



РЕГЛАМЕНТ РНВ

ВИДАВНИЦТВО "РНВ"
КИЇВ, 2020

ЗМІСТ

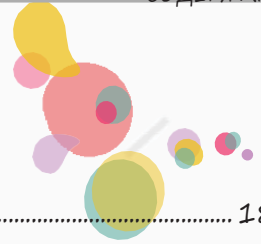


ВІТАЄМО ТЕБЕ

Про нас	6
Наші місія, цінності та принципи	7-8
Тут працюють друзі	9
Куди ми рухаємось?	9

ЯК ВЛАШТОВАНИЙ РНВ?

Інфраструктура компанії	12
Прийом та адаптація нового співробітника	13
Інновації як спосіб думок	14
Як усе працює?	15
Звітність	15
Засоби комунікації та ділова етика	16
Графік роботи	17



Імідж компанії.....	18
Атмосфера.....	19
Відпустка.....	20
Відгули.....	21
Лікарняні.....	21
Відрядження.....	22
КРІ і ЗП.....	23
Заповнення КРІ.....	23
Система нарахування заробітної плати.....	23
Корпоративні заходи.....	24

КОМАНДНА ГРА

Час.....	25
Навіщо ділитись ідеями?.....	26
Навчання та розвиток.....	27
Зворотний зв'язок.....	28
Зустрічі і зібрання.....	28



ПЕРЕДМОВА



Коли PNB-команда тільки починала своє існування, вона складалася із семи осіб.

Сьогодні нас понад шістдесят.

PNB існує лише тому, що не боїться розвиватися та трансформуватися. І, хоч як це сумно усвідомлювати, якась інформація, відображена тут, на момент видання вже застаріє, доповниться та трансформується. Саме тому ми залишили місце для позначок та коментарів.

Давай писати історію разом!

Радісно усвідомлювати, що поява новачків у команді пов'язана з розвитком компанії та розширенням компетенцій.

Галактика PNB знаходить нові яскраві планети та світи.

Так, така динаміка створює деякі труднощі. Найскладніше налагодити ефективну комунікацію, адже чим більше в компанії людей, тим важче і повільніше поширюється інформація всередині неї, до того ж для нас важливо, щоб кожен новий співробітник максимально швидко відчув себе частиною величезної родини, одразу міг ефективно користуватись усіма доступними інструментами та реалізовувати ідеї.

Періодично ми проводимо загальні збори, на яких знайомимо новачків із усією компанією.

Загалом цей регламент створений для того, щоб потрібна практична інформація завжди була у тебе під рукою.

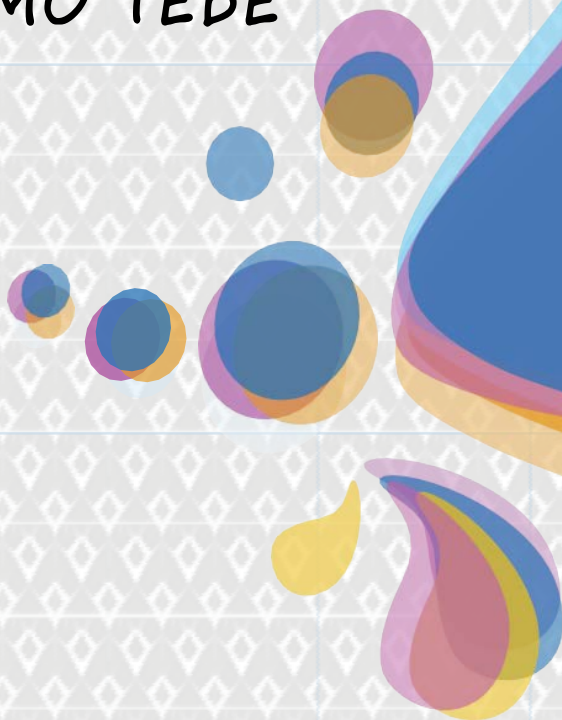
Звичайно, ми сподіваємося, що інструкції, різноманітні підказки та корисні поради, відображені тут, тобі допоможуть, але щоб дізнатися PNB краще і швидше, постарайся проявити ініціативу.

Кожна нова людина – це новий світ, і за незнайомим прізвищем, поштою, або номером телефону в списку рпв-шек ти зможеш знайти цікавого співрозмовника або друга, а нова робота виявиться улюбленою справою на довгий час.





ВІТАЄМО ТЕБЕ



В НАШІЙ
ГАЛАКТИЦІ



Отже, тобі вже вдалося
пройти кілька співбесід,
познайомитися з нашим HR і,
мабуть, дізнатися про свого
керівника.

ПРО НАС

Деяко незвична обстановка? Не турбуйся, у
твоєму становищі опинявся кожен із
співробітників.



Professional Nail Boutique (PNB) –
Наша торгова марка. Це бренд, що
успішно розвивається на ринку
нігтьової індустрії, що зумів за
короткий час добре
зарекомендувати себе серед
майстрів і фахівців нігтьового
сервісу. Ми пропонуємо високоякісну
продукцію преміум-класу,
виробництва США, яка поєднує в
собі новітні розробки та найкращі
інноваційні технології найбільших
виробників у галузі nail beauty
індустрії.

інноваційними рішеннями у нейл-
індустрії,
поділитися опытом и опанувати
техніку роботи з новинками
бренду, – проводимо відповідні
майстер-класи, онлайн-вебінари,
беремо участь у виставках. Ми
підключаємо і про розвиток наших
споживачів. Завжди отримуємо
подяки та дипломи.

