МОТИВАЦИЯ РОЗНИЦЫ ТОРГОВАЯ СЕТЬ ПЕРЕКРЕСТОК

ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА

Июль 2020

Конфиденциальная информация АО «ТД Перекресток. Материалы не подлежат распространению за пределы Компании и относятся к коммерческой тайне в соответствии с п.1.13 Перечня информации, составляющей коммерческую тайну «АО ТД «ПЕРЕКРЕСТОК»

ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Система мотивации основа на следующих принципах

- **Ориентация на клиента** (индекс лояльности клиентов NPS – основной показатель)

- Система мотивации способствует выполнению операционных бизнес-показателей:
  - Производительность
  - РТО
  - Доступность

- Позитивная мотивация на экстра-достижения

ДОХОД СОТРУДНИКА МАГАЗИНА

ОКЛАД/ТАРИФ

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

Индивидуальная часть

Поощрение личной производительности

Клиентская часть

Выплата при выполнении показателя NPS

НАДБАВКИ

Квалификационные аттестационные надбавки (эксперт)

- База: коэф. 1,5 на премию за мес.
- Менеджеры: 15% от оклада
- ЗДМ: 15% и 30% от оклада
- ДМ: в зависимости от РТО магазина и результатов оценки

ПРЕМИЯ В ВИДЕ БАЛЛОВ

Индивидуальное поощрение:

Мотивация разовых достижений

Мотивация за стаж

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

Премия каждой категории персонала магазина имеет индивидуальную и клиентскую составляющие

Индивидуальная часть

Поощрение личной производительности

+

Клиентская часть

Выплата при выполнении показателя NPS

Устанавливается для каждой категории персонала:

- Для админ.-менеджерского 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:

- Выплачивается при условии достижения индекса клиентской лояльности NPS (Net Promoter Score) выше установленного порога

Клиентская часть премии для всех категорий персонала

Шкала премирования

Шкала NPS	Коэф. премирования
Менее 60%	0
От 60% до 75%	0,5
От 75% до 80%	1
Более 80%	2 для базового и старшего базового персонала 1.5 – для адм.-мен. персонала
Более 90%	3 - для базового и старшего базового персонала 2 - для адм.-мен. персонала

Клиентская премия (при целевом выполнении **NPS >=75%**)

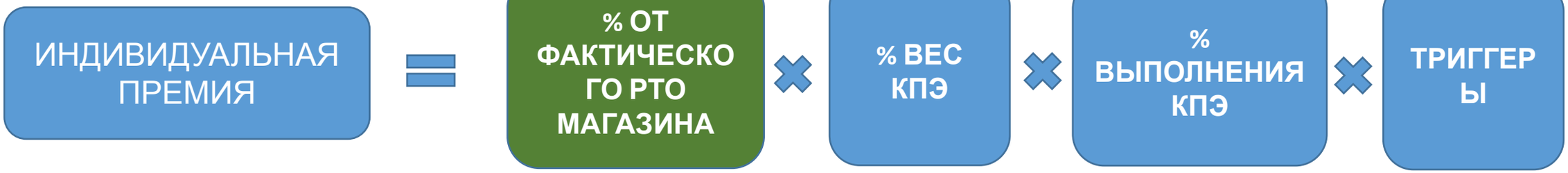
Кластер	Базовый персонал	Старший базовый персонал*	МРКУ, вед. товаровед, менеджер свежих продуктов	ЗДМ и заведующий производством, начальник пекарни	ДМ
До 15 млн	1500	3000	4000	4000	5000
От 15 до 20 млн			4000	5500	8000
От 20 до 30 млн			4000	7500	11500
От 30 до 50 млн			6000	12000	18000
От 50 до 80 млн			10000	19500	29000
Более 80 млн			13500	27000	40000

При NPS выше 80% сумма премии увеличивается в 2 раза для линейного персонала и в 1,5 раза для адм.-мен. состава.

При NPS выше 90% сумма премии увеличивается в 3 раза для линейного персонала и в 2 раза для адм.-мен. состава.

