



Программа мотивации

ООО «Суши Сет»
2020

Основные цели внедрения новой программы мотивации

Цель:

Увеличить мотивацию сотрудников управленческого/линейного состава для достижения финальных результатов деятельности компании: **увеличить уровень продаж, прибыльность торговых магазинов, повысить уровень удовлетворенности гостей, сократить текучесть кадров линейного/руководящего состава торговых магазинов.**

Ввод в действие новой системы мотивации – **с 1 января 2020 г.**

Подведение итогов выполнения целей производится после
окончания каждого месяца.

Основная концепция новой программы мотивации

Действие данной системы распространяется на:

Территориальных директоров; управляющих торговых точек, линейный персонал, ТШП, Бренд Шеф.

Для действия данной программы компания «Суши Сет» пересматривает основные концепции мотивации и заработной сетки сотрудников торговых точек, а именно:

- Изменение почасовой ставки сотрудников (ввод с 1 декабря 2019 г.)**
- Изменение основных бизнес показателей по КРІ управляющих ТТ; Су-шефов**
- Изменение мотивации управляющих ТТ; Су-шефов**
- Система мотивации Территориальных Директоров**
- Система мотивации ТШП (Шеф повара) и Бренд шефа**

Изменение почасовой ставки сотрудников ООО «Суши Сет»

Ввод ставок с 1 декабря 2019 г.

Должность	Почасовая ставка	Минимальный срок работы до повышения следующей категории ставки
Управляющий ТТ	185/200 руб./час	Отсутствует (Оборот ТТ до 1 млн руб. ставка 185 руб./час)
Су-шеф	180/190 руб./час	Отсутствует (Категория ТТ по ставкам)
Администратор стажер	125 руб./час	1 месяц
Администратор I категории	140 руб./час	После стажировки 1 месяц и сдачи тестов и КЛН на 100%
Администратор II категории	145 руб./час	3 месяца (после повышения ставки от стажера) Оценка Рабочих Показателей «3»
Сушист стажер	125 руб./час	1 месяц
Сушист I категории	150/155 руб./час	После стажировки 1 месяц и сдачи тестов и КЛН на 100% (Категория ТТ по ставкам)
Сушист II категории	155/160 руб./час	3 месяца (после повышения ставки от стажера) Оценка Рабочих Показателей «3» (Категория ТТ по ставкам)
Универсал Повар/ кассир	160/165 руб./час	5 месяцев (не включая период стажировки) Оценка Рабочих Показателей «3» (Категория ТТ по ставкам)

Категории ТТ по месту локации и почасовым ставкам сотрудников

Ставки Москва + ближайшие города МКАД

Список Торговых точек в данной категории:	ТТ Тимирязевская	ТТ Веласкеса	ТТ Дубнинская	ТТ Алтуфьевское шоссе	ТТ Народного Ополчения	
	ТТ Видное	ТТ Дзержинский	ТТ Люберцы	ТТ Балашиха	ТТ Железнодорожный	
	ТТ Лыткарино	ТТ Красногорск	ТТ Зеленоград	ТТ Мытищи		
Должность	Почасовая ставка	Кол-во Часов в месяц	График	Зарботная плата (Итог)	Мотивация АТО	Общая ЗП с мотивацией
Управляющий (ТО до 1 млн. руб)	185		5/2	40700		
Управляющий (ТО после 1 млн. руб)	200		5/2	44000		
Администратор Стажер	125		2/2	26000		
Администратор 1 категории	140		2/2	29120		
Администратор 2 категории	145		2/2	30160		
Сушист стажер	125		5/2	33000		
Сушист 1 категории	155		5/2	40920		
Сушист 2 категории	160		5/2	42240		
Су - шеф	190		5/2	50160		
Курьер	100		2/2	19500		
Универсал кассир -сушист	165		5/2	43560		