Наше основне виробництво
знаходиться у США. Є кілька складів
в Україні, де фасується товар від
основного виробництва, звідки
відправляється нашим замовникам,
щоб прискорити процес доставки
клієнтам у всьому світі та є склад
у Європі (наразі – це Польща).
Для всіх бажаючих навчитися
та/або підвищити свій професійний
рівень, ознайомитись з

ЗАПОЧАТКОВАНО У
2013

За цей час ми:

- Маємо понад 700 000+ задоволених клієнтів
- Розширили асортимент до 500+ найменувань продукції та постійно працюємо над його удосконаленням та ексклюзивністю
- Продаємо нашу продукцію більш ніж у 22 країнах, і ми ростемо далі
- Маємо 380+ дилерів по всьому світу
- Відкрили 10+ шкіл PNB та постійно розвиваємось
- У 2018 увійшли в рейтинг ТОП-5 кращих гель-лаків

Наш сайт-візитка – <http://pnb-cosmetics.com/>

У нас також є інтернет-магазин, де клієнт може
купити товар напряму у нас, а не через представників.

Сайт – <https://pnb-shop.com.ua/>

Історично склалося, що PNB починався з низки цінностей і принципів, які до сьогодні актуальні для кожного співробітника і дозволяють формувати обличчя компанії на зовнішньому ринку та дружню плідну атмосферу всередині.

Так, ми не любимо гучних слів і гасел — ними рясніє більшість вакансій компаній, в яких до тебе чіплятимуться за кожну втрачену кулькову ручку або запізнення на 5 хвилин. Проте те, що для нас по-справжньому важливо, сформульовано нижче.

Наша місія

PNB пропонує безпечний та надійний продукт преміум-якості за ціною, доступною кожному майстру.

Наші ЗОВНІШНІ цінності

- Висока якість
- Безкомпромісна безпека
- Широкий асортимент
- Новітні технології
- Клієнтоорієнтованість

НАШІ ВНУТРІШНІ ЦІННОСТІ



Всі наші цінності написані посмішками задоволених співробітників та ефективною роботою



Основні принципи роботи під час діалогу з клієнтом: завжди відкриті до спілкування; прислухаємось до думки клієнтів; виконуємо зобов'язання перед клієнтом; ми позитивні та доброзичливі; ми викликаємо у клієнта позитивні емоції; ми готові зіткнутися з будь-якими труднощами клієнта і докласти максимум зусиль, щоб це подолати.

Ініціатива та розвиток

Шукай нові шляхи у вирішенні завдань. Будь активним. Творчість – перш за все, намагайся реалізувати найсміливіші ідеї, поділися ними з колегами. Водночас задуми легше втілити у життя. Пропонуй ідеї та їх варіанти реалізації. Не зупиняйся на досягнутому, мозок має працювати, і ніщо не розвиває краще за нові знання. До того ж, це найкращий засіб проти рутини. Поділися досвідом із оточуючими, у свою чергу, дізнаєшся від них багато нового та корисного в роботі.

Ти відповідаєш за те, що берешся зробити. Ти самостійно контролюєш процес роботи, головне вирішити поставлене завдання вчасно. Пам'ятай, що ти тут тому, що ми високо оцінюємо твої професійні якості, а, на перший погляд, розслаблена обстановка, «плюшки» — це, перш за все, елементи комфортного, але все ж таки робочого середовища. Змій визнавати свої помилки: важливіше побачити, у чому ти помилився, ніж знайти винного. Твої слова та обіцянки – не порожній звук. У нас у компанії їм вірять. Не бійся брати відповідальність. Чим ти сміливіший і надійніший, тим вагоміша твоя роль у компанії. Ми цінуємо тебе як людину, здатну приймати та відстоювати свої рішення. Зміння перекладати відповідальність на інших, бездумно перетворювати слова на дії — можливо корисні якості, але не для pnb-шки!

Довіра

Ти проводиш на роботі більшу частину свого життя.

Побудуй своє спілкування так, щоб тобі було комфортно в компанії. Ми цінуємо відкритість, не приховуй правду, намагайся розкрити причини та мотиви. У нас прийнято вірити одне одному на слово без документів, без підписів, без доказів. Слово, повідомлення або електронний лист — це підстава для дії.

Особистість

Ти у нашій команді, бо ми цінуємо твою унікальність. Ти знаєш, у якому напрямку розвиватися, і вибираєш свій шлях, у тебе є свобода у висловленні власної думки. Твої цінності для нас — не порожній звук Ні PNB, ні хтось інший не можуть їх змінити. Цінуй себе, і тебе цінуватимуть інші. Впевненість у собі — у цьому запорука твоєї індивідуальності. Працюючи в команді, шануй інтереси та свободу особистості своїх колег.

Взаємна увага та підтримка

Віднесись з увагою до тих, хто працює з тобою поряд. Підтримай їх, коли це необхідно. Розраховуй на підтримку та увагу з їхнього боку. PNB – це одна команда, і це команда друзів і однодумців, людей близьких за духом, інтересами, життєвими принципами та інтелектуальним рівнем. Від індивідуального успіху кожного залежить успіх всіх. Не бійся звернутися до інших за допомогою, знаннями, підтримкою та порадою. І завжди будь вдячний!

98%

ГОТОВІ
ПОРЕКОМЕНДУВАТИ
РОБОТУ ДРУЗЬМ

ТУТ ПРАЦЮЮТЬ ДРУЗІ

Надсилай резюме своїх знайомих на:

hrd@pnb-cosmetics.com



КУДИ МИ РУХАЙМОСЯ?



