

ЗАО «Автоуниверсал»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

_____ О.Ю.

“ _____ ” _____ 2002г.

**Положение
об оплате труда сотрудников автомагазина**

г. Москва
2002 год

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда сотрудников автомагазина (далее по тексту – Положение) вводится с целью упорядочивания системы оплаты труда и повышения результативности деятельности сотрудников автомагазина.
- 1.2. Положение определяет механизм и порядок формирования оплаты труда сотрудников автомагазина.
- 1.3. Положение вступает в силу с момента утверждения настоящего документа Генеральным директором Компании и доводится до сведения сотрудников под роспись на основании распоряжения по Компании.
- 1.4. Положение является обязательным к выполнению для всех сотрудников автомагазина.

2. Определение терминов

Денежное вознаграждение (заработная плата) – любое вознаграждение в денежной форме, получаемое сотрудниками за свой труд в Компании;

Постоянная часть денежного вознаграждения (должностной (базовый) оклад, основная оплата труда) - гарантированная компенсация сотруднику за его труд в Компании, то есть вознаграждение за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями, корпоративными стандартами или требованиями администрации Компании.

Переменная часть денежного вознаграждения является вознаграждением сотруднику за текущую результативность его труда и связано с экономической эффективностью деятельности Компании, отдела, в котором работает сотрудник и с результативностью работы самого сотрудника.

Объем продаж – это денежная сумма, полученная от клиентов автомагазина от продажи запчастей из наличия и по заказам. Из этой суммы исключаются суммы возвратов, неисполненных заказов, ошибочно исполненных заказов за период, в котором начисляется денежное вознаграждение сотрудника автомагазина.

Количество продаж – количество проданных деталей и деталей по исполненным заказам, исключая количество деталей в возвратах, в неисполненных заказах, в ошибочных заказах.

3. Специалисты (продавцы) автомагазина

3.1. Денежное вознаграждение специалистов(продавцов) автомагазина состоит из трех частей: постоянной части, переменной части и надбавок. Постоянная часть определяется должностью специалиста согласно сетки должностных окладов. Переменная часть зависит от результативности работы самого специалиста. Надбавки к базовому окладу специалиста определяются особыми условиями работы специалиста.

$$\begin{array}{ccccccc} \mathbf{ДВ} & = & \mathbf{Обаз} & + & \mathbf{Пер} & + & \mathbf{Над} \\ \text{Денежное вознаграждение} & & \text{Базовый} & & \text{Переменная} & & \text{Надбавки} \\ \text{(зарплата за месяц)} & & \text{оклад} & & \text{часть} & & \\ & & & & \text{где} & & \end{array}$$

ДВ - суммарное денежное вознаграждение специалиста по итогам месяца;

Обаз – должностной (базовый) оклад;

Пер - переменная часть вознаграждения;

Над – надбавки к должностному (базовому) окладу.

3.2. Постоянная часть (должностной оклад)

Должностной оклад специалиста зависит от квалификационного уровня и устанавливается согласно сетки должностных окладов, принятой для автомагазина (Приложение 1).

Оклад сотрудника на испытательном сроке составляет 70% от полагающегося по должности. Вместо переменной части на время испытательного срока вводится надбавка в размере 50% от соответствующего должностного оклада, которая заменяется переменной частью после успешного окончания испытательного срока кандидата на должность специалиста автомагазина.

3.3. Переменная часть денежного вознаграждения специалистов (продавцов)

Переменная часть денежного вознаграждения специалистов определяется индивидуальной результативностью работы специалиста и общей результативностью работы всего автомагазина.

