Разработано:

Коммерческий директор

ООО «СЗ «Глобал Вижн Девелопмент»

Исаева М.Ю

Дата

# ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке расчета премии сотрудников**

**Аналитического отдела Службы маркетинга и рекламы Макрорайона «Амград»**

**ООО «СЗ «Глобал Вижн Девелопмент»**

# Общие положения

* 1. Настоящее Положение регламентирует порядок расчета и выплаты премии сотрудникам Аналитического отдела Службы маркетинга и рекламы Макрорайона «Амград» ООО «СЗ «Глобал Вижн Девелопмент» (далее - Компании).
  2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников в улучшении результатов работы Компании.
  3. С целью усиления материальной заинтересованности сотрудников предусмотрено текущее и стимулирующее ежемесячное.
  4. Текущее премирование («мягкий» оклад) осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения сотрудником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении требований должностной инструкции. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается качественное выполнение поставленных производственных задач с соблюдением установленных сроков.
  5. Стимулирующее ежемесячное премирование осуществляется по итогам работы за месяц, в зависимости от выполнения плана продаж по сумме и доли вклада сотрудника в итоговый результат. Стимулирующее ежемесячное премирование применяется после достижения сотрудником стажа работы в Компании свыше 1 года.
  6. Настоящее Положение вступает в силу с даты подписания и действует до следующих принятых изменений.

# Расчет текущего премирования («мягкий» оклад)

* 1. Размер текущего премирования зависит от размера премиальной части и качества выполнения должностных обязанностей:

, где

МО – величина премиальной части,

Кпбк – показатель премирования, определяемый качеством работы сотрудника.

* 1. Для оценки качества работы сотрудника применяется интегральный показатель качества работы сотрудника (Ккач), в зависимости от величины которого определяется коэффициент премирования:

|  |  |
| --- | --- |
| **Диапазон Ккач** | **Кпбк** |
| >1 | 1 |
| 1>=Ккач>=0,9 | 1 |
| 0,9>Ккач>=0,8 | 0,9 |
| 0,8>Ккач>=0,7 | 0,8 |
| 0,7>Ккач>=0,6 | 0,7 |
| 0,6>Ккач>=0,5 | 0,6 |
| 0,5>Ккач>=0,4 | 0,5 |
| <0,4 | 0 |

* 1. Интегральный показатель качества работы сотрудника определяется как отношение времени, затраченного на выполнение каждого вида деятельности с учетом качества, к общему фонду рабочего времени сотрудника:

*,* где

ФРВi – фонд рабочего времени сотрудника на выполнение i-ого вида деятельности;

Ккачi – показатель качества по i-му виду деятельности;

ФРВ – общий фонд рабочего времени сотрудника;

n – количество видов деятельности, выполненных сотрудником.

* 1. Показатель качества по каждому виду деятельности определятся на основании соблюдения установленного срока, наличия ошибок и соблюдения стандартов.

Ккачi = Кврi \*Кстi\* Кошi, где

Кврi – показатель соблюдения сроков выполнения задачи,

Кстi - показатель соблюдения стандарта выполнения задачи,

Кошi - показатель безошибочности выполнения задачи,

* 1. Оценка качества работы руководителя Аналитического отдела проводится на основании качества работы сотрудников:

*,* где

Ккачi – показатель качества i-ого сотрудника,

N – количество сотрудников.

* 1. Показатель соблюдения сроков выполнения задачи определяется в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Отчет сдан в срок | Квр |
| да | 1 |
| просрочка 1 день | 0,9 |
| просрочка 2 дня | 0,8 |
| просрочка 3 дня | 0,7 |
| просрочка 4 дня | 0,6 |
| просрочка 5 дней | 0,5 |
| просрочка свыше недели | 0,4 |
| отчет не сдан | 0 |

* 1. Показатель соблюдения стандарта выполнения задачи определяется в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Соответствие стандарту[[1]](#footnote-1) | Кст |
| да | 1 |
| до 3 ошибок | 0,9 |
| свыше 3 ошибок | 0,7 |

* 1. Показатель безошибочности выполнения задачи определяется в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие ошибок | Кош |
| результат выполнения задачи превосходит ожидания[[2]](#footnote-2) | 1,2 |
| нет | 1 |
| незначительные ошибки | 0,8 |
| 1 критичная[[3]](#footnote-3) ошибка | 0,5 |
| критичных ошибок больше 1 | 0 |

* 1. Для оценки виды деятельности классифицируются на следующие:

- стандартная отчетность (отчетность, выполняемая на периодической основе, имеющая установленный норматив времени на выполнение отчета);

- выполнение функций Администратора CRM;

- выполнение поручений руководства;

- выполнение функций руководителя.