Категории ТТ по месту локации и почасовым ставкам сотрудников

Московская Область

Список Торговых точек в данной категории:	Чехов	Подольск	Орехово-Зуево	Фрязино	Зарайск	Электросталь	Клин	Волоколамск
	Климовск	Щелково	Раменское	Шатура	Озера	Электроугли	Дедовск	Дмитров
	Нарофоминск	Павловский -Пасад	Лосино-Петровский	Егорьевск	Коломна	Луховицы	Руза	
Должность	Почасовая ставка	Кол-во Часов в месяц	График	Заработная плата (Итог)	Мотивация АТО	Общий ЗП с мотивацией		
Управляющий (ТО до 1 млн. руб)	185		5/2	40700				
Управляющий (ТО после 1 млн. руб)	200		5/2	44000				
Администратор Стажер	125		2/2	26000				
Администратор 1 категории	140		2/2	29120				
Администратор 2 категории	145		2/2	30160				
Сушист стажер	125		5/2	33000				
Сушист 1 категории	150		5/2	39600				
Сушист 2 категории	155		5/2	40920				
Су - шеф	180		5/2	47520				
Курьер	100		2/2	19500				
Универсал кассир -сушист	160		5/2	40800				

Изменение основных бизнес показателей КРІ Управляющих торговых точек

Основные показатели эффективности (КРІ) Управляющих торговых точек делятся на следующие типы:

<u>Административное управление ТТ:</u>	<u>Сервис ТТ:</u>	<u>Качество ТТ:</u>
<p>Финансовый отчетность: правильность заполнения и наличие документов РКО; накладные; z –отчеты; правильность статьи проводки; прием поставки в день отгрузки в Юпитере; Документы инвентаризации предоставлены 1 числа месяца.</p>	<p>Статья ОТКАЗ ГОСТЯ – (удаления) соответствует стандартным значениям < 1,5% на ТТ (Не учитывается Дубль заказа, Агрегатор, тестовые заказы)</p>	<p>Блок инвентаризация, минусовые отклонения по продуктам- распределяются на должность Управляющего. Согласно отработанным сменам.</p>
<p>Кадровая отчетность: корректность ЛУВР; наличие личного дела сотрудника на ТТ(Копия документов на оформление, обучения, прогресс лист, мед. книжка.</p> <p>Отчет объезд ТД/ОД (блок кадры выполнен на 85 > %)</p> <p>Охват Команды по КЛН выполнен на 100% (По количеству КЛН на действующий персонал ТТ)</p>	<p>Статья удаления до отправки в производство- удаления заказы/блюда (всего заказа) внесенные в юпитер и не отправленные на производство соответствует стандартным значениям < 2%</p>	<p>Контрольная закупка соответствует ТТК (проверка АТО)</p>
<p>Операционная отчетность: % Food cost (закупки) соответствует стандартным значениям компании 28%</p> <p>Производительность труда (SPMH) соответствует планам по ФОТ (Допустимое отклонение по ФОТ -8 тыс. руб. по % плану ФОТ)</p>	<p>Отчет объезд ТД/ОД (блок обслуживание выполнен на 85 > %)</p>	<p>Отчет объезд ТД/ТШП/ОД (блок качество выполнен на 85 > %)</p>

Изменение основных бизнес показателей КРІ Су-шефа

Основные показатели эффективности (КРІ) Су-шефа торговой точки делятся на следующие типы:

<u>Административное управление ТТ:</u>	<u>Сервис ТТ:</u>	<u>Качество ТТ:</u>
<p>Кадровая отчетность: корректность ЛУВР; наличие личного дела сотрудника на ТТ(Копия документов на оформление, обучения, прогресс лист; мед. книжка. Отчет объезд ТД/ТШП/ОД (блок кадры выполнен на 85 > %)</p> <p>Охват Команды по КЛН выполнен на 100% (По количеству КЛН на действующий персонал ТТ</p>	<p>Статья ОТКАЗ ГОСТЯ – (удаления) соответствует стандартным значениям < 1,5% на ТТ (Не учитывается Дубль заказа, Агрегатор, тестовые заказы)</p>	<p>Блок инвентаризация, минусовые отклонения по продуктам- распределяются на должность су-шефа. Согласно отработанным сменам.</p>
<p>Операционная отчетность: % Food cost (закупки) соответствует стандартным значениям компании 28%</p>		<p>Контрольная закупка соответствует ТТК (проверка АТО)</p>
		<p>Отчет объезд ТД/ТШП/ОД (блок качество выполнен на 85 > %)</p>

