

ПРЕМИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ТСН «ЛОФТ ГАРДЕН»

Цель премиальной системы — создать экономические стимулы КАЧЕСТВЕННОГО труда сотрудников ТСН в достижении следующих целей :

- 1 Плановые работы по поддержанию имущества ТСН и прежде всего здания в целом, МОП, прилегающей территории систем жизнеобеспечения
- 2 Внеплановые работы и выполнение поручений руководства
- 3 Оказание услуг жильцам помещений как физическим так и юридическим лицам (Далее ЖИЛЬЦЫ) по поддержанию их имущества и сетей в рабочем состоянии
- 4 Соблюдение ЖИЛЬЦАМИ финансовых обязательств перед ТСН

Мы считаем что Сотрудники должны уделять в среднем за месяц разное внимание в достижении вышеуказанных целей в зависимости от их сл.обязанностей :

текущ з/п	Плановое количество трудового времени по целям				КТУ	показатель	
	ДОЛЖНОСТЬ	ЦЕЛЬ 1	ЦЕЛЬ 2	ЦЕЛЬ 3			ЦЕЛЬ 4
		план раб	внеплан раб	услуги на дому			фин дисциплин
70 000	ИСП. ДИРЕКТОР	30%	20%	25%	25%	10,00%	КСОУ
60 000	ГЛ. ИНЖИНИЕР	40%	20%	15%	25%	10,00%	КСОУ
37 000	ЭЛЕКТРИК	40%	20%	40%	0%	30,00%	ПСОУ
50 000	БУХГАЛТЕР	50%	20%	15%	15%	2,00%	КСОУ
37 000	САНТЕХНИК	60%	20%	20%	0%	30,00%	ПСОУ
32 000	ДВОРНИК	60%	20%	20%	0%	30,00%	ПСОУ
23 000	УБОРЩИК	60%	20%	20%	0%	30,00%	ПСОУ
26 438	ОХРАННИК	60%	20%	20%	0%	30,00%	ПСОУ

Мы хотим, чтобы при степени удовлетворенности работой сотрудников по достижению этих целей (конечно с учетом их обязанностей) денежное содержание сотрудников было на текущем уровне и при превышении его увеличивалось.

КУД % = 85%

При этом если КУД меньше или равен 60,00% то его нужно считать для расчета премий 0

Помимо этого материальное стимулирование должно быть связано с качеством выполнения услуг (цель 3) и с их количеством в денежном выражении. Эта часть стимулирующих выплат у разных сотрудников ТСН зависит от их вклада (КТУ) в общий результат или через Квартальная сумма оказанных услуг-КСОУ, или от Персональной суммы оказанных услуг за квартал — ПСОУ. Учитывая, то что есть несколько направлений работ предлагается сделать соотношение постоянной части денежного содержания (оклада) и переменной (премиальной) части связанной в большей части с качеством работы не менее 50,00%. Это позволит гибко совмещать приглашение временных / специализированных работников на временные работы при увеличении занятости штатных сотрудников. Кроме того часть премиальных выплат необходимо производить ежемесячно ЦЕЛЬ 1 и 2 а ЦЕЛЬ 3 и 4 ежеквартально. Имеет смысл создать еще премиальные выплаты по результатам деятельности за год (например бухгалтер по результатам ревизионной проверки и по решению правления)

Как формируется КУД и кем ?

