

ПОЛИТИКА МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗАО «НЕБАНКОВСКАЯ КРЕДИТНО-ФИНАНСОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ»

Политика мотивации труда работников ЗАО «Небанковская кредитно-финансовая организация «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ» (далее – Политика) разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством Республики Беларусь, Уставом ЗАО «Небанковская кредитно-финансовая организация «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ» (далее – НКФО).

Целью Политики является определение базовых принципов и основных элементов системы мотивации труда работников НКФО.

НКФО рассматривает систему мотивации труда работников как один из базовых элементов кадровой политики, соответствующей целям и стратегии развития НКФО.

Политика определяет:

основные принципы системы мотивации труда работников;
базовые составляющие системы мотивации труда работников;
основные подходы к управлению системой мотивации труда работников.

Политика распространяется на всех работников НКФО и направлена на обеспечение эффективного управления элементами материальной и нематериальной мотивации работников, целью которых является привлечь, удержать, мотивировать, способствовать карьерному росту и развитию работников, чья квалификация и результативность способствуют достижению стратегических целей развития НКФО.

НКФО стремится реализовать справедливую и прозрачную систему вознаграждений и компенсаций, которая:

вознаграждает и поощряет работников за их труд в соответствии с их навыками, усилиями и затраченным временем;

предлагает работникам конкурентоспособное вознаграждение на уровне, сопоставимом с вознаграждением в ведущих компаниях финансового сектора;

мотивирует каждого работника к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда;

является понятной работникам НКФО;

соответствует лучшим международным практикам и подходам, требованиям законодательства;

обеспечивает соответствие размера вознаграждения работников НКФО характеру и масштабу совершаемых операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

В соответствии с поставленными целями система оплаты труда должна отвечать пяти базовым принципам:

принцип интеграции в кадровую политику;

принцип внутренней справедливости;

принцип внешней конкурентоспособности;

принцип оплаты за результаты деятельности;

принцип соответствия системы вознаграждений и компенсаций характеру и масштабу совершаемых НКФО операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

Исходя из базовых принципов системы мотивации труда НКФО:

обеспечивает эффективное управление системой вознаграждений и компенсаций труда посредством создания прозрачных, стандартизированных и эффективных в администрировании процедур, закрепленных локальными нормативными правовыми актами (далее – ЛНПА) НКФО;

определяет оптимальную целевую структуру оплаты труда для каждой категории работников;

устанавливает конкурентоспособные уровни оплаты труда;

устанавливает критерии и механизмы оценки эффективности деятельности работников НКФО, проводит регулярную оценку эффективности деятельности подразделений и НКФО в целом, а также оценку индивидуальной эффективности деятельности работников для определения размеров постоянной и переменной частей их совокупного дохода;

реализует мероприятия по доведению до работников НКФО информации о действующей системе мотивации труда;

обеспечивает конфиденциальность индивидуальных размеров вознаграждения работников.

Система мотивации труда работников включает материальную мотивацию (система вознаграждений и компенсаций) и нематериальную мотивацию.

Система вознаграждений работников НКФО состоит из постоянной части и переменной части заработной платы работников.

Система компенсаций включает в себя выплаты компенсирующего характера, предусмотренные законодательством Республики Беларусь, ЛНПА, а также социальные выплаты и льготы работникам НКФО (система социальных гарантий, предоставляемых работникам НКФО), в том числе сверх норм, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Нематериальная мотивация работников включает:

программы и мероприятия, направленные на обучение и развитие работников;

программы и мероприятия, направленные на признание достижений работников;

программы и мероприятия, направленные на формирование команды, в том числе в рамках взаимодействия с профсоюзной организацией.

Система вознаграждений и компенсаций предусматривает:

наличие методологии по оплате труда, закрепленной в общих ЛНПА НКФО;

централизованное управление и принятие решений;

создание и внедрение унифицированных процессов и процедур управления оплатой труда.