Изменение основных бизнес показателей КРІ управляющих/су-шефа торговых точек

Расшифровка основных показателей эффективности

Административное управление ТТ:

- Финансовая отчетность - **наличие 5 ошибок** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» торговой точки удерживается сумма в размере 2500 рублей.
- Кадровая отчетность - **Охват команды по КЛН (на каждого сотрудника полагается заполнение 6 КЛН в месяц) не соответствует регламенту отдела обучения 100% штата сотрудников не охвачены КЛН в течении отчетного периода** из заработной платы «Управляющего/Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 4000 рублей.
- Отчет **объезд ТД/ТШП блок «Кадры» не выполнен на 85% (в течении месяца)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» и «Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 1500 рублей.
- Операционная отчетность - **% Food cost (закупки) не соответствует стандартным значениям компании 28%** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» и «Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 1500 рублей.
- **Производительность труда (SPMH) не соответствует стандартным значениям от плана по SPMH (или расхождения от плана ФОТ % и факт ФОТ по % от плана на сумму более 8000 руб.)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» удерживается сумма 5000 рублей.

Изменение основных бизнес показателей КРІ управляющих/су-шефа торговых точек

Расшифровка основных показателей эффективности

Сервис ТТ:

- Статья **«Отказ Гостя» (удаления)** – не соответствуют стандартным значениям $< 1,5\%$ от товарооборота торговой точки за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» и «Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 4000 рублей. **Не учитывается Дубль заказа, Тестовые Заказы, Агрегатор.**
- Статья **«Удаления заказов до отправки в производство»** – не соответствуют стандартным значениям $< 2\%$ от товарооборота торговой точки за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» торговой точки удерживается сумма в размере 1500 рублей.
- Отчет **объезд ТД блок Сервис не выполнен на 85% (в течении месяца)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» торговой точки удерживается сумма в размере 1500 рублей.

Качество ТТ:

- Отчет **объезд ТД/ТШП блок Качество не выполнен на 85% (в течении месяца)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» и «Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 3000 рублей.
- При **не прохождении контрольной закупки в АТО** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «Управляющего» и «Су-шефа» торговой точки удерживается сумма в размере 1500 рублей.
- Блок **«Инвентаризация ТТ» минусовые отклонения** по материальным ценностям (продукты, упаковка) распределяются на всех должностных лиц торгового магазина (включая Управляющего и Су-шефа) согласно отработанным сменам по штатному расписанию.

Система мотивации Управляющих ТТ и линейного персонала

С 1 января 2020 года в Административно Техническую Оценку (АТО) вносятся следующие изменения:

- Процент прохождения АТО > 88%
- Контрольная закупка соответствует ТТК (выход блюда)
- Критические факторы на ТТ не более 4

При соблюдении данных показателей по АТО, сотрудники торговой точки премируются по следующему алгоритму:

Управляющий ТТ	15.000 руб.
Су-шеф ТТ	30 руб./час к ставке (Исключение не более 250 часов)
Администратор/Сушист	25 руб./час к ставке (Исключение: данная ставка распространяется: Администратор и Сушист не более 250 часов)

Премия по АТО выплачивается при условии, что сотрудник отработал минимум 160 часов в месяц.

При прохождении АТО менее 79,99% из заработной платы управляющего ТТ удерживается сумма 5000 руб; с линейного персонала ТТ из заработной платы удерживается 10 руб./час, но не более 250 часов.

Система мотивации Управляющих ТТ и линейного персонала

С 1 января 2020 г. Водятся изменения по премиальной части за выполнение товарооборота торговыми точками:

- Выполненным товарооборотом считается 100% достижение по плану торговой точки
- Премиальная часть выплачивается от суммы ТО запланированной ЦО для торговой точки
- Премия распространяется на весь персонал торговой точки, кроме курьеров
- Премиальная часть делится на следующие доли:

Должность	Премия
Управляющий ТТ	1 % от плана ТО
Линейный персонал	2 % от плана ТО

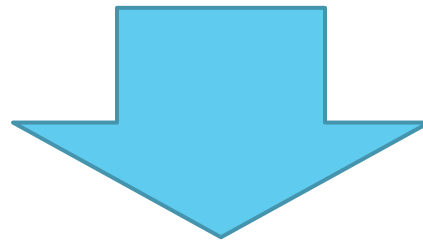
Система мотивации Управляющих ТТ и линейного персонала

