



МОТИВАЦИЯ РОЗНИЦЫ ТОРГОВАЯ СЕТЬ ПЕРЕКРЕСТОК

ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА

Апрель 2022*

*Отличия мотивации территории Регионы указаны на слайде 4

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 основана на следующих принципах:

- **Ориентация на клиента** (индекс лояльности клиентов NPS – основной показатель)
- Система мотивации способствует выполнению операционных бизнес-показателей:
 - Выполнение РТО
 - Производительность
 - Доступность
- Позитивная мотивация на экстра-достижения

ДОХОД СОТРУДНИКА МАГАЗИНА

I. ОКЛАД/ТАРИФ



II. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ

Индивидуальная часть

Поощрение личной производительности



Клиентская часть

Выплата при выполнении показателя NPS

III. НАДБАВКИ

Квалификационные аттестационные надбавки (эксперт)

- База: коэф. 1,5 на премию за мес.
- Менеджеры: 15% от оклада
- ЗДМ: 15% и 30% от оклада

IV. ПРЕМИЯ В ВИДЕ БАЛЛОВ

Индивидуальное поощрение:



Мотивация разовых достижений



Мотивация за стаж

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ



Ежемесячная премия сотрудников магазина имеет индивидуальную и клиентскую составляющие

Индивидуальная часть*



Клиентская часть
Выплата при выполнении показателя NPS

Устанавливается для каждой категории персонала:

- Для админ.-менеджерского состава - % от фактического РТО при достижении КПЭ
- Для базового состава - «сдельный результат работы» с учетом выполнения порогов производительности

Устанавливается для каждой категории персонала:

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

***В территории «Регионы» индивидуальная часть премии есть у ДМ, ЗДМ, руководителей СП/пекарни и сборщиков заказов. Другие категории персонала получают только клиентскую часть премии.**

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

Кластер	Базовый персонал	Старший базовый персонал*	ДМ (за квартал)		
			Вед. товаровед, менеджер свежих продуктов, старший кассир.	ЗДМ и заведующий производством, начальник пекарни	
До 15 млн			4000	4000	15000
От 15 до 20 млн			4000	5500	24000
От 20 до 30 млн			4000	7500	35000
От 30 до 50 млн	1500**	3000	6000	12000	54000
От 50 до 80 млн			10000	19500	87000
Более 80 млн			13500	27000	120000

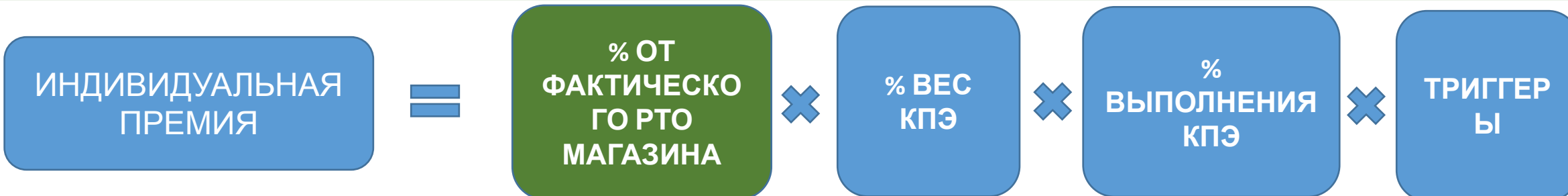
При NPS выше 90% сумма премии увеличивается в 3 раза для линейного персонала и в 2 раза для адм.-мен. состава.

Как правило, в течение месяца опрашивается не менее 80 клиентов по каждому магазину.

*К ст. базовому персоналу относятся администратор ТЗ и специалист по заказу и приемке товара.

** В территории «Регионы» 2000 руб. Премия выплачивается пропорционально отработанному времени от условной нормы (165,08 ч.)

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ ПРЕМИИ МЕНЕДЖЕРОВ, КРІ*



ДОЛЖНОСТЬ	% премии от РТО СМ	% ВЕС КПЭ	КПЭ	ТРИГГЕР
ДМ	0,06%	50%	РТО СМ	ОБЩИЕ ПОТЕРИ (-)
		50%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СМ (рет/чч)	
ЗДМ	0,08% (на 2-х ЗДМ)	30%	РТО СМ	ОБЩИЕ ПОТЕРИ (-)
		35%	РТО ФРОВ	
		35%	РТО СП+ПЕКАРНЯ	
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	0,5% от РТО категории	50%	РТО КАТЕГОРИИ	ДОСТУПНОСТЬ ОА КАТЕГОРИИ (+-)
		25%	СПИСАНИЯ КАТЕГОРИИ	
		25%	РАСХОЖДЕНИЯ В РХ (<=1000 руб./день)	
НАЧАЛЬНИК ПЕКАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА / ТЕХНОЛОГ ПО ХЛЕБУ	1% от РТО категории	50%	РТО КАТЕГОРИИ	ДОСТУПНОСТЬ ОА КАТЕГОРИИ (+-)
		25%	СПИСАНИЯ КАТЕГОРИИ	
		25%	РАСХОЖДЕНИЯ В РХ (<=1000 руб./день)	
МЕНЕДЖЕР СВЕЖИХ ПРОДУКТОВ	0,02%	50%	ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30	
		50%	РТО СМ	
СТАРШИЙ КАССИР**	0,01%	60%	РТО СМ	ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ (+-)
		40%	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ РКУ	

*В территории Регионы инд. часть премии есть у ДМ, ЗДМ, рук-лей СП и пекарни. На остальные менеджерские должности распространяется только клиентская часть (за NPS).

**Индивидуальная часть премии выплачивается пропорционально отработанному времени от условной нормы (165,08 ч.).

Для должности ст. кассир есть доп. мотивация за ПИКи (8 коп.) и доп. премия за отсутствие жалоб на хамство (1000 руб., пропорционально отработ. времени, если не более 1

ШКАЛЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ПО РТО СМ / КАТЕГОРИИ

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

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

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

ДОСТУПНОСТЬ ТОП-30, СПИСАНИЯ, РАСХОЖДЕНИЯ В РХ

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

ЖАЛОБЫ НА ОЧЕРЕДИ НА КАССЕ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
0 жалоб	1,1
От 1 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

ДОСТУПНОСТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО АССОРТИМЕНТА (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
>= 95%	1,1
>= 90% < 95%	1
>= 80% < 90%	0,75
>= 70% < 80%	0,5
<70%	0

ПОТЕРИ (ТРИГГЕР)

ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОЭФ. ПРЕМИРОВАНИЯ
Хуже норматива	Минус 25% от премии (коэф. премирования 0,75)
В нормативе	Триггер не срабатывает (коэф. премирования 1)

Доп. мотивация менеджеров за проект «Быстро»

1. Премия ДМ, ЗДМ, ведущего товароведа за скорость и качество сборки.

