ЭТМ

ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

Система мотивации для сотрудников КФП

ИНФОРМАЦИОННЫЙ iPRO СЕРВИС

Основные финансовые показатели

Стоимость закупки (**$СТ_з$**) = Цена закупки ($Ц_з$)* количество

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

<u>РТН</u> – 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

$РТН_{отн}$ (%) = $\frac{РТН_{абс}}{СТ_з}$

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

Рентабельность (%) = $\frac{БП}{ТО}$

Система мотивации ВТЦ (малого ОП)

ЭТМ
ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

ЗП = ОКЛАД + КН + Бонус 1 Бонус 2

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.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ iPRO СЕРВИС

Система мотивации ВТЦ (малого ОП)

ЭТМ
ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

Бонус 1

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

Определяется по формуле **Б1 = ∑(О + КН) х А,** где

Σ(О + 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)

А – коэффициент выполнения ВТЦ (малым ОП)

А = 0	%РТН абс< 80%
А = 0,14	80% <= % РТН абс< 95%
А = 0,22	95% <= % РТН абс< 100%
А = 0,25	100% <= % РТН абс< 105%
А = 0,28	105% <= % РТН абс< 112%
А = 0,32	112% <= % РТН абс< 120%
А = 0,37	120% <= % РТН абс

Бонус 2

Бонус 2 зависит от суммы отгруженного товара Определяется по формуле **Б2 = ∑ТО х В,** где

∑ТО - 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

В –премиальный коэффициент

В = 0,0065

ИНФОРМАЦИОННЫЙ iPRO СЕРВИС

Система мотивации ВТЦ (малого ОП)

ЭТМ
ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

Бонус 1

Бонус 2

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).

Распределение согласуется с УКФП РЦ и утверждается ДРЦ.

Система мотивации МООК

ЭТМ
ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

ЗП = ОКЛАД + КН + Бонус Премия

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.

Система мотивации МООК

Бонус

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

Определяется по формуле **Б моок = ∑(О + КН) х А,** где

Σ(О+КН) - сумма фактических окладов и персональных квалификационных надбавок
менеджеров ООК (за исключением старшего менеджера ООК) в истекшем месяце.
А – коэффициент выполнения отделом обслуживания

А = 0	%РТН абс< 80%
А = 0,13	80% <= % РТН абс< 95%
А = 0,20	95% <= % РТН абс< 100%
А = 0,23	100% <= % РТН абс< 105%
А = 0,26	105% <= % РТН абс< 112%
А = 0,29	112% <= % РТН абс< 120%
А = 0,34	120% <= % РТН абс

Премия

Премия зависит от суммы отгруженного товара
Определяется по формуле
П моок = ∑ТО моок х А

∑ТО моок - фактический суммарный товарооборот по документам, созданными менеджерами ООК, исключая товарооборот старшего менеджера ООК, но включая товарооборот НООК, а также товарооборот интернет-магазина.

А – премиальный коэффициент

А=0,006

Система мотивации МООК

Бонус

Премия

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).

Распределение согласуется с УКФП РЦ и утверждается ДРЦ.

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!

ЭТМ

ЭЛЕКТРИКА СВЕТ КРЕПЕЖ БЕЗОПАСНОСТЬ САНТЕХНИКА

ЧЕСТНАЯ ПОЗИЦИЯ

реестр надежных партнеров