Пример расчета премии на торговую точку в рублях:

Товарооборот	1 % Управляющий	2 % На весь линейный персонал (кроме курьеров)
400000	4000	8000
500000	5000	10000
600000	6000	12000
700000	7000	14000
800000	8000	16000
899000	8999	17998

Премияльная часть делится равными частями на весь линейный персонал, но при условии, что сотрудник отработал не менее 160 часов в месяц. (данные часы, можете увидеть в Юпитере вкладка «Расписание»)

Статья ОТКАЗ ГОСТЯ – (удаления) соответствует стандартным значениям < 1,5% на ТТ (Не учитывается Дубль заказа, Тестовые Заказы, Агрегатор)



Руководители торговой точки (Управляющий/Су-шеф) премируются на сумму 5000 руб.

Дополнительные условия для получения премиальной части заработной платы

Премиальная часть не выплачивается в следующих случаях:

- наличие официально оформленного дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода;
- действие/или бездействие, повлекшее за собой материальный ущерб для Компании;
- расторжение или прекращение трудового договора по любому основанию до окончания отчетного периода;
- отпуск без сохранения заработной платы
- Руководитель управления по операционной деятельности оставляет за собой право пересмотреть правила программы премирования и отменить выплату
- Расчет премиальной части для новых магазинов производится только в случае работы полный месяц.

Ключевые показатели эффективности (КРІ)

- Целевые показатели по КРІ и АТО для каждого квартала устанавливаются и утверждаются у Генерального Директора
- Целевые показатели по КРІ/Мотивации и АТО могут быть пересмотрены в рамках квартала, в зависимости от текущих результатов бизнеса

Ответственные лица за расчет КРІ

Админ.управление

- Финансовый отдел предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.
- Отдел обучения предоставляет информацию по «Охват команды» до 3 числа календарного месяца операционному директору.
- ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца. Информацию ФОТ; Охват команды.

Сервис ТТ

- ТД предоставляет общую информацию по блоку «Сервис/Кадры» Операционному Директору до 3 числа календарного месяца.
- ТД предоставляет информацию по удалению заказов на ТТ в отчете «Сводный отчет» 1 числа каждого месяца.(Информация через КЦ отчет удаления)
- ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.

Качество ТТ

- ТД предоставляет общую информацию по блоку «Качество» Операционному Директору до 3 числа календарного месяца.
- ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.
- Результат по КЗ предоставляет отдел АТО до 5 числа календарного месяца.

Изменение основных бизнес показателей КРІ Территориальных директоров

Основные показатели эффективности (КРІ) Территориальных директоров делятся на следующие типы:

<u>Административное управление</u>	Прибыль	<u>ФОТ</u>
<p><u>Финансовый отчетность:</u> правильность заполнения и наличие документов РКО; правильность статьи проводки; инвентаризации предоставлены 1 числа месяца. (Документация от проводок ТД)</p> <p><u>Операционная отчетность:</u> % Food cost (закупки) соответствует стандартным значениям компании 28% (по территории ТД) За отчетный период количество «Объездов ТТ» по 2 шт. на ТТ. (пример 9 ТТ – 18 отчетов) Средний процент АГО по территории не менее 83,5%</p> <p>Охват Команды по КЛН выполнен на 100% (По количеству КЛН на действующий персонал ТТ по всем торговым магазинам)</p>	<p>Статья ОТКАЗ ГОСТЯ – (удаления) соответствует стандартным значениям < 1,5% на территорию (Не учитывается Дубль заказа, Тестовые заказы,Агрегатор)</p>	<p>Производительность труда (SPMH) соответствует планам по ФОТ (Допустимое отклонение ФОТ -8 тыс. руб. ТТ по % плану ФОТ)</p>

Изменение основных бизнес показателей КРІ Территориальных директоров

Расшифровка основных показателей эффективности

□ Административное управление ТТ:

Финансовая отчетность - **наличие 5 ошибок** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТД» удерживается сумма в размере 2500 рублей.

