

Мотивация 2016 200
Второе полугодие

dream

BIG

WORK

HARD

• ALWAYS MOVE FORWARD •

Принцип и причины изменения МОТИВАЦИИ

- Не менять мотивацию радикально, не навредить, мотивация должна быть простой
- Устранить не работающие KPI - план по КП, план по встречам
- Добавить новые KPI, исходя из общих целей компании и каждой должности в частности
- **Красным цветом выделены изменения по отношению к мотивации первого полугодия 2016 года**
- **Зачеркнутым – не действующие KPI**

Базовые принципы мотивации

- Зарплата сотрудников делиться на постоянную составляющую и переменную – бонусы.
 - Бонусы в компании делятся на два основных сегмента материальные и не материальные (система фуриков).
 - В компании существует 5 иерархических уровней сотрудников :
 - 1й – Генеральный, Финансовый, Исполнительный директора
 - 2й – Директор по развитию, Директор по ЖД направлению, Рук филиала, Главный бухгалтер.
 - 3й – Руководители отделов (Авто, Ж/Д, Авиа, Море, Брокерские услуги) – Аккаунт менеджеры
 - 4й – Менеджер по работе с VIP, Менеджеры по организации авто, ж/д, авиа, морских перевозок, таможенный брокер, системный администратор, программист 1с, бухгалтер
 - 5й – секретарь, декларант, помощник системного администратора, курьер
- В зависимости от уровня иерархии и выполняемых должностных инструкций применяются разные принципы мотивации .
- Бонусы выплачиваться сотрудникам за достижение ключевых показателей эффективности далее КРІ. У каждой должности свои КРІ в зависимости от целей.
 - КРІ могу изменяться в течении года (добавляться или удаляться или меняться вес бонуса) в зависимости от общих целей организации.
 - Дополнительной системой мотивации является система ФУРИКОВ – внутренней валюты компании, это неотъемлемая часть не материальной системы мотивации сотрудников.

Базовые принципы мотивации

- Помимо установленной мотивации к любому сотруднику компании могут применяться как дополнительные поощрения так и взыскания. Инициатором таких могут являться сотрудники 1й - 3й ступени иерархии.
- Дополнительные поощрения иницируются в случае выполнения сотрудником задач не предусмотренных его должностной инструкцией, а также при достижении выдающихся результатов.
- Взыскания применяются к сотруднику в связи с невыполнением поставленных задач его руководителем, не выполнением своих базовых функций, а также при нарушении трудовой дисциплины и распорядка.
- Дополнительная мотивация участников проектной группы в каждом новом проекте устанавливается индивидуально, в зависимости от сложности и продолжительности поставленной задачи.
- У каждого руководителя отдела есть заместитель. В период отсутствия заместитель выполняет все функции руководителя отдела.
- Каждый сотрудник может выступить с инициативой посетить тренинг направленный на личностный и профессиональный рост с условием оплаты 50/50. При согласовании с директором по развитию.
- Оплата установленных законодательством налогов по трудоустроенному сотруднику(всех уровней иерархий) происходит по принципу налоги ЕСВ, Военный налог, НДФЛ – сотрудник платит сам, налог Пенсионный фонд и ЕСВ для работодателя платит работодатель (как и установлено законодательством). Все налоги считаются из ставки минимальной ЗП установленной законодательством, если сотрудник хочет к официальному начислению больше чем мин. зп, то оплачивает все дополнительные налоги сам. Данный принцип действует до

