



ЭЛЕКТРИКА  СВЕТ  КРЕПЕЖ  БЕЗОПАСНОСТЬ  САНТЕХНИКА 

# Система мотивации для сотрудников КФП



[www.etm.ru](http://www.etm.ru)



# Основные финансовые показатели

Стоимость закупки ( $СТ_3$ ) = Цена закупки ( $Ц_3$ ) \* количество

Цена продажи ( $Ц_{пр}$ ) =  $Ц_3$  \*  $РТН_{отн}$

**РТН** – это реализованная товарная наценка, показатель, характеризующий уровень наценки при продаже товара.

РТН может выражаться:

- ✓ в абсолютных значениях (рублях), обозначается как РТН абс.
- ✓ в относительных величинах (процентах), обозначается как РТН отн.

РТН абс. – это разница между ценой продажи и ценой закупки, проданного товара.

РТН отн. – это отношение РТН абс. к цене закупки, выраженное в процентах.

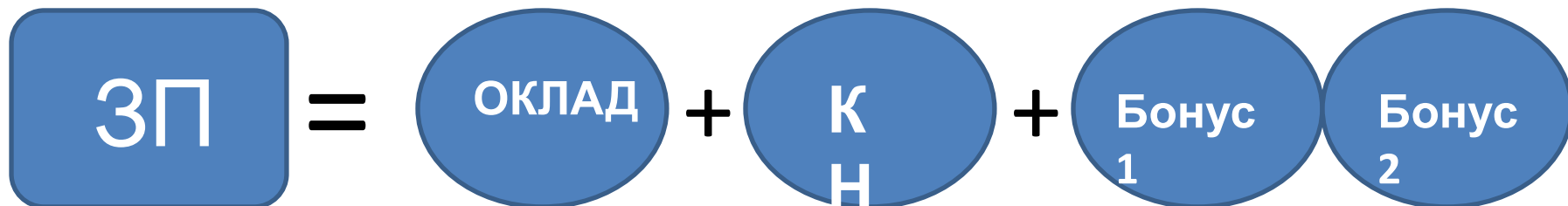
Стоимость продажи ( $СТ_{пр}$ ) = Цена продажи \* Количество

$$РТН_{абс} = СТ_{пр} - СТ_3$$
$$РТН_{абс} = \frac{СТ_{пр} - СТ_3}{СТ_3}$$

РТН<sub>отн</sub> (%) =

Балансовая прибыль поставщиков  $\frac{БП}{ТО} = РТН_{абс} - (\text{Бюджет} - \text{Затраты РЦ} - \text{Затраты ЦО} - \text{Потери} + \text{Бонус})$

Рентабельность (%) =



**Оклад** – соответствует должности, фиксируется в Трудовом договоре.

**КН (квалификационная надбавка)** – соответствует уровню квалификационной категории сотрудника, может быть изменена по итогам Ежегодной оценки персонала или при повышении в должности.

Категорийность включает введение для соответствующих должностей трех квалификационных категорий:

- 1 категория – соответствует высшему уровню квалификации сотрудника;
- 2 категория – определяет базовый уровень квалификации сотрудника;
- 3 категория – определяет уровень квалификации сотрудника, достаточный для выполнения функциональных обязанностей.

Оценка уровня квалификации носит комплексный характер и учитывает:

- Уровень теоретических знаний;
- Уровень развития практических навыков;
- Степень реализации знаний и навыков в повседневной деятельности;
- Результаты, достигнутые при выполнении функциональных обязанностей с учетом конкретных условий.

## Бонус 1

**Бонус 1** зависит от % выполнения ВТЦ (малого ОП) установленного оперативного месячного плана по абсолютному значению РТН.

Определяется по формуле  $B1 = \sum(O + КН) \times A$ , где

$\sum(O + КН)$  - сумма фактических окладов и персональных квалификационных надбавок персонала ВТЦ (малого ОП) в истекшем месяце (за исключением старшего менеджера ООК/ВТЦ, заведующего ВТЦ и НООК)

**A** – коэффициент выполнения ВТЦ (малым ОП)

A = 0	%РТН <u>abc</u> < 80%
A = 0,14	80% <= % РТН <u>abc</u> < 95%
A = 0,22	95% <= % РТН <u>abc</u> < 100%
A = 0,25	100% <= % РТН <u>abc</u> < 105%
A = 0,28	105% <= % РТН <u>abc</u> < 112%
A = 0,32	112% <= % РТН <u>abc</u> < 120%
A = 0,37	120% <= % РТН <u>abc</u>

## Бонус 2

**Бонус 2** зависит от суммы отгруженного товара. Определяется по формуле  $B2 = \sum TO \times B$ , где

$\sum TO$  - сумма отгруженного за отчетный месяц товара через склад ВТЦ (малого ОП), включая доставки клиентам со склада ЛЦ или других ОП по документам, созданным сотрудниками ВТЦ/ООК