□ Премия зависит от кластера магазина по кол-ву заказов «Быстро» за месяц.

Кластер	Кол-во заказов в месяц	Целевая премия директора	Целевая премия ЗДМ, вед. товароведа*
1	>=2000	10 000	5 000
2	>= 1000 < 2000	7 000	3 500
3	>= 500 < 1000	5 000	2 500
4	< 500	3 000	1 500

□ Премия выплачивается на основании выполнения КРІ по скорости и качеству сборки и доле возвратов по качеству от РТО сборки. Коэффициент доли возвратов применяется после основного расчета.

Скорость / качество сборки	Более 25 мин.	от 20 до 25 мин.	до 20 мин
<97%	0	0	0
>=97%; <98%	0	10%	25%
>=98%; <99%	0	50%	100%
>99%	0	100%	125%

Процент суммы возвратов от РТО	Коэффициент
>1%	0,5
>0,35%; <=1%	1
<=0,35%	1,25

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

- Премия выплачивается на 50% всей администрации, если 1 любой сотрудник в СМ, участвующий в сборке, допустил 3 и более инцидентов за отчетный месяц.
- Премия не выплачивается всей администрации СМ, если 2 и более сотрудников СМ, участвующих в сборке, допустили более 3х инцидентов на каждого сотрудника, с тэгом «положили не то».
- Премия не выплачивается, если в СМ зафиксированы случаи, когда сотрудники или связанные с ними лица, создают более 2х заказов за отчетный месяц на минимальные суммы, с целью изменить операционные показатели работы ЭД.
- Премия не выплачивается, если в СМ зафиксированы любые варианты действий вне алгоритма работы системы, или любые противоправные действия, влияющие на показатели СМ и выплату премий сотрудникам.

*В территории «Регионы» у ведущего товароведа индивидуальная премия (включая доплаты за Быстро) переведена в оклад с 01.11.2021.

Доп. мотивация базового персонала (сотрудников, участвующих в сборке заказов) за проект «Быстро»

2. Премия базового персонала за сборку товаров:

Премия выплачивается, если сборщик не совершает более 3х подтвержденных инцидентов вне алгоритма работы системы (по заменам вне системы или заказов «на себя» с минимальной суммой)

- выплачивается в размере **1,5 руб.** за каждый собранный PLU и умножается на коэффициент суммы возвратов (по примеру расчёта мотивации админ состава СМ).

Процент суммы возвратов от РТО	Коэффициент
>1%	0,5
>0,35%;<=1%	1
<=0,35%	1,25

КРІ 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 -
Х рублей

Минимальные часовые пороги
производительности:

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

Как посчитать премию в своей мини-команде

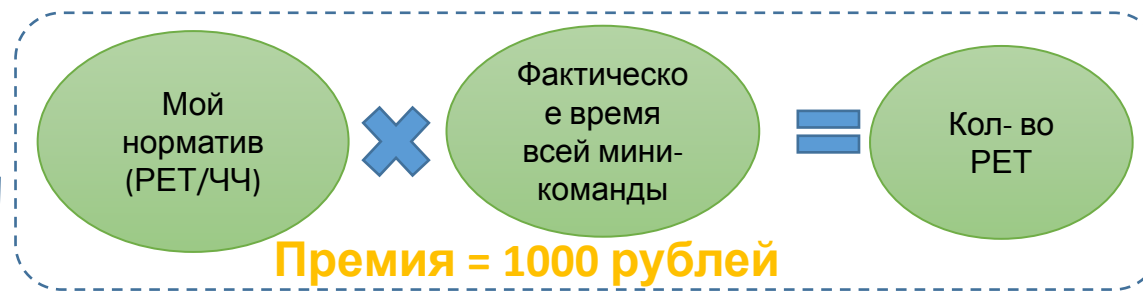


Производительность мини-команды используется для расчета:

- в пекарне
- в собственном производстве
- в торговом зале
- в прилавках



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



СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПОВАРА



Норматив 7 РЕТ/ЧЧ

Р1	Мясо СП	-	коэффициент 2
Р2	Птица СП		коэффициент 2
Р4	Кулинария		коэффициент 2,5
Р5	Рыба СП		коэффициент 2
U 1	Рыба		коэффициент 1
U2	Мясо		коэффициент 1
U 3	Птица		коэффициент 1

Каждый товар (PLU) имеет свой коэф. трудозатрат и, соответственно, коэф. оплаты в премии. В целом коэф-ты совпадают с фин-кодами (таблица слева), но могут быть исключения. Для продукции с Фабрики кухни действуют понижающие коэф-ты для учета в премии поваров (0,1 для штучной продукции и 0,5 для весовой).

* но не более выполнения 3-ой нормы норматива

ПРЕМИЯ ПОВАРА_ПРИМЕР



Исходные

данные:
В СМ работают 5 поваров

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.

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 клиентскую премии повара:
 $1\,000 + 4\,500 + 3\,000 = 8\,500$ рублей

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПЕКАРЯ



Норматив 20 РЕТ/ЧЧ

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

Префикс СПЗ (заморозка) - коэф. 0,8

* С учетом коэффициентов выше: префикс СПП – 4 руб., префикс СПЗ – 2,4 руб. но не более выполнения 2-кратной нормы норматива