Показателями результативности являются:

- Объем продаж (из наличия и по исполненным заказам);
- Количество проданных деталей и деталей в исполненных заказах;

Переменная часть денежного вознаграждения определяется по формуле:

$$\text{Пер} = \text{ПремТариф} * \text{РезОбщ} + 0,4 * \text{ПремТариф} * \text{РезМагаз}$$

Переменная часть	Премияльный тариф	Общая результативность специалиста	Премияльный тариф	Результативность работы автомагазина
------------------	-------------------	------------------------------------	-------------------	--------------------------------------

Где:

Пер - переменная часть оплаты труда;

ПремТариф – премиальный тариф;

РезОбщ - общая результативность работы специалиста в расчетном месяце;

РезМагаз – общая результативность работы автомагазина;

Общая результативность специалиста рассчитывается по формуле:

$$\text{РезОбщ} = \frac{\text{ОбъемФакт}}{\text{ОбъемПлан}} * \frac{\text{ДетлФакт}}{\text{ДетлПлан}}$$

Где:

ОбъемФакт - фактический объем продаж, осуществленных специалистом в расчетном месяце;

ОбъемПлан - плановый объем продаж, осуществляемых специалистом в расчетном месяце;

ДетлФакт – фактическое количество деталей в исполненных заказах и продажах из наличия;

ДетлПлан – плановое количество деталей в исполненных заказах и продажах из наличия;

Результативность автомагазина рассчитывается по формуле:

$$\text{РезМагаз} = \frac{\text{ОбъемМагазФакт}}{\text{ОбъемМагазПлан}} * \frac{\text{ДетлМагазФакт}}{\text{ДетлМагазПлан}}$$

Где:

ОбъемМагазФакт - фактический объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ОбъемМагазПлан - плановый объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ДетлМагазФакт – фактическое количество проданных деталей;

ДетлМагазПлан – плановое количество продаваемых деталей;

Переменная часть денежного вознаграждения (как за личную результативность, так и за коллективную результативность) выплачивается специалисту при условии достижения им минимального уровня личной результативности т.е. при **РезОбщ** > = **РезМин**.

Плановые, а также минимальные значения показателей индивидуальной результативности устанавливаются для всех специалистов, определяются руководителем автомагазина, утверждаются Управляющим Компанией и доводятся до сведения каждого специалиста;

Премиальный тариф устанавливается Управляющим Компанией, утверждается Генеральным директором Компании и доводится до сведения каждого специалиста.

3.4. Переменная часть денежного вознаграждения товароведа

Переменная часть денежного вознаграждения товароведа определяется результативностью работы автомагазина и связана со следующими показателями результативности работы:

- Объем продаж (из наличия и исполненных заказов) всего автомагазина;
- Количество проданных деталей из наличия и в исполненных заказах по всему автомагазину;

Переменная часть денежного вознаграждения товароведа определяется по формуле:

$$\text{Пер} = \text{ПремТариф} * \text{РезМагаз}$$

Переменная часть	Премияльный тариф	Результативность работы магазина
---------------------	----------------------	-------------------------------------

Где:

Пер - переменная часть оплаты труда;

ПремТариф – премиальный тариф;

РезМагаз – общая результативность работы автомагазина;

Результативность автомагазина рассчитывается по формуле:

$$\text{РезМагаз} = \frac{\text{ОбъемМагзФакт}}{\text{ОбъемМагзПлан}} * \frac{\text{ДетлМагзФакт}}{\text{ДетлМагзПлан}}$$

Где:

ОбъемМагзФакт - фактический объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ОбъемМагзПлан - плановый объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ДетлМагзФакт – фактическое количество проданных деталей;

ДетлМагзПлан – плановое количество продаваемых деталей;

Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается товароведу при условии достижения магазином минимального уровня результативности т.е.. при **РезМагаз > = РезМин**.

Плановые и минимальные значения показателей результативности автомагазина, премиальный тариф для товароведа определяются Управляющим Компанией, утверждаются Генеральным директором Компании и доводятся до сведения товароведа.

3.5. Переменная часть денежного вознаграждения кладовщиков

Переменная часть денежного вознаграждения кладовщика определяется результативностью работы автомагазина и связана со следующими показателями результативности работы:

- Объем продаж (из наличия и исполненных заказов) всего автомагазина;
- Количество проданных деталей из наличия и в исполненных заказах по всему автомагазину;

Переменная часть денежного вознаграждения определяется по формуле:

$$\text{Пер} = [\text{ПремТариф} * \text{РезМагаз}] - \text{СуммаНаруш}$$

Переменная часть	=	Премиальный тариф	*	Результативность работы магазина	-	Суммарная стоимость нарушений
---------------------	---	----------------------	---	-------------------------------------	---	----------------------------------

Где:

Пер - переменная часть оплаты труда;

ПремТариф – премиальный тариф;

РезМагаз – общая результативность работы автомагазина;

СуммаНаруш – суммарная стоимость нарушений или ошибок, допущенных кладовщиком за расчетный период.