* 1. Сотрудник до конца 1 рабочего дня месяца, следующего за отчетным, направляет заполненный в соответствии с Приложением 1 отчет о выполненных в течение месяца работах в адрес непосредственного руководителя.
  2. Руководитель не позднее 2 рабочего дня месяца, следующего за отчетным, дает обратную связь сотруднику и направляет итоговые данные вышестоящему руководителю с указанием согласия/несогласия сотрудника с итоговой оценкой.

# Расчет стимулирующего премирования

* 1. Размер ежемесячного стимулирующего премирования зависит от выполнения плана продаж по сумме и вклада каждого сотрудника в итоговый результат:

Кстим = (0,5\*Кпп+0,5\*Кпсм) \*Квклад\*(Крабднi/Крабдн)\*Кпбк, где

Кпп - коэффициент выполнения общего ПП;

Кпсм - коэффициент выполнения плана по стоимости 1м2;

Квклад – показатель вклада должности в итоговый результат;

Крабднi – фактическое количество рабочих дней сотрудника в месяце;

Крабдн – количество рабочих дней в месяце;

Кпбк - показатель премирования, определяемый качеством работы сотрудника.

* 1. Коэффициент выполнения общего ПП рассчитывается в зависимости от величины выполнения общего плана продаж по сумме заключенных договоров:

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение общего ПП по сумме заключенных договоров | Коэффициент выполнения общего ПП (Кпп) |
| До 50% | 0 |
| 51-59% | 0,5 |
| 60-80% | 0,7 |
| 81-95% | 0,9 |
| 96-100% | 1 |

* 1. Коэффициент выполнения плана по стоимости 1м2 рассчитывается в зависимости от величины выполнения плана по стоимости 1м2 по заключенным договорам (расчет фактической стоимости 1м2 производится по стоимости реализованных объектов жилой недвижимости без отделки).

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение плана по стоимости 1м2 | Коэффициент выполнения плана по стоимости 1м2 (Кпсм) |
| До 50% | 0 |
| 51-59% | 0,5 |
| 60-80% | 0,7 |
| 81-95% | 0,9 |
| 96-100% | 1 |

* 1. Показатель вклада должности в итоговый результат рассчитывается на основании должности и соответствующих должностных обязанностей:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Коэффициент вклада (Квклад) |
| Аналитик-технолог | 0,1 |
| Аналитик | 0,5 |
| Администратор CRM | 0,9 |
| Начальник отдела | 0,8 |

* 1. Пример расчета стимулирующего премирования:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Период | План, руб. | Факт, руб. | Выполнение плана, % |
| Январь 2023 | 88 441 | 75 286 | 85,1% |

Поскольку выполнение плана 85,1% попадает в диапазон от 81% до 95%, то Кпп =0,9

Расчет стимулирующего премирования:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Оклад | Коэффициент вклада (Квклад) | Коэффициент выполнения общего ПП (Кпп) | Показатель премирования, определяемый качеством работы сотрудника (Кпбк) | Стимулирующая премия за январь |
| Аналитик | 30000 | 0,5 | 0,9 | 0,9 | 30000\*0,5\*0,9\*0,9=12150 |

* 1. Расчет ФОТ для стимулирующего премирования:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Оклад | Коэффициент вклада (Квклад) | Коэффициент выполнения общего ПП (Кпп) | Показатель премирования, определяемый качеством работы сотрудника (Кпбк) | Стимулирующая премия |
| Аналитик-технолог | 50000 | 0,1 | 1 | 1 | 50000\*0,1=5000 |
| Аналитик | 30000 | 0,5 | 1 | 1 | 30000\*0,5=15000 |
| Администратор CRM | 40000 | 0,9 | 1 | 1 | 40000\*0,9=36000 |
| Начальник отдела | 70000 | 0,8 | 1 | 1 | 70000\*0,8=56000 |
|  | 190000 |  |  |  | 112000 |