Операционная отчетность - % Food cost (закупки) по территории «ТД» **не соответствует стандартным значениям компании 28%** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТД» удерживается сумма в размере 1500 рублей.

Объезд ТД – **отсутствие регламентированных проверок по количеству ТТ на территории (2 шт. на 1 ТТ)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТД» удерживается сумма в размере 10000 рублей.
Средний процент АТО по территории менее 83,5% за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТД» удерживается сумма в размере 5000 рублей

Кадровая отчетность - **Охват команды по КЛН не соответствует регламенту отдела обучения 100% штата сотрудников не охвачены КЛН** в течении отчетного периода из заработной платы ТД удерживается сумма в размере 5000 рублей.

□ Прибыль:

Статья «Отказ Гостя» (удаления) – не соответствуют стандартным значениям < 1,5% от товарооборота торговой территории за отчетный период по данному блоку из заработной платы ТД удерживается сумма в размере 5000 рублей. **Не учитывается Дубль заказа, Тестовые Заказы, Агрегатор.**

□ ФОТ

Производительность труда (SPMH) не соответствует стандартным значениям от плана по плану по SPMH (или расхождения от плана ФОТ % и факт ФОТ по % от плана на сумму более 8000 руб. на всей территории ТД.) за отчетный период по данному блоку из заработной платы ТД удерживается сумма 8000 рублей.

Система мотивации Территориальных директоров

С 1 января 2020 года в Административно Техническую Оценку (АТО) вносятся следующие изменения:

- Процент прохождения АТО > 88%
- Контрольная закупка соответствует ТТК (выход блюда)
- Критические факторы на ТТ не более 4

При соблюдении данных показателей по АТО, Территориальный директор премируется по следующему алгоритму:

За каждое пройденное АТО по торговой территории, территориальный директор премируется на сумму в размере 2000 руб.

При не соблюдении показателей по АТО:

При прохождении АТО менее 79,99% торговой точкой из заработной платы «ТД» удерживается сумма в размере 5000 руб. (За каждую торговую точку)

Система мотивации Территориальных директоров

С 1 января 2020 г. Водятся изменения по премиальной части за выполнение товарооборота территориальными директорами:

□ Премия за выполнения процентного плана по товарообороту по территории

90 % ТО	95% ТО	100% ТО
0,2 % Премия	0,3% Премия	0,4% премия

Премия выплачивается от фактического ТО территории

- За выполнение процента удаления заказов менее $< 1,5\%$, территориальный директор премируется на сумму 15000 руб.
- Поиск и подписание договора аренды новых локаций (локации от ТД), территориальный директор премируется на сумму 30000 руб.

Дополнительные условия для получения премиальной части заработной платы

Премиальная часть не выплачивается в следующих случаях:

- наличие официально оформленного дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода;
- действие/или бездействие, повлекшее за собой материальный ущерб для Компании;
- расторжение или прекращение трудового договора по любому основанию до окончания отчетного периода;
- отпуск без сохранения заработной платы
- Руководитель управления по операционной деятельности оставляет за собой право пересмотреть правила программы премирования и отменить выплату
- Расчет премиальной части для новых магазинов производится только в случае работы полный месяц.

Ключевые показатели эффективности (КРІ)

- Целевые показатели по КРІ и АТО для каждого квартала устанавливаются и утверждаются у Генерального Директора
- Целевые показатели по КРІ/Мотивации и АТО могут быть пересмотрены в рамках квартала, в зависимости от текущих результатов бизнеса

Ответственные лица за расчет КРІ

Админ.управление

- **Финансовый отдел предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.**
- **ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.**

Прибыль

- **ТД предоставляет отчет 1 числа каждого месяца ОД.**
- **ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.**

ФОТ

- **ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.**

Изменение основных бизнес показателей КРІ Территориальных шеф поваров

Основные показатели эффективности (КРІ) делятся на следующие типы:

<u>Административное управление ТТ:</u>	<u>Качество ТТ:</u>
<p>Охват Команды по КЛН (личный) выполнен на 100% (30 КЛН за отчетный период)</p>	<p>Контрольная закупка пройдена в 70 % подчинённых торговых магазинов. (Пример: 7 из 9 магазинов)</p>
<p><u>Операционная отчетность:</u> % Food cost (закупки) соответствует стандартным значениям компании 28% (по территории ТШП) За отчетный период количество «Объездов ТТ» по 2 шт. на ТТ. (пример 9 ТТ – 18 отчетов) Средний процент АТО КУХНЯ (качество и санитария) по территории не менее 83,5%</p>	