*Ст. кассир, ст. повар, ст. продавец ФРОВ, технолог по хлебу, администратор ТЗ., специалист по заказу и приемке товара.
Премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МЕНЕДЖЕРОВ, KPI



ДОЛЖНОСТЬ	% премии от РТО	% ВЕС КПЭ	КПЭ	ТРИГГЕР
ДМ	0,06%	25%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СМ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ
		25%	ТЕКУЧЕСТЬ	
		50%	РТО	
ЗДМ	0,08% (на 2-х ЗДМ)	25%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СМ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ
		25%	ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА	
		50%	РТО	
МРКУ	0,03%	50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КАССЫ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ ЖАЛОБЫ НА ХАМСТВО
		50%	РТО	
ВЕД. ТОВАРОВЕД	0,03%	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		50%	СПИСАНИЯ	
СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ	0,05% (на всех СПП)	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		50%	СПИСАНИЯ	
ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ / МЕНЕДЖЕР СП	0,03%	50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СП	ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТ. АССОРТИМЕНТА
		50%	РТО	
НАЧАЛЬНИК ПЕКАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА	0,02%	50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПЕКАРНИ	ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТ. АССОРТИМЕНТА
		50%	РТО	
МЕНЕДЖЕР СВЕЖИХ ПРОДУКТОВ	0,02%	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		50%	РТО	

Перекресток СУПЕРМАРКЕТ

ШКАЛЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ПО РТО

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
< 95%	0
>= 95% < 100%	0,5
>= 100%	1

ПОРТФЕЛЬ ДИРЕКТОРА

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

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

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

ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30, ТЕКУЧЕСТЬ, СПИСАНИЯ

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

ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ НА КАССЕ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
До 4 жалоб в месяц (включ.)	1
От 5 до 7 жалоб (включ.)	0,75
От 8 до 9 жалоб (включ.)	0,5
10 и более жалоб	0

ЖАЛОБЫ НА ХАМСТВО НА КАССЕ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
До одной жалобы (включ.)	1
От 2-х жалоб	0,5

ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО АССОРТИМЕНТА (ТРИГГЕР)

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

KPI ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ

ДЛЯ БАЗОВОГО СОСТАВА

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ = ВЫРАБОТКА (ПИКИ/КОЛ-ВО РЕТ) в зависимости от должности × СТОИМОСТЬ

ВЫШЕ ПОРОГА
Оплата за каждую реализованную единицу

ПОРОГ ПРЕМИРОВАНИЯ

При достижении ПОРОГА ПРЕМИРОВАНИЯ -
X рублей

Минимальные часовые пороги производительности:

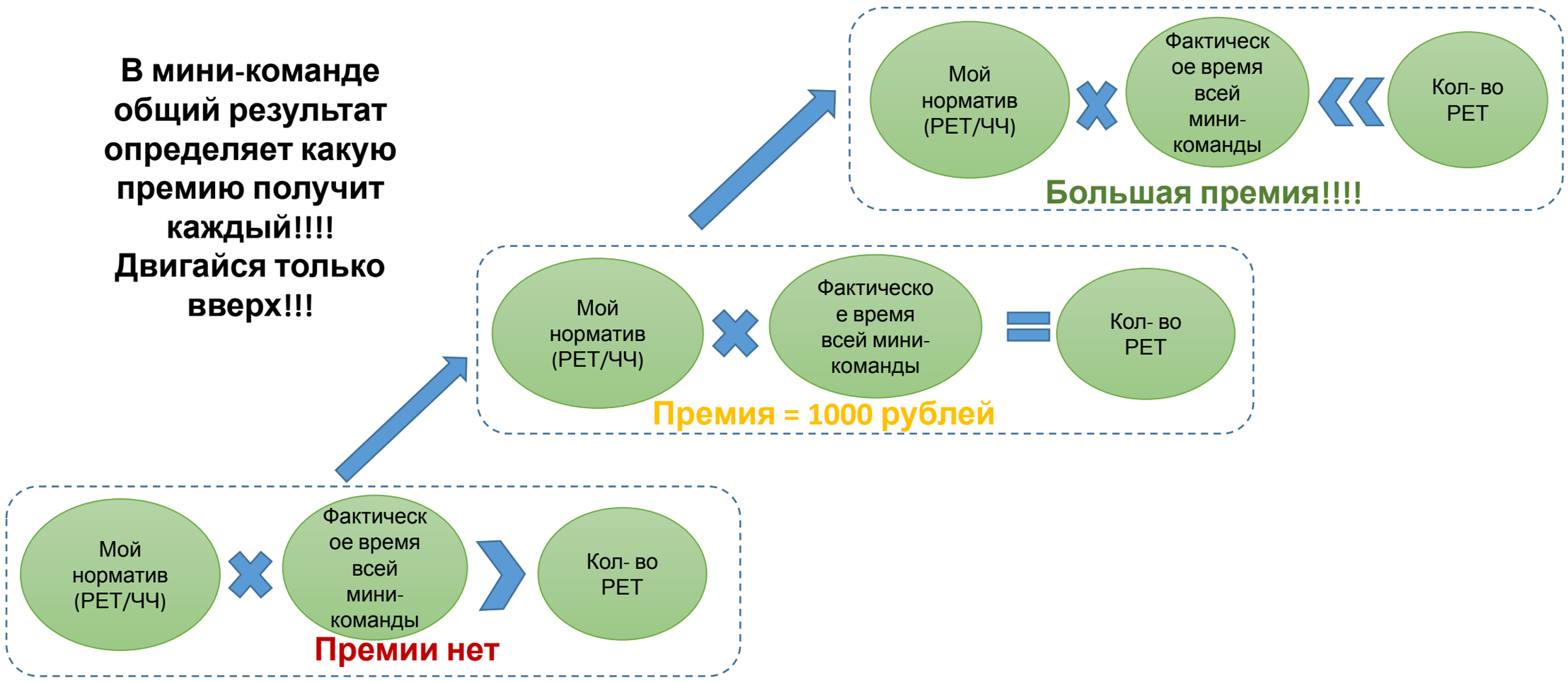
- Торговый зал – 190 РЕТ/ЧЧ
- Прилавок – 23 РЕТ/ЧЧ
- Собственное производство – 7 РЕТ/ЧЧ
- Пекарня – 20 РЕТ/ЧЧ