ПРЕМИЯ ПЕКАРЯ_ПРИМЕР

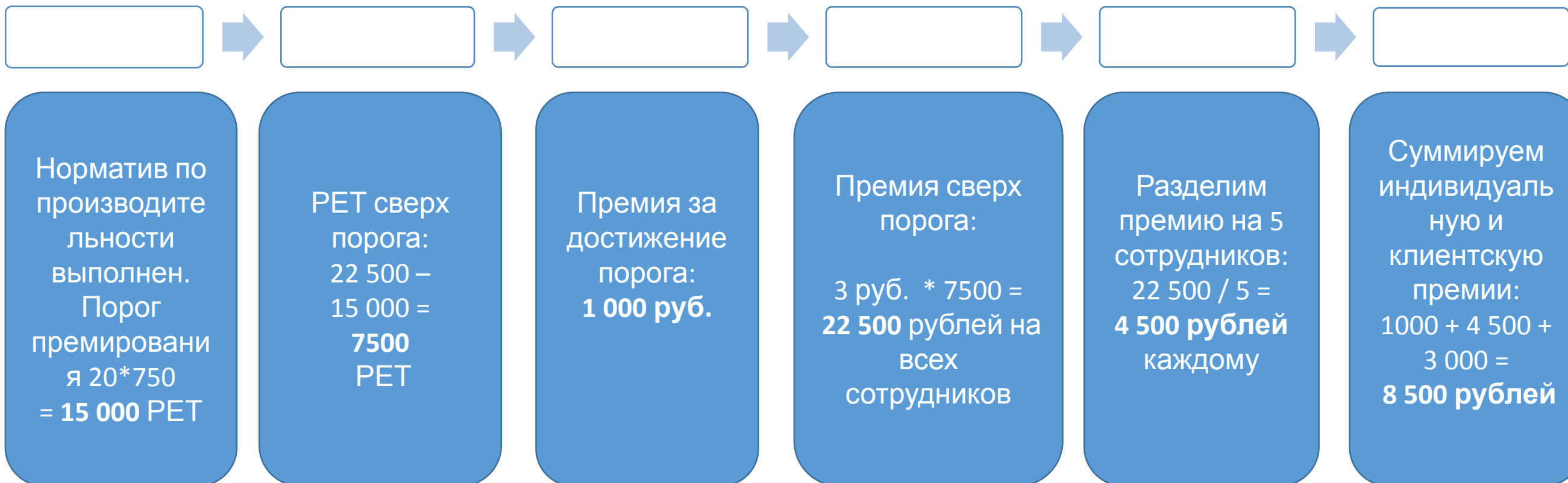


Исходные данные:
В СМ работают 5 пекарей

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

NPS = 83%

РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



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

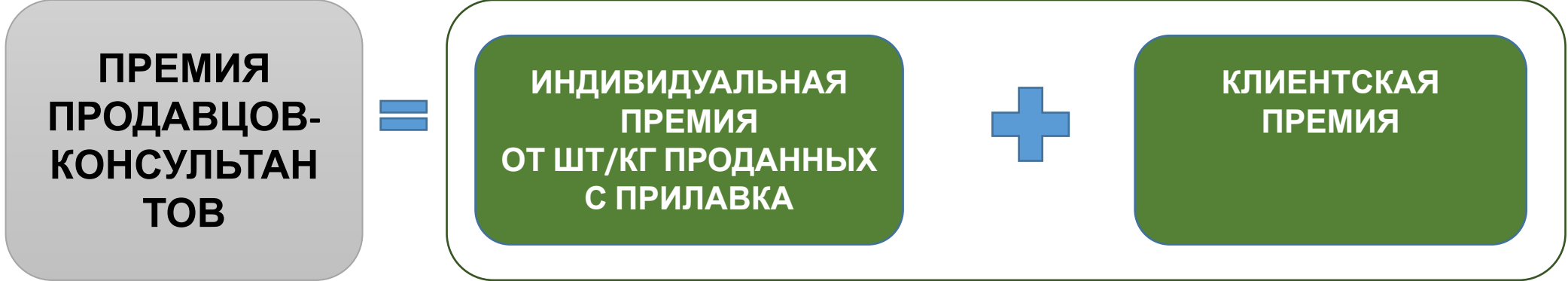
+

Товары в шт

=

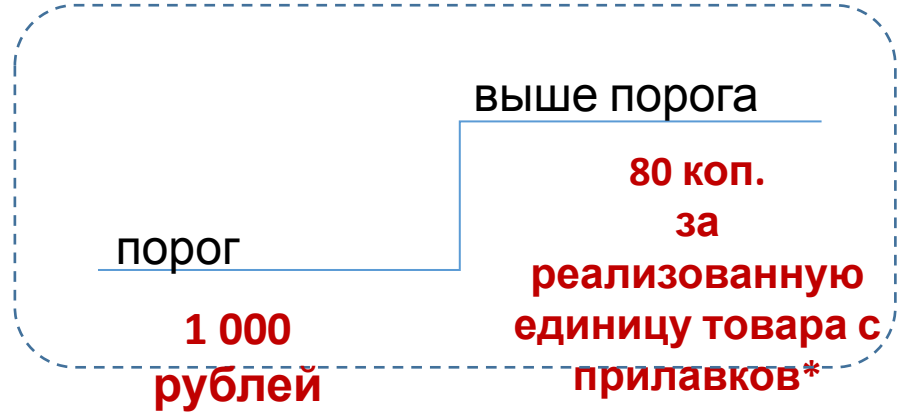
Итого
реализованный
товар

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ ПРОДАВЕЦ-КОНСУЛЬТАНТ



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

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

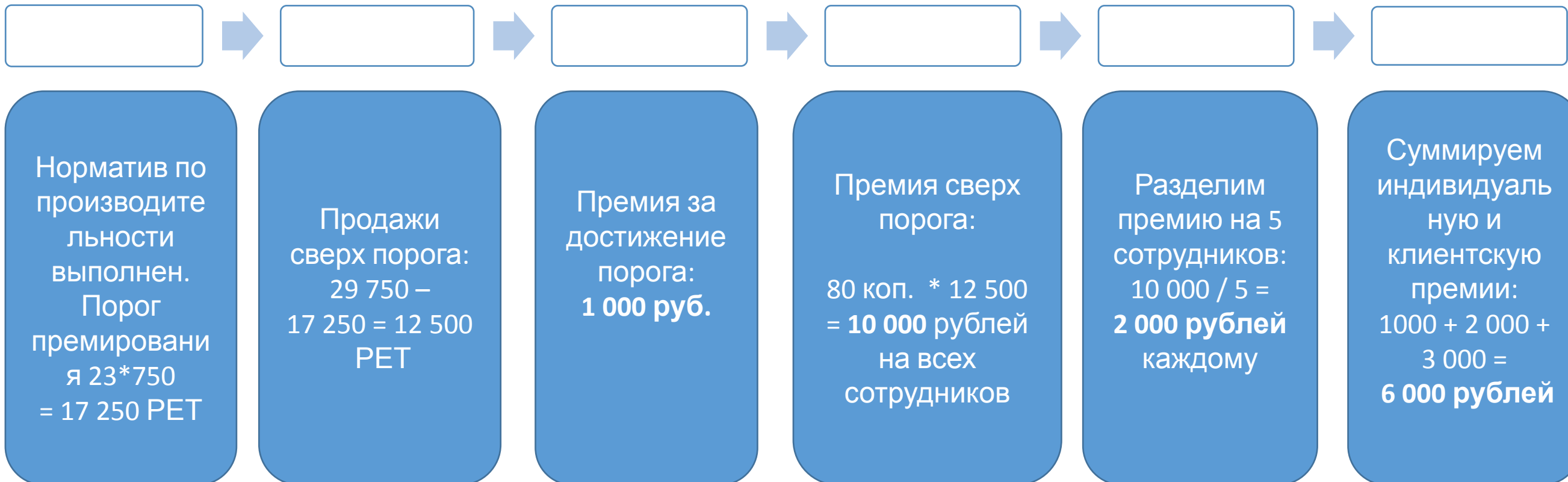
данные:

В СМ работают 5 продавцов-консультантов

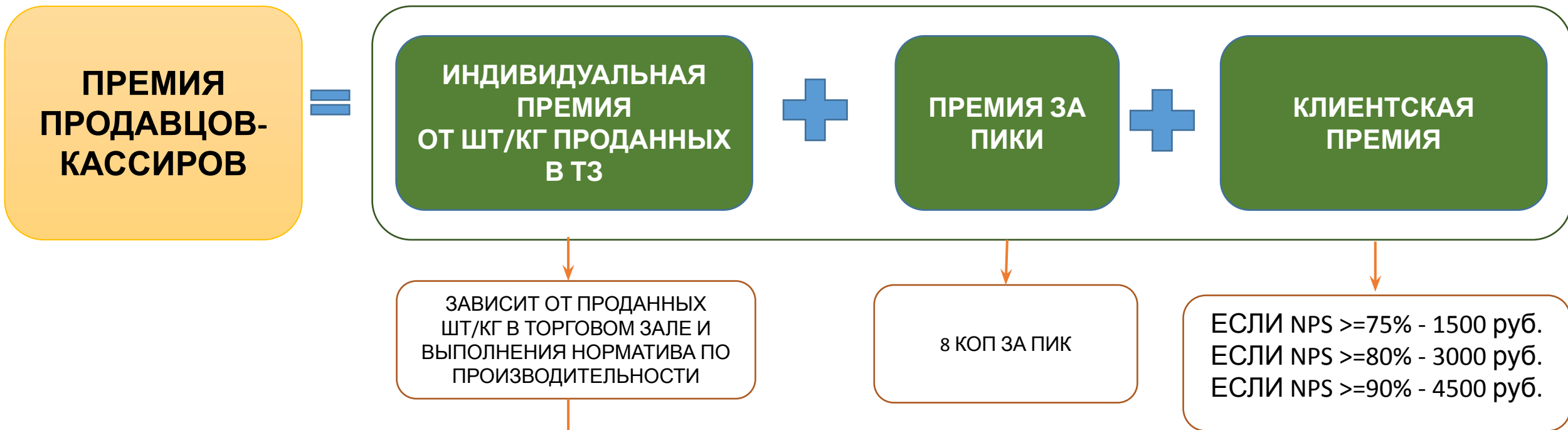
1 сотрудник	150 часов
5 сотрудников	750 часов
Продажи с прилавка (штуки + кг)	29 750
Норматив производительности	23 РЕТ/ЧЧ

NPS = 82%

РАСЧЕТ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА:



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 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

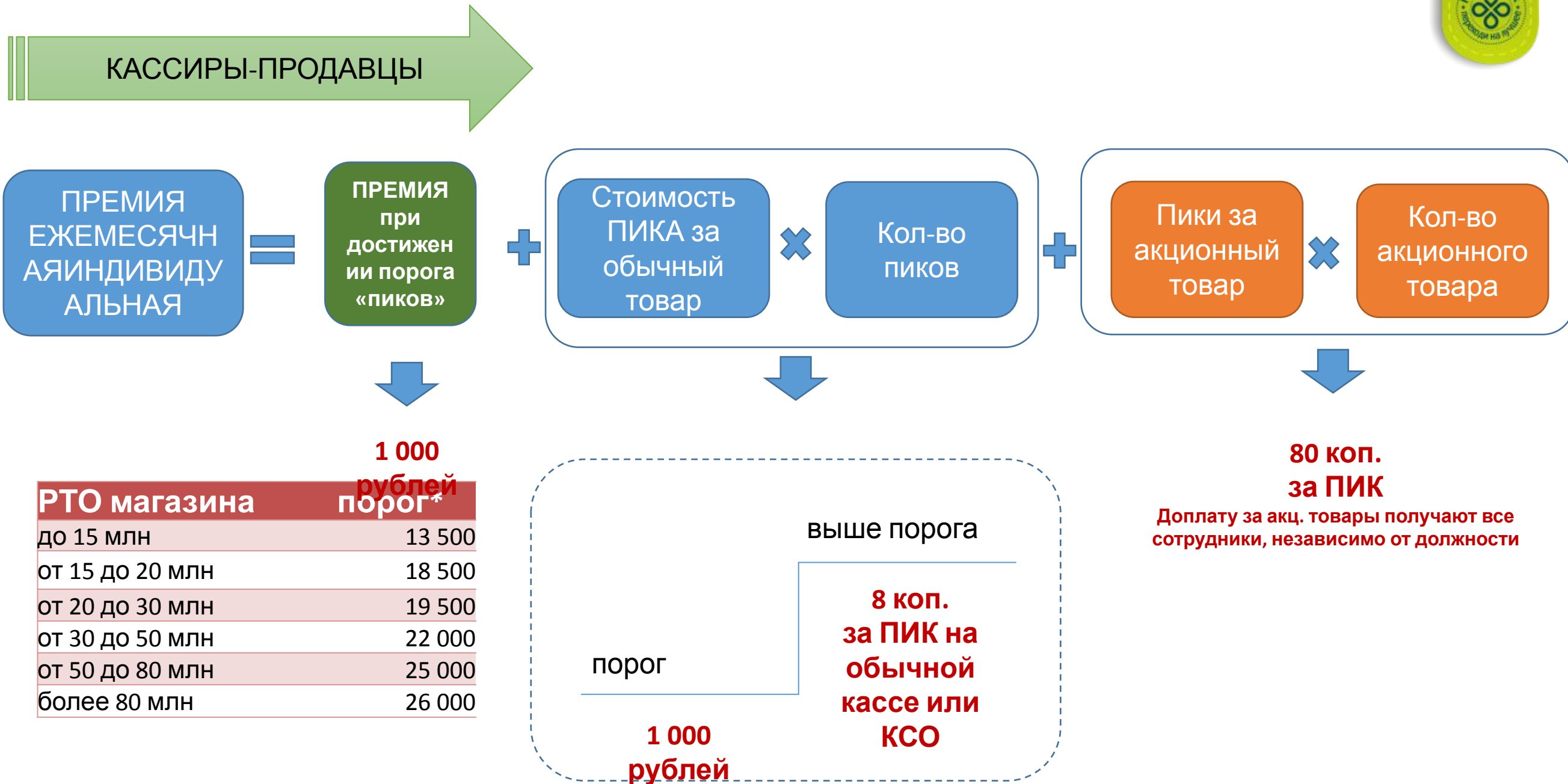
Премия за достижение порога:
1 000 руб.
(для ст. продавца ФРОВ и адм. ТЗ 3000 руб.)