Приложение 1

Отчет о выполненных работах за месяц (пример)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип активности** | **Стандартный отчет** | **Описание поручения** | **Норматив на одну активность, мин** | **Количество активностей в месяц** | **Затраченное время в месяц, мин (ФРВ)** | **Выполнено в срок (Квр)** | **Соответствие стандарту (Кст)** | **Наличие ошибок (Кош)** | **Итоговый показатель качества по задаче**  (**Ккач = Квр\*Кст\* Кош)** | **Выработка с учетом качества (ФРВ\*Ккач)** |
| Стандартная отчетность | Срез ОП |  | 20 | 16 | 320 | да | да | нет | 1 | 320 |
| Стандартная отчетность | Отчет по продажам |  | 60 | 16 | 960 | да | да | нет | 1 | 960 |
| Стандартная отчетность | Отчет по входящему трафику (недельный) |  | 120 |  | 0 | просрочка 2 дня | да | незначительные ошибки | 0,64 | 0 |
| Стандартная отчетность | Свод план-факт (корректировка плана продаж) |  | 180 | 1 | 180 | да | да | нет | 1 | 180 |
| Стандартная отчетность | Аналитика продаж по агентствам недвижимости (месячная) |  | 120 | 1 | 120 | да | да | незначительные ошибки | 0,8 | 96 |
| Стандартная отчетность | Аналитика по продажам (квартальная) |  | 1440 |  | 0 | просрочка 2 дня | да | незначительные ошибки | 0,64 | 0 |
| Стандартная отчетность | Воронка продаж Менеджеров (месячная) |  | 30 | 1 | 30 | да | да | нет | 1 | 30 |
| Стандартная отчетность | Воронка продаж ипотечных менеджеров (месячная) |  | 30 | 1 | 30 | да | да | нет | 1 | 30 |
| Стандартная отчетность | Отчет по УК (Бурмистр) (месячная) |  | 180 |  | 0 | просрочка 2 дня | да | нет | 0,8 | 0 |
| Стандартная отчетность | Реестр ДДУ сданных домов (месячный) |  | 60 | 1 | 60 | да | да | нет | 1 | 60 |
| Стандартная отчетность | Отчет по дисквалифицированным заявкам (месячный) |  | 120 | 1 | 120 | да | да | нет | 1 | 120 |
| Стандартная отчетность | Обновление реестра ДДУ по источникам рекламы |  | 20 | 3 | 60 | да | да | нет | 1 | 60 |
| Стандартная отчетность | Отчет анализ планировок (понедельник) |  | 20 | 3 | 60 | да | да | нет | 1 | 60 |
| Поручения |  | Поручение 1 |  |  | 840 | да | да | нет | 1 | 840 |
| Поручения |  | Поручение 2 |  |  | 120 | да | да | нет | 1 | 120 |
| Администратор CRM |  |  |  |  | 4900 | да | да | 1 критичная ошибка | 0,5 | 2450 |

Приложение 2

Расчет Кпбк (пример на основании Приложения 1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ФИО** | **Фонд времени (ФРВ)** | **Расчет качества** | | |
| **Ккач** | **Выработка (ФРВ\*Ккач)** | **Кпбк** |
| Стандартная отчетность | 1940 | 0,987629 | 1916 | 0,7 |
| Администратор CRM | 4900 | 0,5 | 2450 |
| Поручения | 960 | 1 | 960 |
| *Итого:* | *7800* | *0,682821* | *5326* |

Приложение 3

Шаблон для заполнения отчета о выполненных работах



1. В случае отсутствия стандарта применяется Кст=1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Применяется, например, в случае реализации инновационных подходов к выполнению задачи, наличия глубоких, обоснованных выводов по аналитическим материалам, по результатам которых приняты управленческие решения, направленные на повышение финансового результата Компании. [↑](#footnote-ref-2)
3. Критичная ошибка – ошибка сотрудника в процессе выполнения задачи, которая привела к финансовым потерям/упущенной прибыли Компании либо к неверно принятым управленческим решениям. [↑](#footnote-ref-3)