Як і кожен, хто мріяв стати космонавтом, ми рухаємось до зірок. До надхмарних висот, які, сподіваємось, стануть доступними завдяки нашим проектам та результатам роботи. Ми прагнемо до зірок, які виростуть з наших співробітників, завдяки їхній працелюбності та бажанню розвиватися. А по суті хочемо, щоб твоє життя в галактиці PNB приносило тобі задоволення.



ЯКЕ
ЖИТТЯ В РНВ?

ЯК ВЛАШТОВАНЕ ЖИТТЯ В PNB?

Вся Галактика – це наш величезний спільний будинок!



У ній існує сонячна система - зірка на ім'я Сонце (наш генеральний директор) і всі підрозділи компанії - планети, які населені континентами (відділами).

Сонце – єдина зірка Сонячної

системи, навколо якої

звертаються інші об'єкти цієї системи: планети та їх супутники, астероїди, метеороїди, комети та космічне сміття.



Вже давно вчені з'ясували, що планети лише маленькі крупинки в нашій Галактиці.

І таких планет тут (у нашій Галактиці) існує дві:

планета «PNB» (на ній живуть континент HR, континент Маркетинг, континент FIN, континент Закупівель та логістики, континент Розробок, континент Продаж Online та континент Продаж Offline (опт), континент Склади Україна та континент Склад Польща;

Планета «JOIA Vegan» – наша нова відкрита планета.



То що таке Галактика? З чого складається галактика? Небесні об'єкти не є ізольованими один від одного. Вони утворюють цілі системи, які, своєю чергою, входять до складу ще більших систем. Всі космічні об'єкти нашої Галактики перебувають у постійній взаємодії.



Всі тіла та предмети в нашій Галактиці мають силу тяжіння. І чим більша маса космічного об'єкта, тим значніша його сила тяжіння (найбільша зараз у планети «PNB»).

Сайт нашої нової відкритої планети - <http://joiavegan.com/>

КОМАНДА

МЕЧТА

ИННОВАЦІИ

РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИЯ

ИНФРАСТРУКТУРА

СЕМЬЯ

АДАПТАЦИЯ

ВДОХНОВЕНИЕ

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

НАЙМ ТА АДАПТАЦІЯ НОВОГО СПІВРОБІТНИКА



Новий співробітник
приймається/звільняється до компанії за
розпорядженням генерального директора.
Оформлення, вступний інструктаж
проводить та адаптацію контролює – в
центральному офісі – HR, на складах –
керуючі (кожен на своєму підрозділі), але з

подальшою передачею інформації HR.

Випробувальний термін, його період, умови співробітництва та оформлення – узгоджується з кандидатом перед
прийомом працювати.

KPI, мотивація та зона відповідальності надається новому співробітнику після проходження
випробувального терміну, але складається і коригується під час випробувального терміну, разом із
керівництвом.



Порада: ознайомся з деталями
за посиланням –

<https://drive.google.com/file/d/187mQx7Cnrd4xWlFqpB3WDkQ5c5lygab9/view?usp=sharing>

ІННОВАЦІЇ ЯК ОБРАЗ ДУМОК

ИННОВАЦИИ
– ЭТО
НЕГЛАСНЫЙ
ПРИНЦИП
КОМПАНИИ

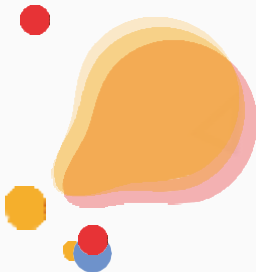


Ми живемо в зоні постійних змін, і це головна і основна якість нашого ринку. Потрібно, немов на ескалаторі, що йде вниз, бігти вгору з усіх ніг, щоб хоча б залишатися на місці. Якщо ж ти хочеш кудись потрапити, бігти доведеться вдвічі швидше, вигадуючи нові напрямки руху і працюючи над технікою бігу. І не біда, якщо ти вибрав не той напрямок, адже будь-які інновації — це певний ризик: або впадеш, багато чого навчившись, або прокладеш новий шлях.

Інновації – це негласний принцип компанії, саме за рахунок розробки нових ідей тут з'являються нові команди та проекти, які з часом стають повноцінними бізнес-напрямами, які приносять прибуток. І вже у їхніх надрах народжуються нові ідеї. І так до безкінечності.



ЯК ВСЕ ПРАЦЮЄ?



Кожен підрозділ – це планета, кожен відділ – це континент ☺.

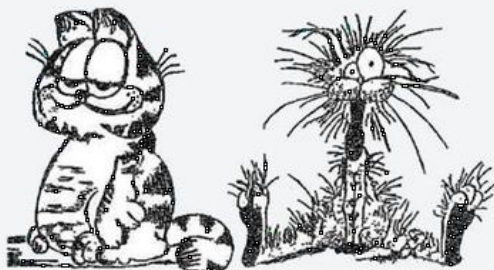
У кожного керівника підрозділу та ТОПу відділу – дуже важлива роль у компанії. Він приймає рішення, в якому напрямку розвивати діяльність відділу, яких співробітників наймати, який крі їм розробляти і таке інше.

Довіра керівнику відділу з боку дирекції – максимальна. Він відповідає за результат та строки виконання поставленого завдання. У твоїх руках знаходиться цей регламент, тому що твій керівник повірив у твої здібності та твою ефективність і, звичайно, сподівається на твою відповідальність, і ви точно знайдете спосіб домовитися про те, щоб процес звітності, як і в цілому робочий процес, для вас проходив максимально швидко та комфортно.