Результативность автомагазина рассчитывается по формуле:

$$\text{РезМагаз} = \frac{\text{ОбъемМагазФакт}}{\text{ОбъемМагазПлан}} * \frac{\text{ДетлМагазФакт}}{\text{ДетлМагазПлан}}$$

Где:

ОбъемМагазФакт - фактический объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ОбъемМагазПлан - плановый объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

ДетлМагазФакт – фактическое количество проданных деталей;

ДетлМагазПлан – плановое количество продаваемых деталей;

Суммарная стоимость нарушений (ошибок) ведется руководителем автомагазина на каждого кладовщика согласно «Прейскуранту обнаруженных ошибок в работе». Форма данного документа приведена в Приложении 2. В конце расчетного месяца руководитель автомагазина подводит итог по выявленным ошибкам и нарушениям и рассчитывает показатель **СуммаНаруш** для расчета заработной платы кладовщиков.

Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается кладовщику при условии достижения магазином минимального уровня результативности т.е.. при **РезМагаз** > = **РезМин**.

4. Руководитель автомагазина

Денежное вознаграждение руководителя автомагазина состоит из двух частей: постоянной части (должностного оклада) и переменной части. Должностной оклад определяется согласно сетки должностных окладов (Приложение №1). Переменная

часть зависит от результативности работы автомагазина. Возможно установление надбавок к базовому окладу за определенные условия работы.

$$\text{ДВ} = \text{Обаз} + \text{Пер} + \text{Над}, \text{ где}$$

ДВ - суммарное денежное вознаграждение руководителя автомагазина по итогам месяца;

Обаз – должностной (базовый) оклад;

Пер - переменная часть вознаграждения;

Над – надбавки к должностному (базовому) окладу.

4.1. Постоянная часть (должностной оклад) руководителя автомагазина

Должностной оклад руководителя автомагазина зависит от квалификационного уровня руководителя автомагазина и устанавливается согласно сетки должностных окладов, принятой для автомагазина (Приложение 1).

Оклад руководителя автомагазина на испытательном сроке составляет 70% от полагающегося по должности. Вместо переменной части на время испытательного срока вводится надбавка в размере 50% от соответствующего должностного оклада, которая заменяется переменной частью после успешного окончания испытательного срока кандидата на должность руководителя автомагазина.

4.2. Переменная часть денежного вознаграждения руководителя автомагазина

Переменная часть денежного вознаграждения руководителя автомагазина определяется результативностью работы автомагазина и связана со следующими показателями результативности работы:

- Объем продаж (из наличия и исполненных заказов) всего автомагазина;
- Количество проданных деталей из наличия и в исполненных заказах по всему автомагазину;

Переменная часть денежного вознаграждения определяется по формуле:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Пер} & = & \text{ПремТариф} & * & \text{РезМагаз} \\ \text{Переменная} & & \text{Премиальный} & & \text{Результативность работы} \\ \text{часть} & & \text{тариф} & & \text{магазина} \end{array}$$

Где:

Пер - переменная часть оплаты труда;

ПремТариф – премиальный тариф;

Рез_{Магаз} – общая результативность работы автомагазина;

Результативность автомагазина рассчитывается по формуле:

$$\text{Рез}_{\text{Магаз}} = \frac{\text{Объем}_{\text{Магаз}}\text{Факт}}{\text{Объем}_{\text{Магаз}}\text{План}} * \frac{\text{Детл}_{\text{Магаз}}\text{Факт}}{\text{Детл}_{\text{Магаз}}\text{План}}$$

Где:

Объем_{Магаз}Факт - фактический объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

Объем_{Магаз}План - плановый объем продаж автомагазина в расчетном месяце;

Детл_{Магаз}Факт – фактическое количество проданных деталей;

Детл_{Магаз}План – плановое количество продаваемых деталей;

Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается руководителю автомагазина при условии достижения магазином минимального уровня результативности т.е. при **Рез_{Магаз} >= Рез_{Мин}**.