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

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

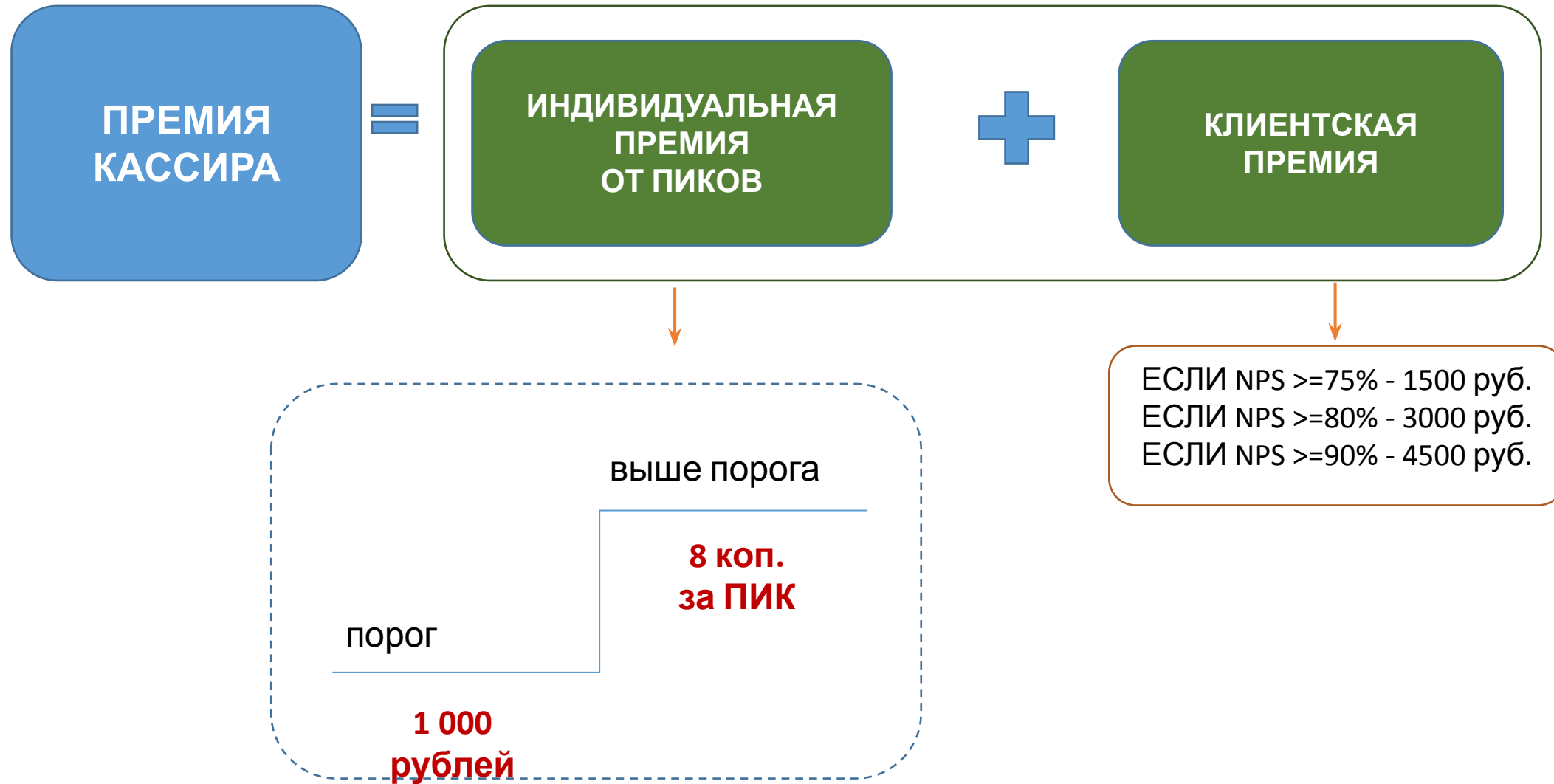
Суммируем индивидуальную и клиентскую премии:
 $1000 + 2\,000 + 3\,000 = 6\,000$ рублей

КАССИРЫ-ПРОДАВЦЫ (индивидуальная часть)



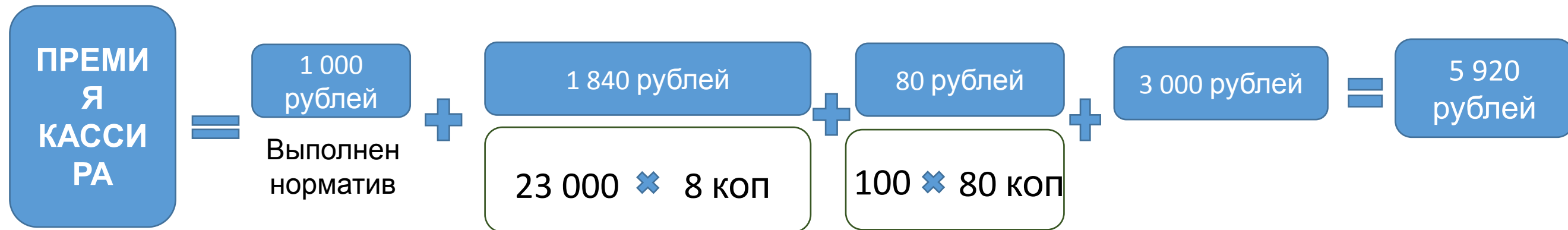
*Норматив пересчитывается пропорционально отработанному времени для кассиров, находившихся в плановом отпуске.
 Для ст. кассиров, продавцов-кассиров, ассистентов зоны КСО и ночных кассиров-продавцов отсутствует порог пиков (оплата – 8 коп. за пик)
 Для ночных кассиров предусмотрена доплата при выполнении норматива производительности ТЗ 1000 руб.

СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ КАССИРА-ПРОДАВЦА ИТОГО

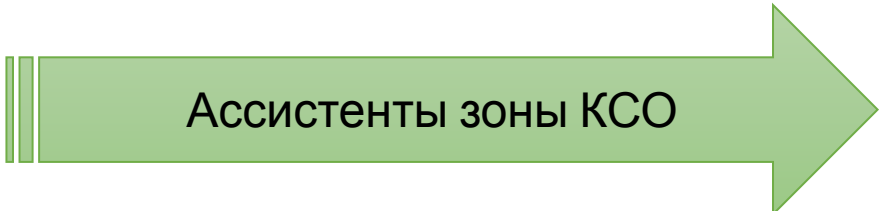


СИСТЕМА РАСЧЕТА ПРЕМИИ КАССИРОВ-ПРОДАВЦОВ_ПРИМЕР

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



Ассистенты зоны КСО



ПРЕМИЯ
ЕЖЕМЕСЯЧН
АЯИНДИВИДУ
АЛЬНАЯ

=

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 (совокупно на КСО и обычной кассе)
- Продал 100 акционных товаров на кассе
- NPS 82%

ПРЕМИЯ
Ассистент
а зоны
КСО

=

3 600 рублей

+

80 рублей

+

3 000 рублей

=

6 680
рублей

45 000 × 8 коп

100 × 80 коп

*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.

Проектная мотивация: Рынок ФРОВ



Продавец ФРОВ
(проект Рынок
ФРОВ)

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ПРЕМИЯ**



**КЛИЕНТСКАЯ
ПРЕМИЯ**
(как у продавцов)

Индивидуальная премия

Порог премирования (РЕТ/ЧЧ)*	Инд премия за достижение порога (руб.)	Премия за каждую реализованную единицу товара сверх порога (руб.)
8	1000	5

Устанавливается триггер по списаниям продукции рынка ФРОВ:

Показатель	Коэф. премирования
Списания <=9%	1
Списания >9%	0,5

*Учитывается именно продукция Рынка ФРОВ

ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ:

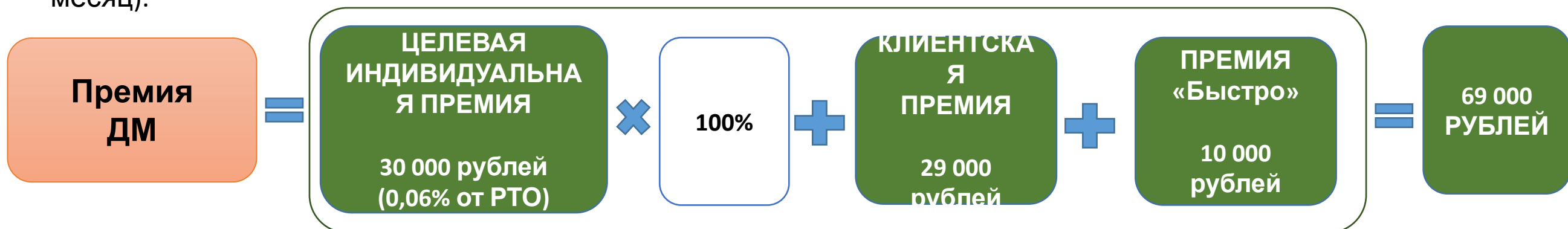
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО	50%
Производительность	50%
Общие потери	Триггер

ПРЕМИЯ ДИРЕКТОРА МАГАЗИНА (квартал)_ПРИМЕР

Условия:

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

- План по РТО выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- Производительность выполнена, коэф. 1.
- Потери в нормативе. Триггер не срабатывает.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.
- Показатели по скорости и качеству сборки выполнены на 100%, магазин относится к кластеру 1 (>2000 заказов за месяц).



Расчет индивидуальной премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО	50%	1	50%
Производительность	50%	1	50%
Потери (триггер)	ОК		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

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

Расчет премии «Быстро»:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
Скорость сборки	19 мин.	До 20 мин.	100%
Качество сборки	98,5%	98-99%	

ПРЕМИЯ ЗДМ



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗДМ:

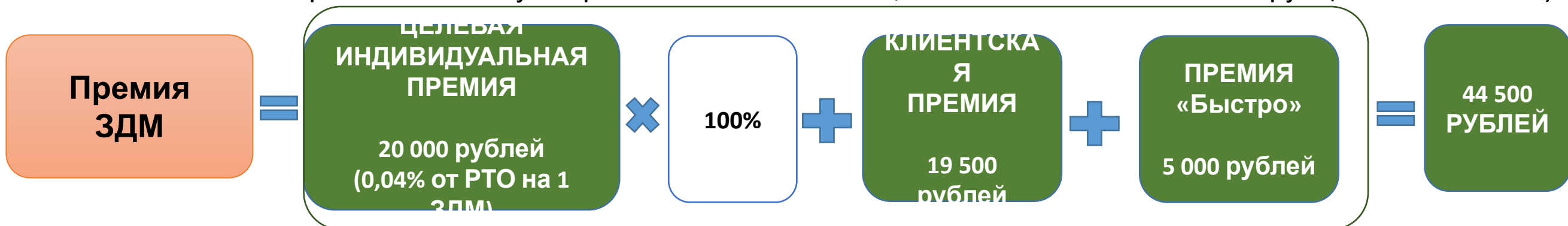
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО СМ	30%
РТО ФРОВ	35%
РТО СП и пекарни	35%
Общие потери	Триггер

ПРЕМИЯ ЗДМ_ПРИМЕР

Условия:

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

- План по РТО СМ выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- План по РТО ФРОВ выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- План по РТО СП/пекарни выполнен (выше 100%), коэф. 1.
- Потери в нормативе. Триггер не срабатывает.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.
- Показатели по скорости и качеству сборки выполнены на 100%, магазин относится к кластеру 1 (> 2000 заказов)



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО СМ	30%	1	30%
РТО ФРОВ	35%	1	35%
РТО СП и пекарни	35%	1	35%
Потери (триггер)	ОК		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

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

Расчет премии «Быстро»:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
Скорость сборки	19 мин.	До 20 мин.	100%
Качество сборки	98,5%	98-99%	