Мы считаем что в его формировании в разной степени должны участвовать как органы управления так и потребители

	ЦЕЛЬ 1	ЦЕЛЬ 2	ЦЕЛЬ 3	ЦЕЛЬ 4
	план раб	внеплан раб	услуги на дому	фин дисциплин
ПРАВЛЕНИЕ	40%	0%	0%	100%
РУКОВОДИТЕЛЬ	30%	100%	40%	0%
ЖИЛЬЦЫ	30%	0%	60%	0%

ТАКИМ ОБРАЗОМ

текущ з/п	ДОЛЖНОСТЬ	новый оклад	премии при разном КУД					
			0,6	0,65	0,75	0,85	0,95	1,05
70 000	ИСП. ДИРЕКТОР	49 123	0	15 965	18 421	20 877	23 333	25 789
60 000	ГЛ. ИНЖИНИЕР	42 105	0	13 684	15 789	17 895	20 000	22 105
37 000	ЭЛЕКТРИК	25 965	0	8 439	9 737	11 035	12 333	13 632
50 000	БУХГАЛТЕР	35 088	0	11 404	13 158	14 912	16 667	18 421
37 000	САНТЕХНИК	25 965	0	8 439	9 737	11 035	12 333	13 632
32 000	ДВОРНИК	22 456	0	7 298	8 421	9 544	10 667	11 789
23 000	УБОРЩИК	16 140	0	5 246	6 053	6 860	7 667	8 474
26 438	ОХРАННИК	18 553	0	6 030	6 957	7 885	8 813	9 740

ПРИМЕР : Пусть оказано услуг за квартал:

КСОУ **250 000** собрали **90,00%** плановых сборов
 ПСОУ ЭЛЕКТРИК **100 000** ПРАВЛЕНИЕ выставило за план работу **76,00%**
 ПСОУ САНТЕХНИК 150 000

текущ з/п	ДОЛЖНОСТЬ	новый оклад	МЕС ПРЕМИЯ		Куд с учетом сбора	ВЫСТАВИЛИ ОЦЕНКУ за ПЛАН РАБОТЫ			ВЫСТАВИЛИ ОЦЕНКУ внеплан ПЛАН РАБОТЫ	
			РУКОВОДИТЕЛЬ	ЖИЛЬЦЫ		итого	РУКОВОДИТЕЛЬ	ЖИЛЬЦЫ		
70 000	ИСП. ДИРЕКТОР	49 123	17 760	72%	75%	54%	69%	55%		
60 000	ГЛ. ИНЖИНЕР	42 105	17 382	83%	86%	60%	74%	90%		
37 000	ЭЛЕКТРИК	25 965	9 945	77%	78%	77%	77%	76%		
50 000	БУХГАЛТЕР	35 088	15 789	90%	90%	90%	90%	90%		
37 000	САНТЕХНИК	25 965	10 276	79%	67%	89%	77%	85%		
32 000	ДВОРНИК	22 456	8 006	71%	95%	65%	78%	50%		
23 000	УБОРЩИК	16 140	6 016	75%	80%	50%	69%	90%		
26 438	ОХРАННИК	18 553	7 428	80%	89%	80%	81%	77%		

КВ ПРЕМИЯ

текущ з/п	ДОЛЖНОСТЬ	новый оклад	в пересч на месяц		КТУ		ВЫСТАВИЛИ ОЦЕНКУ ПЛАН РАБОТЫ		
							РУКОВОДИТЕЛЬ	ЖИЛЬЦЫ	итого
70 000	ИСП. ДИРЕКТОР	49 123	15 600	5 200	10,00%	КСОУ	75%	54%	0,624
60 000	ГЛ. ИНЖИНЕР	42 105	17 600	5 867	10,00%	КСОУ	86%	60%	0,704
37 000	ЭЛЕКТРИК	25 965	23 220	7 740	30,00%	ПСОУ	78%	77%	0,774
50 000	БУХГАЛТЕР	35 088	3 480	1 160	2,00%	КСОУ	90%	56%	0,696
37 000	САНТЕХНИК	25 965	36 090	12 030	30,00%	ПСОУ	67%	89%	0,802
32 000	ДВОРНИК	22 456			30,00%	ПСОУ	95%	65%	0,77
23 000	УБОРЩИК	16 140			30,00%	ПСОУ	80%	50%	0,62
26 438	ОХРАННИК	18 553			30,00%	ПСОУ	89%	80%	0,836