Изменение основных бизнес показателей КРІ Территориальных шеф поваров

Расшифровка основных показателей эффективности

- ❑ **Операционная отчетность - % Food cost (закупки) по территории «ТШП» не соответствует стандартным значениям компании 28%** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТШП» удерживается сумма в размере 1500 рублей.
- ❑ **Объезд ТШП – отсутствие регламентированных проверок по количеству ТТ на территории (2 шт. на 1 ТТ)** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТШП» удерживается сумма в размере 8000 рублей.
- ❑ **Средний процент АТО (качество и санитария) по территории менее 83,5%** за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТШП» удерживается сумма в размере 5000 рублей
- ❑ **Кадровая отчетность - Охват команды по КЛН (Личный охват 30 КЛН) не соответствует регламенту отдела обучения 100%** в течении отчетного периода из заработной платы ТШП удерживается сумма в размере 7000 рублей.
- ❑ **Контрольная закупка – не прохождение 70% торговых магазинов** по контрольной закупке за отчетный период по данному блоку из заработной платы «ТШП» удерживается сумма в размере 4000 рублей.

Система мотивации Территориальных Шеф поваров

С 1 января 2020 года в Административно Техническую Оценку (АТО) вносятся следующие изменения (для ТШП):

- Процент прохождения АТО КУХНЯ (качество и санитария) > 85%**
- Контрольная закупка соответствует ТТК (выход блюда)**
- Критические факторы на ТТ не более 4**

При соблюдении данных показателей по АТО, Территориальный шеф повар премируется по следующему алгоритму:

За каждое пройденное АТО по торговой территории, территориальный директор премируется на сумму в размере 2000 руб.

**Комплектация штата Су-шефами торговых магазинов на 70%
территориальный шеф повар премируется на сумму в размере 5000 руб.
(Ежемесячно)**

Система мотивации Бренд Шеф

С 1 января 2020 года в Административно Техническую Оценку (АТО) вносятся следующие изменения (для БШ):

□ **Процент прохождения АТО КУХНЯ (качество и санитария) > 85% по всей компании, бренд шеф премируется на сумму в размере 20000 руб.**

Комплектация штата Су-шефами торговых магазинов на 75% (30 магазинов из 40) бренд шеф премируется на сумму в размере 10000 руб. (Ежемесячно)

Дополнительные условия для получения премиальной части заработной платы

Премиальная часть не выплачивается в следующих случаях:

- наличие официально оформленного дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода;
- действие/или бездействие, повлекшее за собой материальный ущерб для Компании;
- расторжение или прекращение трудового договора по любому основанию до окончания отчетного периода;
- отпуск без сохранения заработной платы
- Руководитель управления по операционной деятельности оставляет за собой право пересмотреть правила программы премирования и отменить выплату
- Расчет премиальной части для новых магазинов производится только в случае работы полный месяц.

Ключевые показатели эффективности (КPI)

- Целевые показатели по КPI и АТО для каждого квартала устанавливаются и утверждаются у Генерального Директора
- Целевые показатели по КPI/Мотивации и АТО могут быть пересмотрены в рамках квартала, в зависимости от текущих результатов бизнеса

Ответственные лица за расчет КРІ

Админ.управление

- Отдел обучения представляет информацию «Охват команды» по ТШП до 3 числа календарного месяца БШ и ОД.
- Отдел Безопасности предоставляет информацию по % АТО (Кухня) до 3 числа БД и ОД.
- БШ предоставляет информацию по укомплектованности штата су-шефов до 3 числа календарного месяца ОД.
- ТД предоставляет информацию по объездам ТШП до 3 числа календарного месяца ОД.
- ОД предоставляет информацию в отдел кадров до 5 числа календарного месяца.

Качество ТТ

- Отдел Безопасности предоставляет информацию по КЗ до 3 числа календарного месяца БД и ОД.