ПРЕМИЯ ВЕДУЩЕГО ТОВАРОВЕДА



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

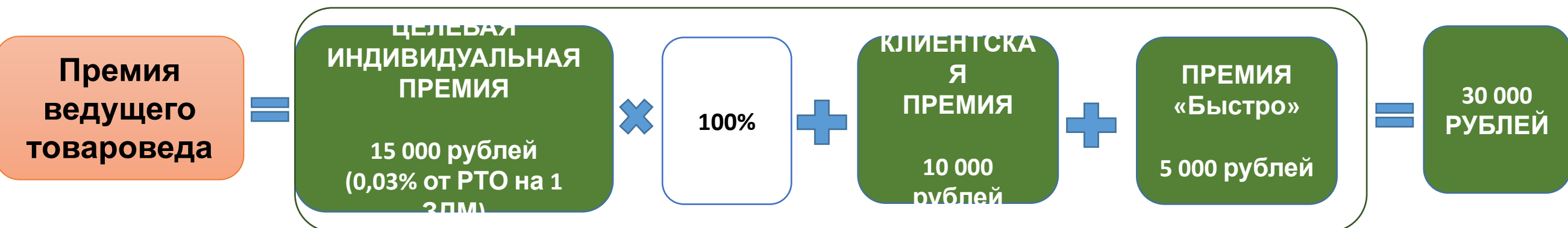
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Списания	50%

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%.
- Показатели по скорости и качеству сборки выполнены, магазин относится к кластеру 1 (>2000 заказов за месяц)



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%

Расчет премии «Быстро»:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ	Диапазон	Итого
Скорость сборки	19 мин.	До 20 мин.	100%
Качество сборки	98,5%	98-99%	

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКАЗУ И ПРИЕМКЕ ТОВАРА



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

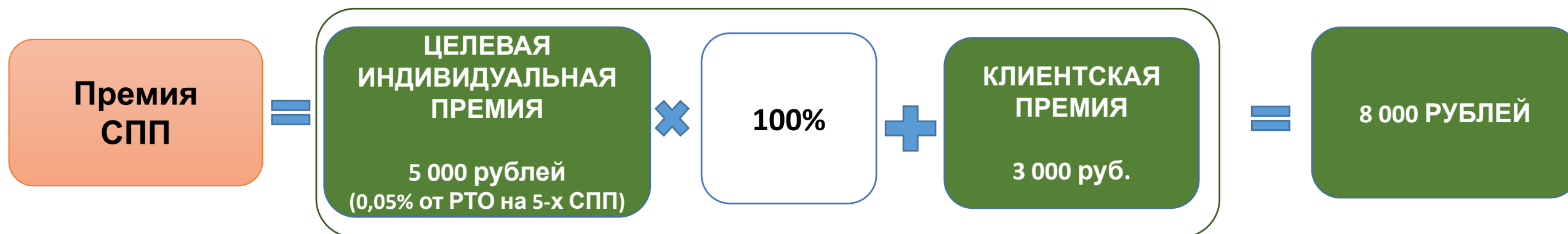
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
Списания	50%

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



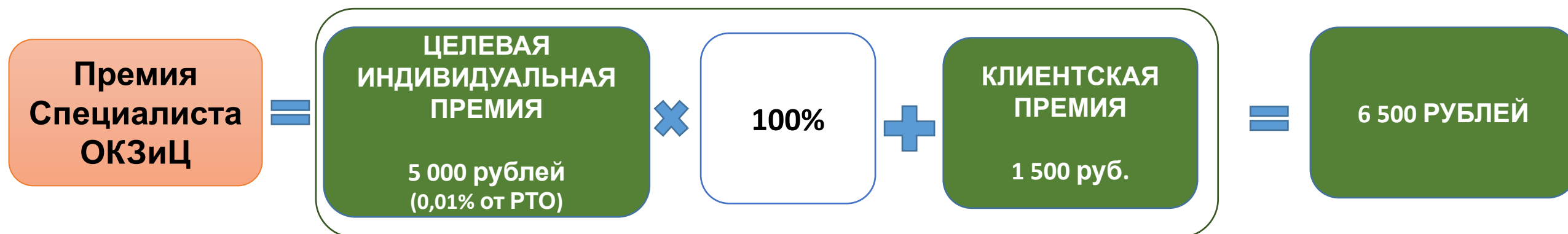
ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	100%

ПРЕМИЯ СПЕЦИАЛИСТА ОКЗиЦ_ПРИМЕР

Условия:

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



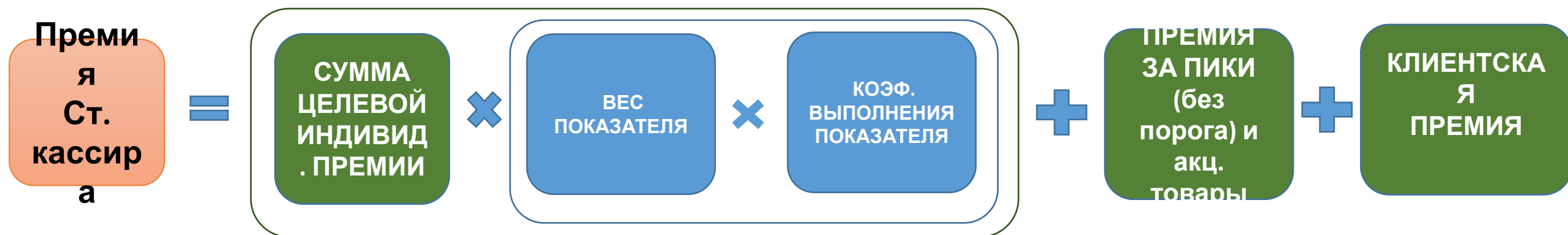
Расчет инд. премии:

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 Старшего кассира



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО СМ	60%
Производительность РКУ (скорость сканирования)	40%
Жалобы на очереди	Триггер

ПРЕМИЯ Старшего кассира_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) – 0
- Количество пиков ст. кассира за месяц – 30 000
- Количество проданных акц. товаров – 1 000
- NPS – 76%

**Премия
ст.
кассира**

=

**ЦЕЛЕВАЯ
ИНДИВИДУАЛЬН
АЯ ПРЕМИЯ
5 000 рублей
(0,01% от РТО)**

×

110%

+

**ПРЕМИЯ ЗА
ПИКИ (без
порога) и
акц. товары
3200 рублей**

+

**КЛИЕНТСКА
Я
ПРЕМИЯ
10 000
рублей**

=

18 700 РУБЛЕЙ

Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО СМ	60%	1	60%
Производительность РКУ	40%	1	40%
Жалобы на очереди	Триггер	0	Коэф. 1,1
Итого	100%		110%

Расчет клиентской премии:

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

ПРЕМИЯ Менеджера свежих продуктов



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

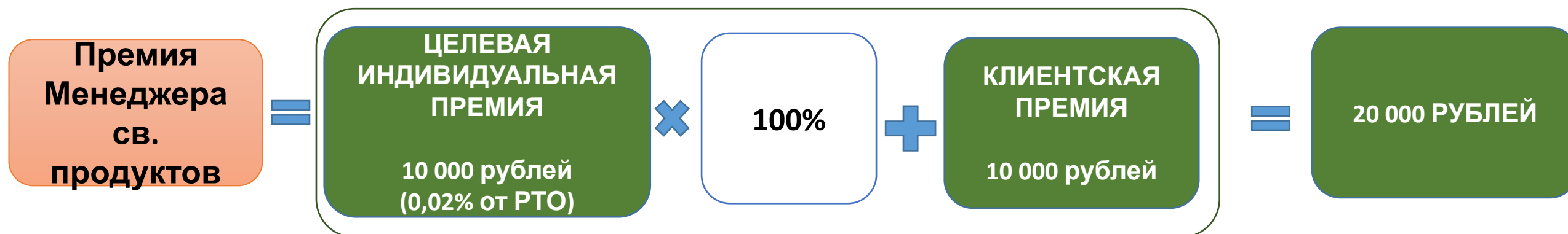
ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
Доступность ТОП-30	50%
РТО	50%

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 / СТ. ПОВАРА*



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО СП***	50%
Списания СП	25%
Расхождения в РХ	25%
Обязательный ассортимент	Триггер

*Ст. повар в СМ, где нет зав. производством/менеджера СП, премируется так же, как зав. производством. Если в магазине есть зав. производством/менеджер СП, то ст. повар премируется как старший базовый персонал (от производительности СП).

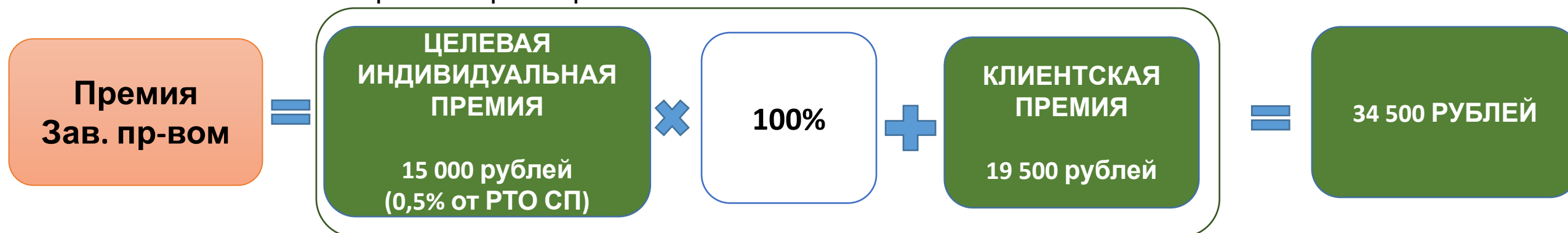
**Если зав. производством/менеджер СП/ст. повар отвечает в магазине не только за СП, но и за пекарню (т.е. в СМ нет нач. пекарни/технолога по хлебу), его целевая премия составляет 0,5% от совокупного РТО СП и пекарни; при этом выполнение РТО также считается суммарно. Показатели по % списаний и доступности ОА применяются только к продукции СП.

***Считается РТО по следующим фин. кодам: Р1, Р2, Р4, Р5, U1 (СПм), U2 (СПм, СПц), U3 (СПм), S9.

ПРЕМИЯ ЗАВ. ПРОИЗВОДСТВОМ / МЕНЕДЖЕРА СП_ПРИМЕР

Условия:

- РТО СП – 3 000 000 руб.
- РТО магазина - 50 000 000 рублей (кластер – «От 50 до 80 млн»).
- РТО СП – цель выполнена, коэф. 1.
- Списания СП – цель выполнена коэф. 1.
- Расхождение в РХ – не превышают допустимого значения (1000 руб./день), коэф. 1.
- Доступность ОА (триггер) – 93%, коэф. 1.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО СП	50%	1	50%
Списания СП	25%	1	25%
Расхождения в РХ	25%	1	25%
Обязательный ассортимент (триггер)	ОК		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

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

ПРЕМИЯ НАЧАЛЬНИКА ПЕКАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА / ТЕХНОЛОГА ПО ХЛЕБУ



ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС
РТО пекарни	50%
Списания пекарни	25%
Расхождения в РХ	25%
Обязательный ассортимент	Триггер

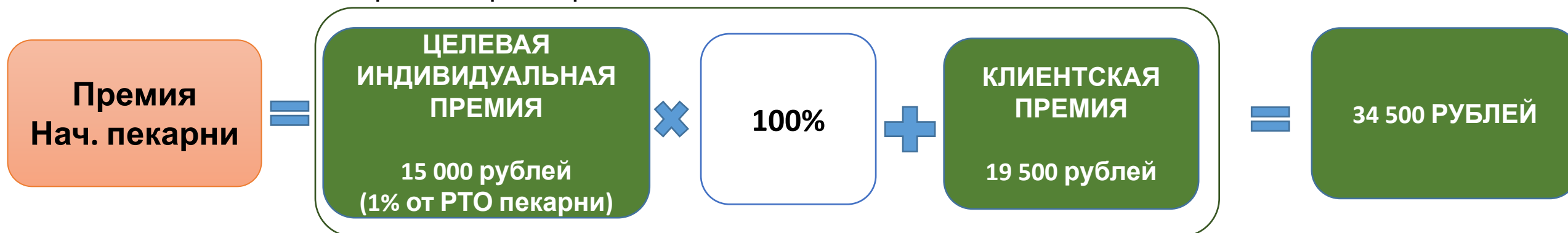
ПРЕМИЯ НАЧ. ПЕКАРНИ/ТЕХНОЛОГА_ПРИМЕР

Условия:

РТО пекарни 1 500 000 рублей

РТО магазина 50 000 000 руб. (кластер – «От 50 до 80 млн»).

- РТО пекарни – цель выполнена, коэф. 1.
- Списания пекарни – цель выполнена коэф. 1.
- Расхождения в РХ – не превышают допустимого значения (1000 руб./день), коэф. 1.
- Доступность ОА (триггер) – 93%, коэф. 1.
- NPS – 76%. Клиентская премия в размере 100%.



Расчет инд. премии:

ПОКАЗАТЕЛЬ	ВЕС	Факт показателя	Итого
РТО пекарни	50%	1	50%
Списания пекарни	25%	1	25%
Расхождения в РХ	25%	1	25%
Обязательный ассортимент (триггер)	ОК		
Итого	100%		100%

Расчет клиентской премии:

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