Плановые и минимальные значения показателей результативности автомагазина, премиальный тариф для руководителя автомагазина определяются Управляющим Компанией, утверждаются Генеральным директором Компании и доводятся до сведения руководителя автомагазина.

5. Надбавки

Сотрудники автомагазина могут получать следующие виды надбавок к должностному (базовому) окладу:

Надбавка за систематическую работу с поставщиками и выполнение обязанностей по контролю за поставками заказанного товара - в размере от 10% до 20% к должностному (базовому) окладу;

Надбавка за помощь в работе по контролю поставок - в размере от 5% до 10% к должностному (базовому) окладу;

Надбавка за стаж работы в Компании в следующих размерах:

- После 3 лет работы в Компании - ежемесячно 5% к должностному (базовому) окладу;
- После 4 лет работы в Компании - ежемесячно 10% к должностному (базовому) окладу;

- После 5 лет работы в Компании - ежемесячно 15% к должностному (базовому) окладу;
- После 7 лет работы в Компании и более - ежемесячно 20% к должностному (базовому) окладу;

Решением Генерального директора могут быть введены иные надбавки, условия получения которых и размер определяется распоряжением Генерального директора.

6. Бонусы (поощрительные премии)

Основной целью введения бонусов является поощрение роста производительности труда сотрудников автомагазина.

6.1. Показатели премирования

Показателем премирования выступает прирост совокупного годового оборота (рассчитанного в долл. США), полученного от клиентов автомагазина в расчетном году, по сравнению с предыдущим годом.

6.2. Шкала премирования

До **15%** прироста - премия не выплачивается;

От **15%** до **30%** прироста оборота - премия составляет **1%** от абсолютного размера прироста оборота;

От **30%** и более - премия составляет **1,5%** от абсолютного размера прироста доходов;

6.3. Круг премируемых

Премия распределяется при выполнении следующих условий:

- Сотрудник должен иметь стаж работы в Компании не менее 18 месяцев;
- Сотрудник должен иметь среднегодовой уровень личной результативности не менее чем 80%;
- Сотрудник не должен иметь нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Премия, полагающаяся автомагазину, распределяется следующим образом:

10% суммы премии магазину - распределяется руководителем автомагазина по своему усмотрению;

90% суммы премии магазину - распределяется пропорционально среднегодовой заработной плате сотрудников и руководителя автомагазина;

Генеральный директор имеет право своим распоряжением лишить полностью или частично премии тех сотрудников, которые допустили грубые нарушения трудовой, производственной дисциплины, нарушили правила корпоративного поведения.

7. Порядок изменения настоящего Положения

7.1. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено распоряжением Генерального директора в случаях, когда:

Текущее финансовое состояние Компании не позволяет в полной мере или частично реализовывать настоящее Положение;

Разработано новое Положение, позволяющее более эффективно решать вопросы денежного вознаграждения;

В иных случаях, когда реализация настоящего Положения невозможно или нецелесообразна.

7.2. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения вносят на рассмотрение Генерального директора следующие должностные лица: Управляющий Компанией, руководитель автомагазина.

Сетка должностных окладов сотрудников автомагазина

Руководитель автомагазина - \$

Товаровед - \$

Специалист автомагазина - \$

Кладовщик – \$

Кассир - \$

Премиальный тариф на февраль-июль 2003 года:

Руководитель автомагазина - \$

Товаровед - \$

Специалист автомагазина - \$

Кладовщик – \$

Кассир - \$

Таблица стоимости ошибок и нарушений в работе кладовщиков

№№ ошибок	Описание типичной ошибки	Цена типичной ошибки в у.е.
1	...	25
2	...	20
3	...	15
...
N	...	1