ЗВІТНІСТЬ

У компанії прийнято вести звітність, є плани з продажу, нових розробок, постачання та крі на кожній посаді. Твій керівник обов'язково познайомить тебе з деталями.

Библиотечный отчёт



до составления... после...



**YES
BOSS**

ЗАСОБИ КОМУНІКАЦІЇ ТА ДІЛОВА ЕТИКА

Незважаючи на купу сучасних гаджетів, які є у більшості рпб-шек, головний засіб комунікації в PNB – це мова. Не треба соромитися питати, звертатися по допомогу, ділитися новинами з колегами, дізнаватися про них ще ближче. Ми всі звертаємось один до одного на «ти» і не боїмося спілкуватися з колегами з інших відділів.

Найкращий спосіб щось з'ясувати – підійти та поговорити. Ми шанобливо ставимося один до одного, тому розмовляємо ввічливо. Не вимагаємо, не наказуємо (у тому числі й співробітникам нижче за посадою), а просимо і пропонуємо.

Цього в PNB цілком достатньо.

Вітається – обговорення проблем. Ми завжди відкриті до діалогу та обговорення будь-яких питань. Якщо виникають якісь питання/проблеми – ти завжди можеш звернутися до HR, або до свого керівника – вони точно зможуть допомогти розібратися та вирішити все.

У нас
прийнято
на “ти” :)



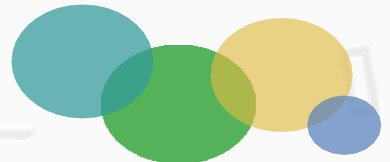
Заборонено – кляузецтво, ябідництво і т.д. Не допускається обговорення інших колег з негативного боку, підриив корпоративної культури, віри в успіх компанії та корпоративного духу – НАЙБІЛЬШИЙ ГРІХ!



**ВИКОРИСТАННЯ
КОРПОРАТИВНОЇ
ПОШТИ –
ОБОВ'ЯЗКОВО**

(чати Telegram, Trello,
PeopleForce)

Що ж до основних робочих інструментів - це твоя поштова скринька (вся листування ведеться через корпоративну пошту), задачник Trello, чати в Telegram. Незалежно від твоїх переваг у галузі програмного забезпечення та поштових інструментів, використання наших корпоративних засобів комунікації – обов'язкове. Це один із основних (крім мобільного зв'язку та особистої зустрічі) інструментів комунікації.



ГРАФІК РОБОТИ

У нас графік, який можна погодити, хоча 8-годинний день ніхто не скасовував. Він обговорюється індивідуально з кожним співробітником при прийомі на роботу (бо є різні формати співробітництва). Центральний офіс стандартно працює пн-пт 09-18 (можна обговорювати варіанти, виходячи з посади). Усі державні вихідні – також вихідні. Контролюється табелем виходу працівників (веде HRD). Склади – працюють за індивідуальними графіками. Є керуючі, які контролюють роботу співробітників та їх графік.

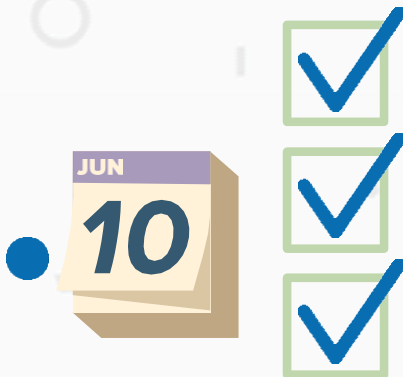
У кожному відділі є негласні правила: коли розпочинати роботу, що робити, якщо потрібно відлучитися з робочого місця — уточни їх у свого безпосереднього керівника.

Гнучкий графік означає, що ми поважаємо твій порядок дня, а ти поважаєш компанію і робиш свою роботу в повному обсязі. Так, буває нам у якісь моменти потрібно затриматися або попрацювати у вихідний день – це теж елемент гнучкого графіка.

**ВСТИГАЙ РОБИТИ
СВОЮ РОБОТУ,
І ПИТАНЬ
НЕ БУДЕ**

У будь-якому випадку, головне — щоб у тебе виходило справлятися зі взятими зобов'язаннями, щоб через твою відсутність не зупинялася робота над поточним проектом/завданням, щоб з тобою була можливість зв'язатися. Саме тому компанія видала тобі портативну техніку та компенсує витрати на мобільний зв'язок, якщо в цьому є робоча потреба. Ми обома руками за мобільність, і ти маєш можливість працювати звідусіль, навіть коли ти, наприклад у відрядженні, або у відпустці.

Ми цінуємо час – нам важливий баланс робочого та особистого часу



ІМІДЖ КОМПАНІЇ

Ми не параноїмо і відкриті всередині компанії. Ми поважаємо твою свободу та віримо у відповідальність. Але все одно уважно відбирай інформацію про компанію, яку публікуєш назовні. Подумай, чи варто демонструвати «кухню», відкривати робочі процеси або показувати якісь фотографії. Імідж PNB складався не один рік, і ми сподіваємося, що ти уважно до нього ставитимешся. Як і в житті великої сім'ї, у нас є речі, які повинні залишатися між нами, а зовнішнім виглядом залишимо нашому маркетинг-відділу. З усіх питань, які виникатимуть із зовнішньої комунікації, краще звернутися до нашого відділу маркетингу.