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

ПРЕМИЯ ПОВАРОВ =

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ

ЗАВИСИТ ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВА ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

выше порога — **5 руб. за каждую реализованную единицу товара ****

порог — **1 000 рублей***

Норматив 7 РЕТ/ЧЧ

P1 Мясо СП -	коэффициент 2
P2 Птица СП	коэффициент 2
P4 Кулинария	коэффициент 2,5
P5 Рыба СП	коэффициент 2
U 1 Рыба	коэффициент 1
U2 Мясо	коэффициент 1
U 3 Птица	коэффициент 1

На определенные группы товаров установлены повышающие коэффициенты.

+

КЛИЕНТСКАЯ ПРЕМИЯ

ЕСЛИ NPS >=75% - 1500 руб.
ЕСЛИ NPS >=80% - 3000 руб.
ЕСЛИ NPS >=90% - 4500 руб.

*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.

NPS = 81%

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 руб. * **4500 РЕТ** = 22 500 рублей на всех сотрудников

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

Суммируем индивидуальную и клиентскую премии: 1000 + 4 500 + 3 000 = **8 500 рублей**

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПЕКАРЯ

ПРЕМИЯ ПЕКАРЯ = **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ** + **КЛИЕНТСКАЯ ПРЕМИЯ**

ЗАВИСИТ ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВА ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

ЕСЛИ NPS >=75% - 1500 руб.
ЕСЛИ NPS >=80% - 3000 руб.
ЕСЛИ NPS >=90% - 4500 руб.

выше порога

3 руб. за каждую реализованную единицу**

порог

1 000 рублей*

Норматив	20 РЕТ/ЧЧ

Префикс СПП (полный цикл) - коэф. 1,33

Префикс СПЗ (заморозка) - коэф. 0,8

*Технолог по хлебу при достижении порога 3 000

** С учетом коэффициентов выше: СПП – 4 руб., СПЗ – 2,4 руб.
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

NPS = 83%

РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:

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

РЕТ сверх порога: 22 500 – 15 000 = **7500** РЕТ

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

* ДЛЯ технолога 3 000 руб.

