия магазина составляет 20% от дополнительного дохода (разница между плановым и фактическим значением по указанным статьям), и выплачивается в случае, если факт лучше плана на 0,1% (от выручки).

## ПРИМЕР РАСЧЕТА

Наименование статьи	факт, тыс. руб.	план, тыс. руб.	факт % от выручки	план % от выручки	дельта
<b>Выручка</b>	<b>91087,6</b>	<b>85389,1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
Списания + потери	(1 932)	(2 054)	-2,1%	-2,4%	0,3%
Markdown	(638)	(598)	-0,7%	-0,7%	0,0%
Расходы на персонал	(5 467)	(5 232)	-6,0%	-6,1%	0,1%
Расходные материалы и хозяйственные расходы	(178)	(313)	-0,2%	-0,4%	0,2%
<b>Итого расходы</b>	<b>(8 216)</b>	<b>(8 196)</b>	<b>-9,0%</b>	<b>-9,6%</b>	<b>0,6%</b>
<b>Коэффициент доп. премирования</b>					<b>20,0%</b>
<b>Экстра премия, рубли</b>					<b>105 544</b>

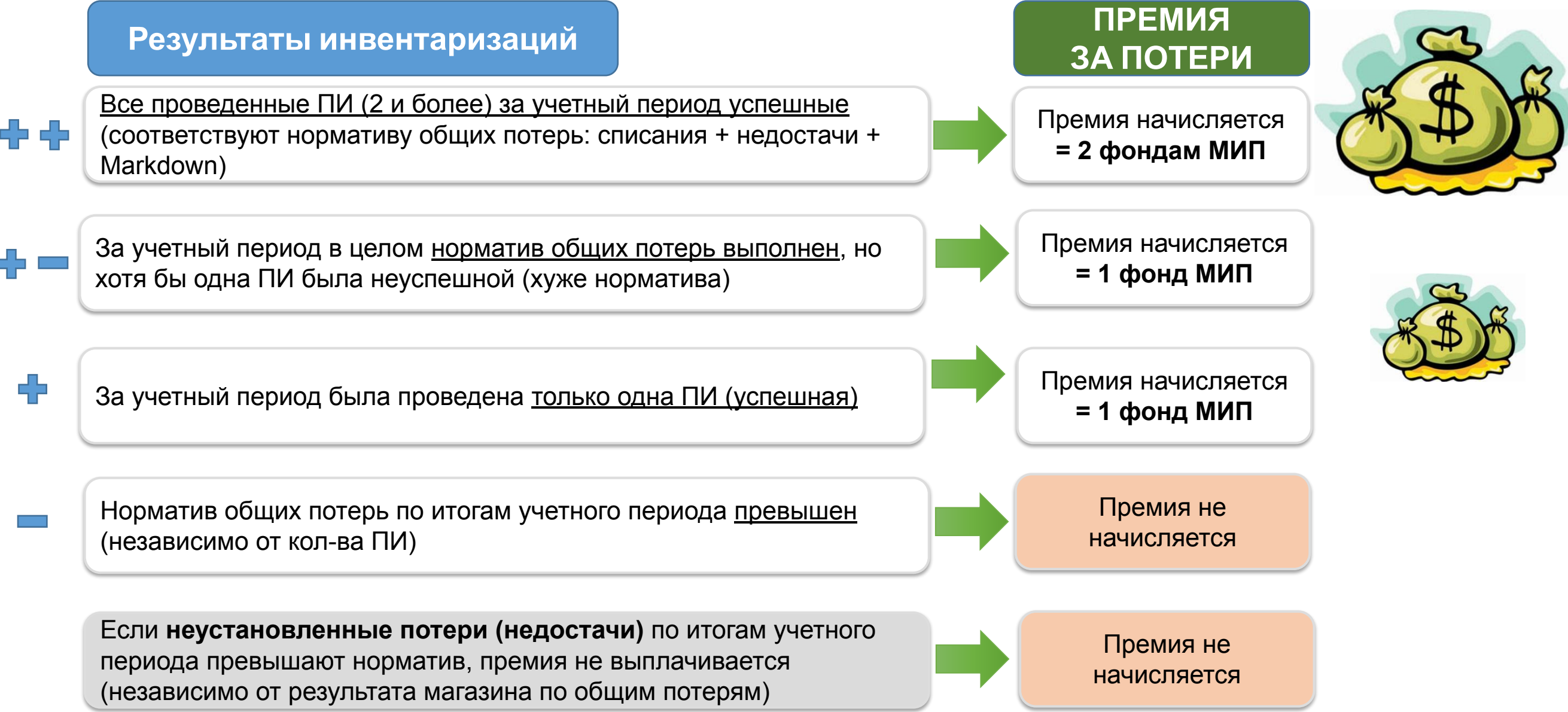
**Экстра премия**



# ПРЕМИЯ ЗА ПОТЕРИ И MARKDOWN (ПО ИТОГАМ ИНВЕНТАРИЗАЦИЙ)

Период оценки (учетный период): май 2018 – апрель 2019 года  
Каждому СМ устанавливается свой норматив общих потерь (мотивационный). **Общие потери = списания + недостачи + Markdown**  
Премия выплачивается по результатам **всех полных ПИ в учетном периоде**.  
Размер премии измеряется в фондах МИП (межинвентаризационный период). 1 фонд МИП - это:

- для директора магазина 100% от оклада
- для менеджерского состава 50% от оклада
- для базового персонала 10% от оклада



Премия по сотрудникам рассчитывается пропорционально отработанному ими времени в совокупном межинвентаризационном периоде.

Если сотрудник менял объект, он может получить премию по обоим магазинам (пропорционально отработанному времени в каждом объекте), но совокупно не более 2-х фондов МИП.