Як уже говорилося раніше, у нас прийнято звернення на ім'я і на «ти». Незалежно від віку та займаної посади. Спочатку це може здатися незвичним, але, зрештою, ти зрозумієш, що це значно спрощує комунікацію. У нас прийнято вітати з колегами, не важливо, чи знайомі ви з ними особисто чи ні.



В ОФІСІ / ВІДДАЛЕНО

У нас немає дрес-коду та якоїсь встановленої форми одягу. Ходи на роботу в тому, у чому тобі зручно. Якщо призначається ділова зустріч – важливо виглядати відповідно. В решті випадків – головне, щоб тобі було комфортно.



ТИ НА СКЛАДІ

Деякі співробітники складу мають уніформу. Керівник обов'язково розповість тобі подробиці, але ти маєш розуміти, що вона створена за необхідністю дотримання заходів безпеки.

АТМОСФЕРА

Тобі, напевно, вже доводилося чути фразу, що PNB — це сім'я. І це справді так. Ми любимо проводити час разом, іноді збираємося після роботи — тоді цій атмосфері може позаздрити навіть найпопулярніший клуб. Але ми тут зібралися передусім щоб разом працювати в обстановці, комфортній для інтелектуальної творчості. Кожен з нас цінує у компанії можливість самоорганізації, реалізації свого потенціалу та плідне середовище для зростання та розвитку. Якщо абстрагуватися від конкретної діяльності та продуктів, PNB — це компанія фахівців, багатьох з яких у своїх галузях можна вважати експертами, тому в компанії дуже цінується внутрішній обмін знаннями, внутрішня експертиза та різноманітні зустрічі з професійних інтересів. Ми всі різні, у нас різні інтереси та переваги, ми можемо дискутувати на будь-які теми, але з агресією ніколи. Прояв агресії та грубості — це перший крок до звільнення з PNB. Це непорушне правило, що дозволяє підтримувати в компанії взаємоповажну та довірчу атмосферу.²⁰





ВІДПУСТКА

Узгоджуй з безпосереднім керівником відділу свою відсутність та заміну з боку колег за 2 тижні до початку бажаної відпустки.

Узгоджуй свою відсутність з HR, згідно з графіком відпусток та наявністю кількості відпускних днів. Графік відпусток формується в PeopleForce. Заявку подаєш самостійно

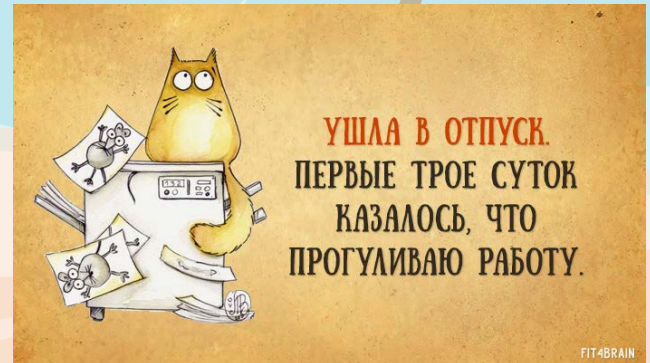
Відпустка надається у вигляді 24 календарних дні на рік, тобто 2 дні за кожний відпрацьований місяць. Але не менше 14 календарних днів поспіль, як основна відпустка. Решту днів, ти можеш розподіляти на свій розсуд. Також є додаткові дні оплачуваної відпустки (+1 день за кожен відпрацьований рік) – вся актуальна кількість відображається на твоєму рахунку в PeopleForce.

Ти можеш піти в першу оплачувану відпустку, відпрацювавши мінімум 6 місяців у компанії

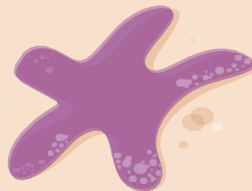
Заміна колеги, яка/який пішла у відпустку, не можлива та компенсації не передбачено. Окремо можна обговорювати з керівництвом, якщо є моменти, по яким відсутність у процесах – неможлива!

Детальніше можеш почитати тут:

<https://drive.google.com/file/d/1aL6-a5mQT37xNfULyqVdX5Jk4PYJssi1/view?usp=sharing>



FIT4BRAIN



ВІДГУЛИ

Відгули – узгоджуються індивідуально з керівником свого відділу. Якщо робота віддалена – оплачується 100%, якщо відгул за переробки – теж, якщо відгул потрібен з особистих причин і без відпрацювання – тоді власним коштом, або в рахунок своєї оплачуваної відпустки.

ЛІКАРНЯНІ

У компанії співробітникам лікарняний оплачується, але не більше 5 календарних днів на місяць (але не більше 2 разів на рік).



З розрахунку твоєї середньоденної ЗП за останні 6 місяців (або менше, якщо загальний термін роботи менший) за коефіцієнтом 0,5. Виплачується отримана середньоденна ЗП за робочі дні, що припадають на період лікарняного листа.