Премия сверх порога:

3 руб. * 7500 = **22 500** рублей на всех сотрудников

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

Суммируем индивидуальную и клиентскую премии: 1000 + 4 500 + 3 000 = **8 500 рублей**

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПРОДАВЦОВ

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

Продавец-консультант

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

Продавец-кассир

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 ПРОДАВЦОВ-КОНСУЛЬТАНТОВ =

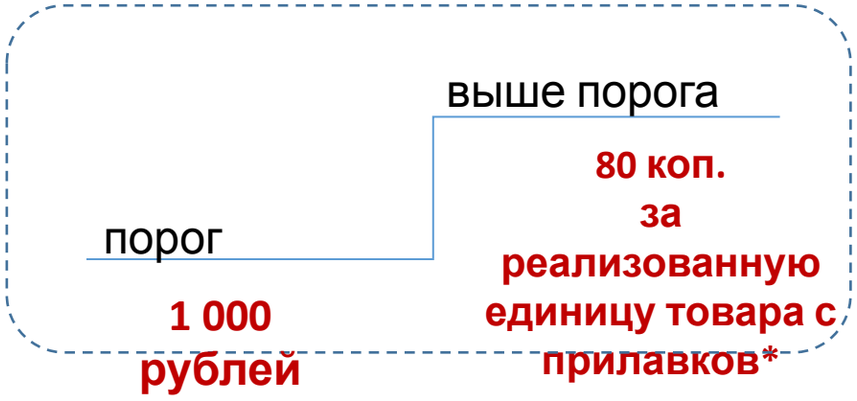
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ ОТ ШТ/КГ ПРОДАННЫХ С ПРИЛАВКА

ЗАВИСИТ ОТ ПРОДАННЫХ ШТ/КГ С ПРИЛАВКА И ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВА ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

+

КЛИЕНТСКАЯ ПРЕМИЯ

ЕСЛИ NPS >=75% - 1500 руб.
ЕСЛИ NPS >=80% - 3000 руб.
ЕСЛИ NPS >=90% - 4500 руб.



	Порог ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ, НА ЧЧ
Норматив производительности	23 РЕТ/ЧЧ

* но не более выполнения 3-ой нормы норматива

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 РЕТ/ЧЧ

NPS = 82%

РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:

Норматив по производительности выполнен. Порог премирования 23*750 = 17 250 РЕТ

Продажи сверх порога: 29 750 – 17 250 = 12 500 РЕТ

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

Премия сверх порога:

80 коп. * 12 500 = **10 000** рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников: 10 000 / 5 = **2 000 рублей** каждому

Суммируем индивидуальную и клиентскую премии: 1000 + 2 000 + 3 000 = **6 000 рублей**

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПРОДАВЕЦ-КАССИР

ПРЕМИЯ ПРОДАВЦОВ-КАССИРОВ =

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ ОТ ШТ/КГ ПРОДАННЫХ В ТЗ +

ПРЕМИЯ ЗА ПИКИ +

КЛИЕНТСКАЯ ПРЕМИЯ

ЗАВИСИТ ОТ ПРОДАННЫХ ШТ/КГ В ТОРГОВОМ ЗАЛЕ И ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВА ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

8 КОП ЗА ПИК

ЕСЛИ NPS >=75% - 1500 руб.
ЕСЛИ NPS >=80% - 3000 руб.
ЕСЛИ NPS >=90% - 4500 руб.

выше порога

16 коп. за реализованную единицу товара в торговом зале*

порог

1 000 рублей

	Порог ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ, НА ЧЧ
Норматив производительности	190 РЕТ/ЧЧ

* 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 РЕТ/ЧЧ

NPS = 84%.

РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:

Норматив по производительности выполнен. Порог премирования 190*750 = 142 500 РЕТ

Продажи сверх порога: 205 000 – 142 500 = 62 500 РЕТ

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

(для ст. продавца ФРОВ и адм. ТЗ 3000 руб.)

Премия сверх порога:

16 коп. * 62 500 = **10 000** рублей на всех сотрудников

Разделим премию на 5 сотрудников: 10 000 / 5 = **2 000 рублей** каждому

Суммируем индивидуальную и клиентскую премии: 1000 + 2 000 + 3 000 = **6 000 рублей**

КАССИРЫ-ПРОДАВЦЫ (индивидуальная часть)

КАССИРЫ-ПРОДАВЦЫ

ПРЕМИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНАЯИНДИВИДУАЛЬНАЯ = **ПРЕМИЯ при достижении порога «пиков»** + Стоимость ПИКА за обычный товар × Кол-во пиков + Пики за акционный товар × Кол-во акционного товара

