



УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____ Игохин С.В.
« ____ » _____ 2016г.

Стандарт «Статистики КРІ»

Условные сокращения:

ГД – генеральный директор
КД – коммерческий директор
ДпМ- директор по маркетингу
УК- управляющий клуба
СТ-старший тренер
МПФ – менеджер по продажам фитнес
А-администратор
Т– тренер
ФК- фитнес консультант
СМ- сервис менеджер
М-маркетолог
СММ-СММ менеджер
М-массажист
ЗХ- Заведующий хозяйством
У-уборщица

1. Общие положения

1.1. Базовые принципы

KPI (Key Performance Indication) – ключевой показатель эффективности, который позволяет оценить эффективность выполняемых действий компании в целом, отдельными подразделениями и каждым конкретным сотрудником.

Система мотивации на основе KPI позволяет:

- Обеспечить контроль за текущими и долгосрочными показателями деятельности организации.
- Оценить личную эффективность каждого сотрудника, подразделения и предприятия в целом.
- Ориентировать персонал на достижение требуемых результатов.
- Управлять бюджетом по фонду оплаты труда и сократить время на его расчет.
- Обеспечить коллективную и индивидуальную ответственность за результаты деятельности предприятия.

Цели применения системы KPI в мотивации персонала:

- **Объективность** — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.
- **Предсказуемость и управляемость** — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

- **Адекватность** — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации.
- **Своевременность** — вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (в текущем периоде).
- **Значимость** — вознаграждение должно быть для сотрудника значимым.
- **Справедливость и прозрачность** — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

1.2.Сфера применения

Действие данного Стандарта распространяется на все подразделения.

Стандарт применяется для:

- внутреннего использования при решении задач управления мотивацией персонала посредством дополнительных (сверх должностного оклада) денежных выплат за достижение конкретных показателей трудовой деятельности в установленный период времени (месяц, квартал, год)

Стандарт «Статистики KPI» - документ регламентирующий подсчет и начисление бонусной части ЗП сотрудников клубов.

Участниками данного бизнес процесса являются генеральный директор, коммерческий директор ,управляющий клуба, директор по маркетингу, менеджер по продажам ,администратор, старший тренер, тренер клуба, фитнес консультант, сервис менеджер, массажист, уборщица, маркетолог, СММ, заведующий хозяйством.

Куратор внедрения Положения о мотивации фитнес клубов «Броско фитнес» - Генеральный директор.

Куратор работы по предоставлению фактических показателей по продажам клубов коммерческий директор.

Куратор работы по предоставлению фактических показателей продаж по МПФ и А в соответствии с Положением –Управляющий фитнес клуба.

Куратор работы по предоставлению сведений по показателям заполняемости у Т– Старший тренер.

Куратор предоставления информации по отделу маркетинга –Директор по маркетингу.

Куратор работы по предоставлению информации по рейтингу клубов –сервис менеджер

Главный контролер исполнения Положения- Генеральный директор

Члены комитета по Положению- Генеральный директор, Коммерческий директор, Директор по маркетингу, Старший тренер.

1.3.График создания положения о мотивации.

Данный Стандарт принимается единовременно ,начинает свое действие с 1.09.2016 г.

Ежеквартально могут вноситься коррективы в Стандарт, но не позднее 1 числа последнего месяца квартала.

Действия данного Стандарта устанавливается приказом после его утверждения генеральным директором.

Описание бизнес - процедур стандарта « Статистики KPI»

№	Бизнес-процедура	Исполнители	Адресат предоставления информации	Сроки
1.1	Ежедневное заполнение таблицы «Основные показатели KPI 2016» статистик по факту прошедшего дня. Приложение №2 стандарта «Статистики KPI» Для отдела продаж статистики из Приложения №2 заполняются в соответствии с критериями из приложения № 1 стандарта «Статистики KPI»	ДПМ,УК,СМ,СТ,ЗХ.	КД	На следующий день
1.2	В случае если конец месяца приходится на середину недели, данные заполняются в последний день отчетного месяца.	ДПМ,УК,СМ,СТ,ЗХ.	КД	В последний день отчетного месяца.
1.3	В показатели статистик, в зависимости от занимаемой должности, идут фактические показатели: - Показатели продаж из программы ERP за вычетом скидок, рассрочек, бонусов. - Данные по заполняемости залов. - Данные по рейтингам проведенных проверок. - Показатели по выполненным заявкам. - Показатели по оттоку. - Показатели по выполненным	ДПМ,УК,СМ,СТ,ЗХ.	КД	При заполнении

	заданиям и срокам их исполнения. В зависимости от целей компании, показатели могут корректироваться, 1 раз в квартал.			
1.4	Показатели статистик заполняются в соответствии с должностями сотрудников (администратор, менеджер и т.д.). На основании стандарта о мотивации.	ДПМ,УК,СМ,СТ,ЗХ.	КД	

Ответственные сотрудники за исполнение Стандарта с должны следить за выполнением всех бизнес процессов, прописанных в нем, правильно донести необходимость их выполнения до исполнителей, мотивировать сотрудников на их выполнение.

СОГЛАСОВАНО:

Коммерческий директор _____ Билибенко Е.В. «__» _____ 2016г.

Директор по маркетингу _____ Сергеева М. А. «__» _____ 2016г.

Старший тренер _____ Ремпель А.А. «__» _____ 2016г.

Сервис менеджер _____ Новикова Е.О. «__» _____ 2016г.

Приложение №1

Стандарта «Статистики KPI»

Критерии показателей в программе ERP для заполнения статистик в обменнике.

показатели ERP	показатели статистик
Абонемент	Абонемент
Абонементы акции	
Абонементы длинные	
Абонементы короткие	
Акции	
Бег	
Диетолог	Услуги (массаж абонементы и разовые, персональные абонементы и тренировки, питание)
Массаж	
Массаж абонементы	
Персональные абонементы	
Персональные тренировки	
Подарочная карта	товар
Товар	
Фитнес-бар	
Членства	членства
Услуги	услуги