З розрахунку його середньоденної ЗП за останні 6 місяців (або менше, якщо загальний термін роботи менший) за коефіцієнтом 0,5. Виплачується отримана середньоденна ЗП за робочі дні. Якщо ти не хочеш брати лікарняний, йти до лікаря, можеш «відлежатися» кілька днів удома, попередивши про це своє керівництво. Хоч ми працюємо на віддаленні – формат хвороби може бути. Це нормальна практика, до того ж героїзм а-ля "я все одно доповзу до робочого місця" тут не вітається. Ми тебе і так цінуємо ☺ і що припадають на період лікарняного листа

ОФОРМЛЕННЯ ЛІКАРНЯНИХ ЛИСТІВ:

Якщо працівник відсутній до 3 днів (включно), то надання лікарняного листа не обов'язково (це на розсуд керівника відділу). За відсутності на робочому місці від 3 до 5 календарних днів надання лікарняного обов'язково. Лікарняні понад 5 календарних днів оплачуються з Фонду страхування від нещасних випадків... за схемою, прописаною Законодавством, з розрахунку офіційної заробітної плати. Або закриваються власним коштом, у разі відсутності лікарняного листа.

Оплата лікарняних по догляду за дитиною – оплачувана тільки з довідкою (лікарняним листом) за такою ж схемою, як і звичайний лікарняний (до 5 календарних днів).

P.S. Лікарняний оформлюється онлайн.



ВІДРЯДЖЕННЯ

Оскільки ми міжнародна компанія, у нас бувають відрядження всередині країни та за кордон. Відрядження нараховуються авансом до від'їзду. Купівля квитків, бронь житла та організація потрібної кількості днів перебування – обговорюється індивідуально у кожному випадку (переважно організовується самостійно). Контролює відрядження у кожному відділі свого керівника (якщо відрядження співробітника відділу, у якому є ТОП). Із загальними організаційними моментами може допомогти HR.

Розрахунок компенсації відрядження та всіх витрат – ти можеш підглянути у повній версії документа



Головний принцип
відряджень та виїздів –
підходь відповідально і не
зловживай.

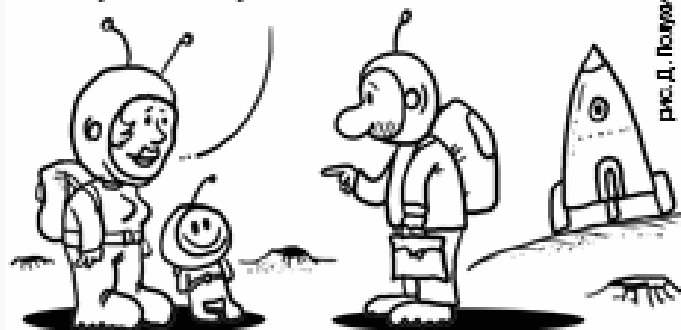


Порада:

ознайомся з деталями та повною
версією за посиланням -

https://drive.google.com/file/d/1C2KYw38cQyJCX_xTWHDQR9_LD3We1CLO/view

**-Я не могу сейчас в командировку.
Дети еще маленькие
и ремонт в ракете начал только...**



KPI та ЗП

KPI (кей пі ай) (key performance indicator) – це ключовий показник ефективності. Він дозволяє оцінити ефективність виконуваних дій кожного з нас. За допомогою системи KPI ми не лише контролюємо та оцінюємо ефективність виконуваних дій, але й побудували ефективну систему оплати праці. Для кожної посади в нашій компанії розроблено KPI, ти не будеш винятком)

Формула, за якою здійснюватиметься розрахунок заробітної плати = «фіксована частина», «змінна частина» та «бонус» у заробітній платі.

Кожна система розробляється індивідуально цілою командою = ваш керівник + HR + фінансовий директор + генеральний директор. Звичайно, з урахуванням твоєї посадової інструкції та мотивації.

Заповнення файлів KPI виконує керівник відділу (кожен за своїм) і відправляє підсумкові фінансовому директору (у копію листа ставить генерального директора) для нарахування заробітної плати. Усі ТОПи та ієрархія описана у структурі компанії. За співробітниками, структурою компанії, у яких не передбачено ТОП – файли заповнює операційний директор.

Дед-лайн заповнення 1 число наступного місяця за підсумки минулого.

Відповісти на всі питання та допомогти з коректним заповненням, або контрольною перевіркою перед відправкою підсумкових варіантів, може наш HR-директор.

Система нарахування заробітної плати

Заробітна плата у нас виплачується 2 рази на місяць

(аванс+основна частина).

Дата виплати плаваючі. Аванс нараховується в період з 15 по 20 число поточного місяця (= 50% твоєї фіксованої частини ЗП), а решта виплати в період з 1го по 5 число наступного місяця, так як потрібно встигнути провести підрахунок підсумків місяця і всіх показників.



КОРПОРАТИВНІ ЗАХОДИ

На роботі ми проводимо більшу частину доби, тому пропонуємо це робити із задоволенням. Регулярні вечірки, великі корпоративні заходи, свята допомагають нам краще пізнати одне одного, тим самим підвищити ефективність взаємодії і бухгалтерів).

в робочих процесах, адже добре відпочиває той, хто добре працює. І це дуже легко простежити за нашими великими корпоративними заходами.

Якщо ми попрацювали «на ура» та виконали план продажу за квартал, то можемо дозволити собі влаштувати міні-корпоратив за рахунок компанії на своїх відділах (наприклад, замовити піцу, сходити до боулінгу тощо). Якщо за річними підсумковими результатами ми виконали ГЛОБАЛЬНИЙ план за підсумками продажів – на нас чекає сюрприз.

Ми цінуємо співробітників за відданість компанії та розвиток разом з нами.

На 5 років роботи у компанії – даруємо премію 5тис грн

За 10 років – 10тис грн
За 15 років – 15тис грн
Організовуємо вітання з роковинами роботи в компанії/ з днем народження/ з професійними святами (наприклад, день бухгалтера).