1 000 рублей

РТО магазина	порог*
до 15 млн	13 500
от 15 до 20 млн	18 500
от 20 до 30 млн	19 500
от 30 до 50 млн	22 000
от 50 до 80 млн	25 000
более 80 млн	26 000

80 коп. за ПИК

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

Для ст. кассиров, продавцов-кассиров, ассистентов зоны КСО 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 4 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

ПРЕМИЯ КАССИРА =

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ ОТ ПИКОВ

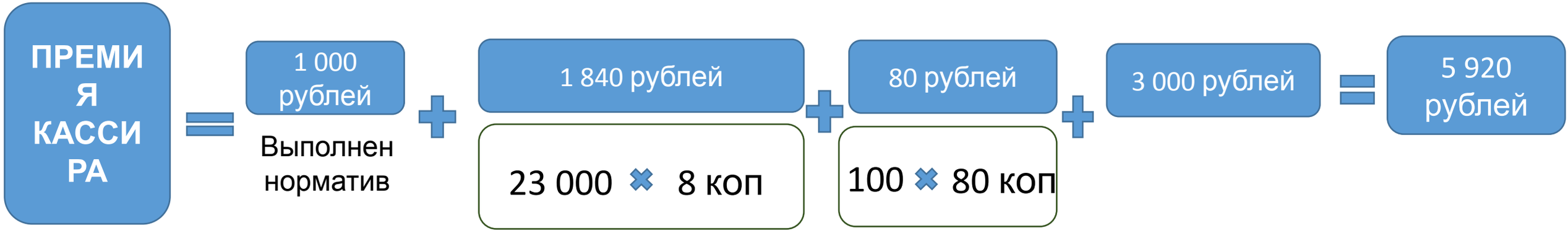
+

КЛИЕНТСКАЯ ПРЕМИЯ

ЕСЛИ NPS >=75% - 1500 руб.
ЕСЛИ NPS >=80% - 3000 руб.
ЕСЛИ NPS >=90% - 4500 руб.

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ КАССИРОВ-ПРОДАВЦОВ_ПРИМЕР

- Кассир отработал 170 часов
- сделал 45 000 пиков (норматив 22 000 пиков)
- Продал 100 акционных товаров
- NPS 82%



Ассистенты зоны КСО

Ассистенты зоны КСО

ПРЕМИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНАЯИНДИВИДУАЛЬНАЯ =

Стоимость ПИКА за обычный товар × Кол-во пиков* + Пики за акционный товар × Кол-во акционного товара

8 коп. за ПИК **(без порога)** **80 коп. за ПИК**

Пример расчета

- Ассистент зоны КСО отработал 170 часов
- Сделал 45 000 пиков (совокупрно на КСО и обычной кассе)
- Продал 100 акционных товаров на кассе
- NPS 82%

ПРЕМИЯ Ассистента зоны КСО = 3 600 рублей (45 000 × 8 коп) + 80 рублей (100 × 80 коп) + 3 000 рублей = 6 680 рублей

**При администрировании КСО Ассистент зоны КСО должен использовать логин с дополнительной цифрой 9 (либо 90, если таб. номер состоит из и менее символов) перед своим табельным номером.*

ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

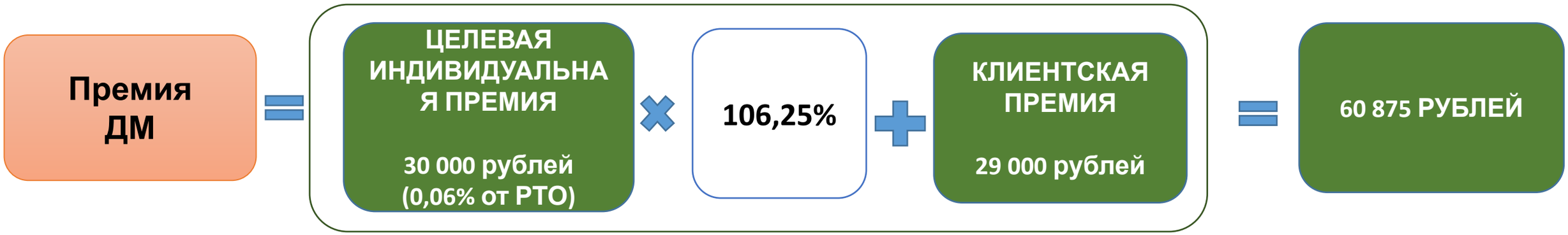
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО	50%
Производительность	25%
Текучесть	25%
Жалобы на очереди (триггер)	

ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА_ПРИМЕР

Условия:

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- План по РТО выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- Производительность - значительно выше цели, коэф. 1.25.
- Текучесть – выполнен норматив (коэф. 1).
- Менее 4 жалоб на очереди. Триггер не срабатывает.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО	50%	1	50%
Производительность	25%	1,25	31,25%
Текучесть	25%	1	25%
Жалобы на очереди (триггер)	ОК		
Итого	100%		106,25%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 7 до 80%	100%

ПРЕМИЯ ЗДМ

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗДМ:

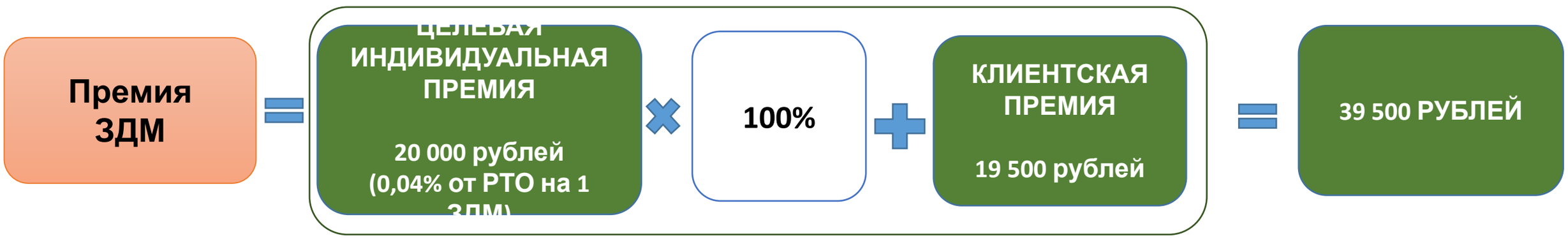
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО	50%
Производительность	25%
Портфель директора	25%
Жалобы на очереди (триггер)	

ПРЕМИЯ ЗДМ_ПРИМЕР

Условия:

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- План по РТО выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- Производительность - выше цели на 5%, коэф. 1.
- Портфель директора – выполнен норматив, коэф. 1.
- Менее 4 жалоб на очереди. Триггер не срабатывает.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО	50%	1	50%
Производительность	25%	1	25%
Портфель директора	25%	1	25%
Жалобы на очереди (триггер)	100%		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Списания	50%

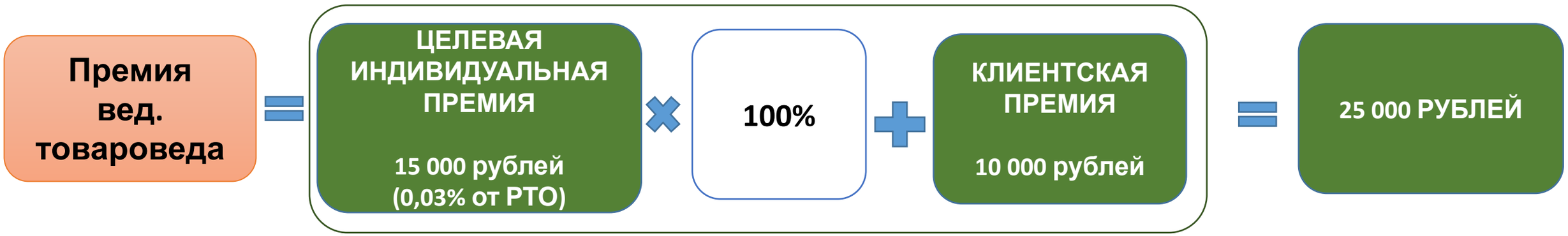
ПРЕМИЯ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА_ПРИМЕР

Условия:

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- Доступность ТОП-30 – норматив выполнен, коэф. 1.
- Списания – выполнен норматив, коэф. 1.

- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	50%	1	50%
Списания	50%	1	50%
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ ТОВАРА

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

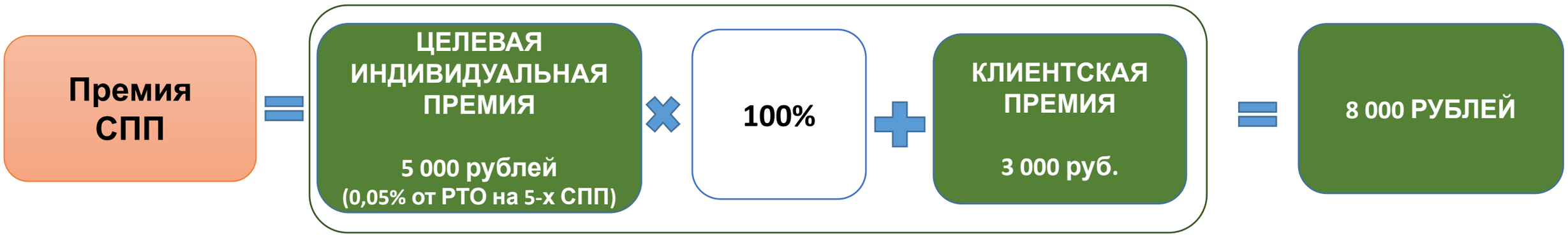
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Списания	50%

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ ТОВАРА_ПРИМЕР

Условия:

В магазине работали 5 СПП (равное кол-во часов)

- Доступность ТОП-30 – норматив выполнен, коэф. 1.
- Списания – выполнен норматив, коэф. 1.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	50%	1	50%
Списания	50%	1	50%
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ

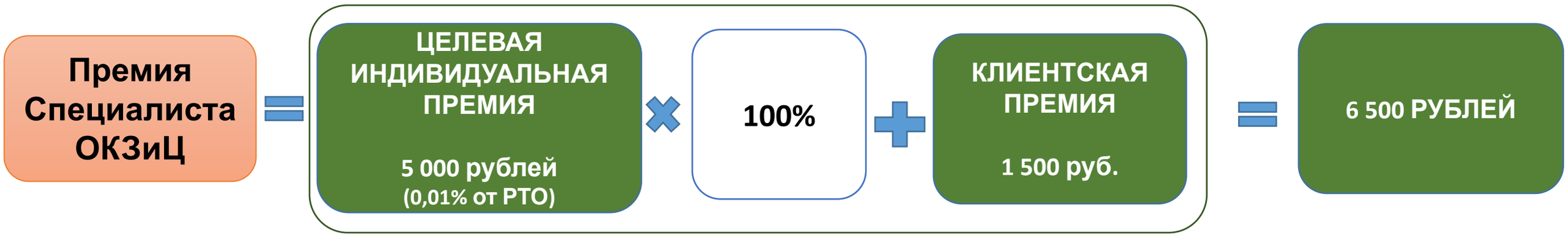
ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	100%

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ_ПРИМЕР

Условия:

- Доступность ТОП-30 – выполнен норматив (коэф. 1)
- NPS – 76%



Расчет инд. премии:

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

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ МРКУ

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ*

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность кассового узла	50%
РТО	50%
Жалобы на очереди	Триггер
Жалобы на хамство	Триггер

*Если в магазине менее 1 жалобы на хамство за месяц, МРКУ и ст. кассиры получают доплату 1000 руб. (пропорционально отработанному времени)

ПРЕМИЯ МРКУ_ПРИМЕР

Условия

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей

- Производительность кассового узла – выполнен норматив (коэф. 1)
- План по РТО выполнен (коэф. 1)
- Количество жалоб на очереди (за месяц) – 4
- Количество жалоб на хамство на кассе - 1
- NPS – 76%

Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Производительность кассы	50%	1	50%
РТО	50%	1	50%
Жалобы на очереди	Триггер	ОК (менее 4)	
Жалобы на хамство	Триггер	ОК (менее 1)	
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ старшего кассира

* Ночные ст. кассиры получают доплату 3000 руб. при выполнении производительности ТЗ (помогают ночью в выкладке товара), но не получают доплату за отсутствие жалоб на очереди.
** Если в магазине не более 4 жалоб на очереди за месяц, ст. кассиры получают доплату 2000 руб. (при РТО СМ <30 млн. руб.) или 3000 руб. (при РТО СМ >30 млн. руб.)
*** Если в магазине не более 1 жалобы на хамство за месяц, МРКУ и ст. кассиры получают доплату 1000 руб. (пропорционально отработанному времени)