**B** –премиальный коэффициент

$$B = 0,0065$$

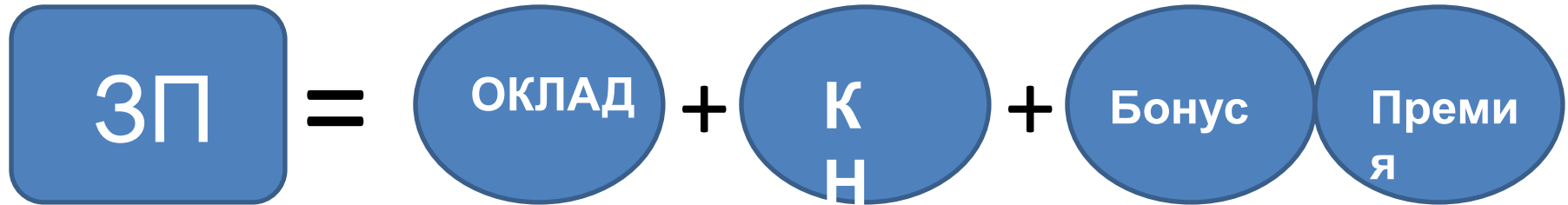
**Бонус 1**

**Бонус 2**

**Распределение согласуется с  
УКФП РЦ и утверждается ДРЦ.**

**Распределение бонуса между  
сотрудниками ВТЦ (малого ОП)  
осуществляется заведующим  
ВТЦ (НООК) по следующему  
принципу:**

- 40%** фонда распределяется в соответствии с долей личного ТО сотрудника ВТЦ (малого ОП) в общем ТО подразделения.
- 20%** фонда распределяется равномерно среди всех сотрудников подразделения.
- 40%** фонда распределяется в соответствии с выполнением установленных в истекшем месяце индивидуальных задач по ТО, РТН, ПКБ (используется таблица планирования продавца).



**Оклад** – соответствует должности, фиксируется в Трудовом договоре.

**КН (квалификационная надбавка)** – соответствует уровню квалификационной категории сотрудника, может быть изменена по итогам Ежегодной оценки персонала или при повышении в должности.

Категорийность включает введение для соответствующих должностей трех квалификационных категорий:

- 1 категория – соответствует высшему уровню квалификации сотрудника;
- 2 категория – определяет базовый уровень квалификации сотрудника;
- 3 категория – определяет уровень квалификации сотрудника, достаточный для выполнения функциональных обязанностей.

Оценка уровня квалификации носит комплексный характер и учитывает:

- Уровень теоретических знаний;
- Уровень развития практических навыков;
- Степень реализации знаний и навыков в повседневной деятельности;
- Результаты, достигнутые при выполнении функциональных обязанностей с учетом конкретных условий.

## Бонус

**Бонус** зависит от % выполнения ООК установленного оперативного месячного плана по абсолютному значению РТН.

Определяется по формуле  $B_{моок} = \sum(O + КН) \times A$ , где

$\sum(O+КН)$  - сумма фактических окладов и персональных квалификационных надбавок менеджеров ООК (за исключением старшего менеджера ООК) в истекшем месяце.

$A$  – коэффициент выполнения отделом обслуживания

$A = 0$	%РТН $abc < 80\%$
$A = 0,13$	$80\% \leq \% РТН abc < 95\%$
$A = 0,20$	$95\% \leq \% РТН abc < 100\%$
$A = 0,23$	$100\% \leq \% РТН abc < 105\%$
$A = 0,26$	$105\% \leq \% РТН abc < 112\%$
$A = 0,29$	$112\% \leq \% РТН abc < 120\%$
$A = 0,34$	$120\% \leq \% РТН abc$

## Премия

**Премия** зависит от суммы отгруженного товара. Определяется по формуле

$$P_{моок} = \sum TO_{моок} \times A$$

$\sum TO_{моок}$  - фактический суммарный товарооборот по документам, созданными менеджерами ООК, исключая товарооборот старшего менеджера ООК, но включая товарооборот НООК, а также товарооборот интернет-магазина.

$A$  – премиальный коэффициент

$$A = 0,006$$

**Бонус**

**Премия**

**Распределение согласуется с  
УКФП РЦ и утверждается ДРЦ.**

**Распределение вознаграждения  
между менеджерами ООК  
осуществляется начальником  
ООК по следующему принципу:**

- ❑ **40%** общего фонда распределяется в соответствии с долей личного ТО менеджера ООК в общем товарообороте ООК.
- ❑ **20%** общего фонда распределяется равномерно среди всех менеджеров ООК.
- ❑ **40%** общего фонда распределяется в соответствии с выполнением менеджерами ООК установленных в истекшем месяце индивидуальных задач по ТО, РТН, ПКБ(используется таблица планирования продавца).

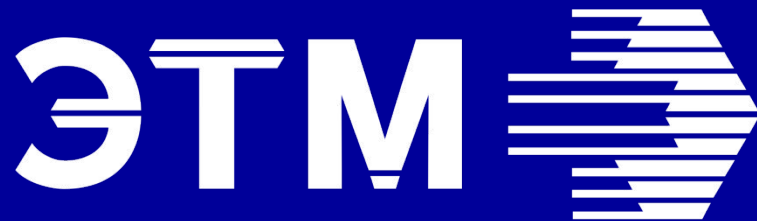


# Как получить максимальный бонус

- Продавать больше: увеличивать «средний чек», совершать **дополнительные продажи!**
- Продавать с большей наценкой: изучать номенклатуру, предлагать аналоги из более высокого ценового сегмента.
- Соблюдать **стандарты обслуживания**, повышать лояльность клиентов за счет качественного **сервиса**, выстраивать долгосрочные отношения.
- Использовать **техники продаж**.
- Участвовать и побеждать в **мотивационных программах** от поставщиков.



Спасибо за  
внимание!



ЭЛЕКТРИКА  СВЕТ  КРЕПЕЖ  БЕЗОПАСНОСТЬ  САНТЕХНИКА 