Описувати, як відбуваються наші заходи – річ невдячна. Все одно вийде тьмяніше, ніж воно буває насправді.

Традиційно у компанії святкується кілька основних великих подій: День народження компанії, Новий рік, успішна участь у виставках, куди запрошуємо всіх співробітників, влаштовуємо веселі конкурси, змагання та нагородження.

Для створення будь-якого Свята можеш об'єднатися з колегами та влаштувати грандіозну вечірку самостійно.



КОМАНДНА ГРА

ГОЛОВНА ЦІННІСТЬ PNB – ЦЕ НАША КОМАНДА.

Наше завдання – зберігати лідерство компанії на ринку за рахунок підвищення професіоналізму співробітників. Саме тому розвиток вважається одним із базових пріоритетів компанії.

Справжнє задоволення від роботи можна отримати, якщо ти хочеш ставити перед собою завдання, які цікаво вирішувати не лише за боргом служби, а й заради того, щоб довести, що ти чогось професійно вартий. Зрозуміло, у будь-якій діяльності не можна обійтися без рутини, яка має тебе дисциплінувати. Так само справедливо, що в кожній роботі потрібен азарт і бажання виграти, досягти результату максимально швидко, спробувати якісь нові плідніші методики та інструменти.

Ми прихильники командної гри.

ЧАС

Основи тайм менеджменту – запорука комфортної та успішної роботи у PNB. Навчися грамотно організовувати свій час і цінуй час інших, і ти побачиш, що його стане набагато більше.

Для того, щоб все встигати, потрібно фокусуватися на цілях і робити ту роботу, яка рухатиме тебе в напрямку результату.

Якщо якась справа здається тобі безглуздою, не бурчи, а признач зустріч із зацікавленими в цьому завданні колегами, запропонуй своє бачення, обговори деталі.



Заощадити час допоможе грамотна робота з поштою.

Є кілька порад, які допоможуть робити тобі все своєчасно:

- ✚ Метод Ейзенхауера (див.картинку вище);
- ✚ Метод Pomodoro;
- ✚ Метод «Організація роботи та відпочинку».

25 працюючих лайф-хаків та технік тайм-менеджменту:

<https://drive.google.com/file/d/128YSGugadzFXG99ThUQ6ZxxblnhuvJrf/view?usp=sharing>



НАВІЩО ДІЛИТИСЬ ІДЕЯМИ?



Відома фраза Бренсона «До біса все, берись і роби» у нас чудово працює. Якщо в тебе з'явилася цікава ідея, немає жодних перешкод, щоби запустити її в роботу. Ми маємо файл «ІДЕЇ» — місце, де народжуються інновації. Ти можеш запропонувати свою ідею або взяти в роботу будь-яку з файлу для розробки. Обов'язково повідом про це керівнику та напиши про результати своєї роботи.

Не мешкай, прояви ініціативу і вперед. Можливо, саме твоя ідея дасть життя новому проекту чи продукту.

У файлі «ІДЕЇ» ти можеш винести концепцію нового проекту на загальний огляд, отримати зворотній зв'язок і, можливо, заручитись за допомогою колег для реалізації.

Регулярно у компанії проводяться збори, де обговорюються та оцінюються всі ідеї на їхню раціональність. Ти можеш приєднатися та виступити із

захистом своєї ідеї та скористатися ресурсами компанії для його втілення.

Як ти розумієш, будь-яка ідея сама по собі не має ціни, чого-то стоїть тільки реалізація.

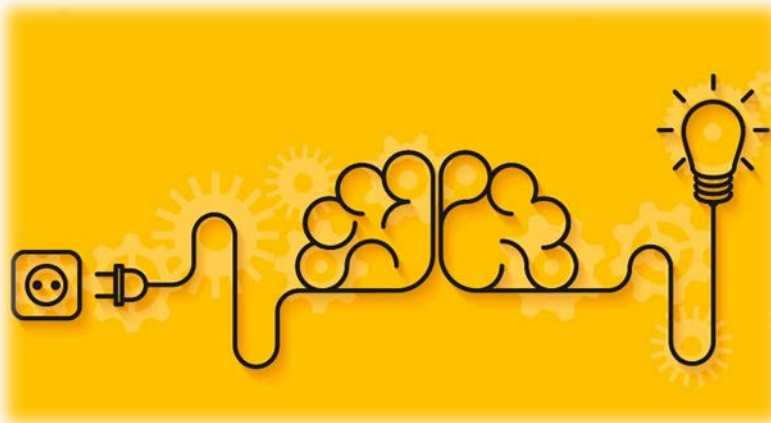
Ти напевно згадаєш із десяток чудових перспективних ідей, які загинули на перших етапах роботи над ними. З ідеями потрібно працювати — потім буде прикро побачити в Google новину про прекрасний стартап, або вихід новинки у конкурентів на основі твого задуму.

Май сміливість відстояти свій задум, не бійся взяти на себе ризики та відповідальність.

Компанія готова тебе підтримати! Важливо попрацювати над своєю ідеєю та її раціональністю — запропонувати прорахунок/готове рішення/збір інформації та аналітики, а не просто вигадка.

Також, у нас передбачено бонусну частину за реалізацію хороших ідей. Якщо твій проект впроваджено, працює, приносить прибуток компанії, — ти теж отримаєш прибуток у вигляді 2000 грн.

Нараховується щокварталу за підсумками.





Компанія розвивається із розвитком кожного її співробітника.

Це внутрішня синергія, без якої PNB не існувало б.