ПРИМЕР РАСЧЕТА ПРЕМИИ ст. кассира
Условия:

- Магазин сделал РТО 50 млн. рублей
- Количество пиков ст. кассира за месяц – 30 000
- Количество проданных акц. товаров – 1 000
- Количество жалоб на очереди – 4
- Количество жалоб на хамство - 1
- NPS 81%

ИТОГО ПРЕМИЯ:
2400 руб. за пики + 800 руб. за акц. товары + 3000 руб. за отсутствие очередей + 1000 руб. за отсутствие жалоб на хамство + 6000 руб. клиентская часть (NPS >80%) = 13 200 руб.

ПРЕМИЯ Менеджера свежих продуктов

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

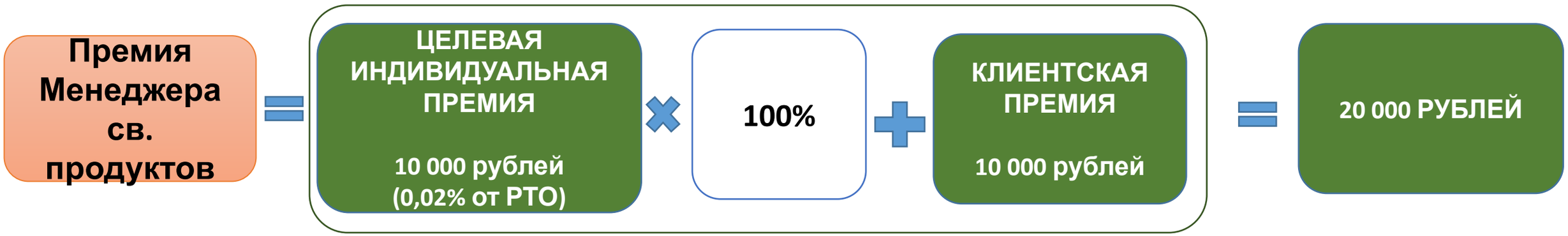
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
РТО	50%

ПРЕМИЯ Менеджера свежих продуктов_ПРИМЕР

Условия:

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- Доступность ТОП-30 – норматив выполнен, коэф. 1.
- РТО – выполнен норматив, коэф. 1.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Доступность ТОП-30	50%	1	50%
РТО	50%	1	50%
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%

ПРЕМИЯ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ / МЕНЕДЖЕРА СП

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

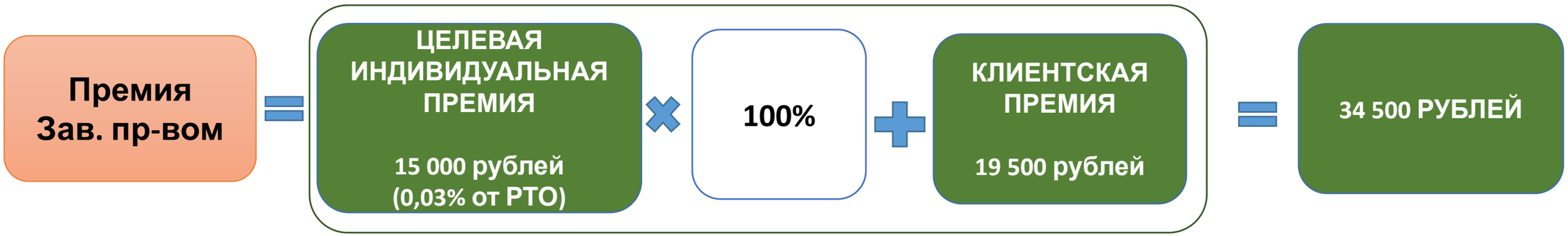
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Производительность производства	50%
РТО	50%
Обязательный ассортимент	Триггер

ПРЕМИЯ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ / МЕНЕДЖЕРА СП_ПРИМЕР

Условия:

Магазин сделал РТО 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- Производительность СП – цель выполнена, коэф. 1.
- РТО – цель выполнена коэф. 1.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
Производительность производства	50%	1	50%
РТО	50%	1	50%
Обязательный ассортимент (триггер)	ОК		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
NPS	76%	От 75 до 80%	100%