Базовые принципы мотивации

- Заработная плата выплачивается до 12-ого числа текущего месяца следующего за отчетным. Оплата аванса происходит согласно КЗОТ-а. Квартальные бонусы выплачиваются раз в квартал до 20-ого числа текущего месяца следующего за отчетным.
- При приеме на работу сотрудников 1-3 ого уровня иерархии первоначальный уровень ставки, может определяться индивидуально исходя из уровня соискателя, региона и рыночной ситуации. После прохождения испытательного срока, мотивация устанавливается согласно штатного распорядка.
- При приеме на работу сотрудников 4ого-5ого уровня первоначальная ставка определяется согласно изначально установленному распорядку для каждого региона.
- ~~□ Коммерческое предложение с ценой зачитывается сотруднику только тогда когда в БИТРИКС 24 создан лид и к нему прикреплено КП.~~
- Все КП должны быть прикреплены к лиду в Битрикс и согласованы рук. Отдела)
- Новым клиентом считается любой клиент привлеченный в компанию, кроме канала привлечения – другая форма собственности существующего клиента. Доход от нового клиента считается весь отчетный квартал
- Для менеджеров устанавливаются дополнительные бонусные KPI для их подразделений – они могут быть изменены или вообще убраны в любом месяце, в зависимости от стратегических целей компании.
- План по денежному циклу устанавливается каждому фин. Директором компании и доносится сотрудникам на квартальном собрании.
- Принцип региональности при работе с клиентами сохраняется как раньше, разрешить работать с клиентом не из своего региона могут только Киселев и Ивлев. Главным фактором при таком решении будет выступать внесенный в Битрикс лид.
- При передачи клиента не из своего региона и не по своей специализации перевозок сотрудник,

Менеджер по организации авто

КРІ

1. Выполнение плана по доходу **перевозок**
2. ~~Выполнение плана по КП с ценой~~
3. Выполнения плана по коммерческим предложениям с ценой на испытательный срок **20 грн** за каждое кп без планового показателя
4. Выполнения стандартов внесения информации в систему учета
5. ~~Выполнение командного бонуса по КП с ценой (устанавливается каждому отделу индивидуально)~~
6. Выполнения ежеквартального планового показателя по доходу от новых клиентов

Постоянная часть и плановые показатели :

Категория менеджера	Ставка	План по доходу	План по доходу от новых клиентов на квартал
Испытательный срок (максимум 2 месяца)	3300	8000	20 грн. за каждое КП с ценой
1 категория	4 000	24 000	25 %
2 категория	5 000	30 000	23 %
3 категория	6 000	36 000	22 %
4 категория(Киев)	6 600	39 600	20 %

Ежемесячные бонусы

- При условии выполнении плана по доходу начисляется 8 % от полученного дохода
- При не выполнении планового показателя по доходу начисляется 3% от суммы полученного дохода
- При условии выполнения планового м показателя по доходу от НК – 100 % ставки в квартал с разбивкой выплат по месяцам (смотри след слайд)
- При условии выполнения личного плана по КП + 2% (даже при условии не выполнения плана по доходу) от дохода и + 10 % к ставке
- ~~- При условии выполнения командного бонуса по КП (совокупный план всех менеджеров отдела) все менеджеры отдела получают + 15 % к ставке~~
- При выявлении более 3-х ошибок при внесении данных в систему учета 1с (неверные данные по оплатам, неверные данные по документам, информации по контрагентам и т. д.) штраф в размере 15 % от ставки. Регистрация ошибок происходит в течении всего месяца и вносится в систему учета в гугл-док файле, регистрацию осуществляет любой из сотрудников 1-ого и 2-ого уровня иерархии а также бухгалтер

Менеджер по авто перевозкам

План по доходу от новых клиентов = 22 % от плана по доходу за квартал

Пример расчета : Ставка 6000 грн, план 36 000

план квартальный – 108 000 грн

План квартальный по НК – 23 760

Бонус всего 100 % от ставки – 6 000 грн

Структура ежемесячного плана и выплат:

1й месяц	2й месяц	3й месяц
План по доходу он НК 15% 3564 грн	План по доходу он НК 50% 11 880 грн	План по доходу он НК 100% 23 760 грн
Бонус по доходу от НК (15%) 900 грн	Бонус по доходу от НК (35%) 2100 грн	Бонус по доходу от НК (50%) 3000 грн

Для всех других категорий расчет аналогичный. Процентовка такая же.