У компанії щорічно здійснюється єдиний цикл заходів щодо організації навчання співробітників, який включає такі ключові етапи: аналіз потреби в навчанні; планування навчання; проведення навчання; оцінка ефективності навчання

Навчання співробітників компанії відбувається за рахунок компанії.

Співробітник може самостійно пропонувати варіанти навчання, у яких він хотів би взяти участь. Заявку подає HR-директору. HRD узгоджує можливість виділення конкретного бюджету на конкретний курс із фінансовим директором та генеральним директором та дає зворотний зв'язок



НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК

співробітнику за результатом узгодження. Директор з персоналу (HR) організовує як загальну систему розвитку для співробітників, що нещодавно працюють в компанії, так і індивідуальну програму, спрямовану на формування особистісно-професійних якостей і навичок (потреба в якій для кожного співробітника визначає його безпосередній керівник).

Навчання в компанії проводиться двома способами – внутрішнє та зовнішнє.

На основі програми пройденого навчання може бути складений план подальшого розвитку та закріплення отриманих знань та навичок.

**НАВЧАТИСЬ
НАВЧАТИСЬ
І ЩЕ РАЗ
НАВЧАТИСЬ!**



Порада:

ознайомся з деталями та повною версією

за посиланням –

<https://drive.google.com/file/d/13qyGQW-8gwbdjFhoHSRawog1YZ4bXnDH/view?usp=sharing>

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Періодично проводяться внутрішні опитувальники, щоб бачити, на що звернути увагу і над чим працювати, оцінка задоволеності внутрішнього клієнта (тобто взаємодії між усіма нами).



ЗУСТРІЧІ ТА ЗБОРИ

Періодично проводяться загальні збори ТОП-ів, щоб обговорювати що зроблено, як справи та які плани/завдання на наступний період, щоб на наступних зборах обговорювати результати роботи, проблеми, досягнення.

Також, цього ж дня, з головними учасниками впровадження ідей розглядається файл «ІДЕІ», куди вносять пропозиції/ідеї всі бажаючі співробітники компанії (ми про нього писали раніше). Завдання цих зборів – оцінити раціональність ідеї, прийняти її в роботу, або аргументувати її відмову, якщо Генеральному директору потрібна порада.



Щоквартально проходять збори всієї команди за участю генерального директора – на тему зробленої роботи та плани на наступний квартал (глобальних), а також обговорюємо квартальні новини компанії:

- Підсумки від лінійних керівників;
- річниці роботи співробітників;
- Привітання та подання нових співробітників, спільне знайомство;
- відкриті вакансії;

-Новини та нововведення компанії.



Також, у нас проходять щорічні стратегічні збори (з конкретною аналітикою та результатами) та планами та цілями на наступний рік. Проводить генеральний директор. Беруть участь усі співробітники компанії.

«1:1» - раз на квартал зустрічі ТОПів із співробітниками свого відділу, з кожним окремо, на тему: «як справи, що змінити, результати роботи тощо».



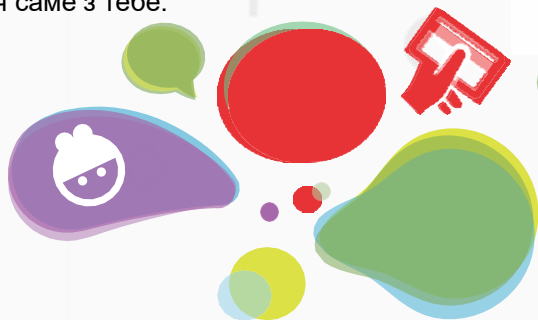
1:1

ЕПІЛОГ



Раз на півроку (двічі на календарний рік) цей регламент оновлюється, коригується поточна інформація, з урахуванням усіх оновлень та нововведень. Окремо робиться розсилка для всіх співробітників про зміни.

Якщо ти вважаєш, що якісь процеси можуть працювати в нашій компанії краще, ніж описано в цьому регламенті, ти знаєш, що і як потрібно змінити, значить, наша праця була не марною, і ти зможеш покращити життя Галактики. Цілком можливо, що нова сторінка компанії почнеться саме з тебе.



pnb[®]
Professional Nail Boutique

JOIA
VEGAN

Нововведення, прийняті у 2020:

- Крім премії-подарунка від компанії у твій день народження 1000грн, можна брати додатковий вихідний. Якщо ДР випадає у будній день – можна взяти вихідний у будній день (за тиждень ДО, чи тиждень після дати народження).
- премія «За вислугу років». На річницю 5років роботи в компанії – премія +5000грн (у зл конвертована сума), 10років роботи +10000грн, 15років роботи +15000грн.

2021:

- Формат роботи команди повністю переведений на віддалення.

- Розроблено внутрішній корпоративний сайт –

<http://project3129958.tilda.ws/page14620677.html>.

- Розроблено нові регламенти:

- * процесів на складі ДП Куїв –

<https://drive.google.com/file/d/1FmU3uOCqyQh4VbWMdLTWqcbDTSpjVLg8/view?usp=sharing>

- * процесів на складі ПР БЦ – <https://drive.google.com/file/d/1u1CVJ-2GGZmGICso-1u53KT84owne4fo/view?usp=sharing>

- * відділу закупівель та логістики –

<https://drive.google.com/drive/folders/1VqPbpUrtT7QoCL93CVEySoddSizrDiKl?usp=sharing>

– додано +1 додатковий день відпустки до основної щорічної за кожен відпрацьований рік в компанії