

Политика мотивации труда работников Закрытого акционерного общества «Небанковская кредитно- финансовая организация «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ»

Политика мотивации труда работников (далее – Политика) разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Инструкцией об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией, утвержденной постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 30 октября 2012 года № 557, законодательством Республики Беларусь, Уставом Закрытого акционерного общества «Небанковская кредитно-финансовая организация «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ».

Целью Политики является определение базовых принципов и основных элементов системы мотивации труда работников ЗАО «НКФО «ИНКАСС.ЭКСПЕРТ» (далее – ИНКАСС.ЭКСПЕРТ).

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

Система мотивации труда работников ИНКАСС.ЭКСПЕРТ – способ реализации зависимости размера вознаграждения за труд работника от полученных результатов его труда, устанавливающий взаимосвязь элементов материальной и нематериальной мотивации и направленность каждого элемента на достижение стратегических целей и задач ИНКАСС.ЭКСПЕРТ.

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 ИНКАСС.ЭКСПЕРТ 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 ИНКАСС.ЭКСПЕРТ.

ИНКАСС.ЭКСПЕРТ 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;
- мотивирует каждого работника к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда;
- стимулирует работников к осуществлению деятельности в интересах ИНКАСС.ЭКСПЕРТ и с учетом интересов клиентов (контрагентов) ИНКАСС.ЭКСПЕРТ;

исключает случаи осуществления работниками деятельности в личных целях без учета интересов ИНКАСС.ЭКСПЕРТ;

является понятной работникам ИНКАСС.ЭКСПЕРТ;

соответствует лучшим практикам и подходам, требованиям законодательства;

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

Исходя из базовых принципов системы мотивации труда работников ИНКАСС.ЭКСПЕРТ:

обеспечивает эффективное управление системой вознаграждений и компенсаций посредством создания прозрачных, стандартизированных и эффективных в администрировании процедур, закрепленных локальными правовыми актами ИНКАСС.ЭКСПЕРТ (далее – ЛПА);

определяет оптимальную целевую структуру оплаты труда для каждой категории работников;

устанавливает конкурентоспособные уровни оплаты труда;

устанавливает критерии и механизмы оценки эффективности деятельности работников ИНКАСС.ЭКСПЕРТ, проводит регулярную оценку эффективности деятельности подразделений и ИНКАСС.ЭКСПЕРТ 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 ИНКАСС.ЭКСПЕРТ 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 ИНКАСС.ЭКСПЕРТ состоит из постоянной части и переменной части заработной платы.

Система компенсаций включает в себя выплаты компенсирующего характера, предусмотренные законодательством Республики Беларусь, ЛПА, а также социальные выплаты и льготы работникам ИНКАСС.ЭКСПЕРТ (система социальных гарантий, предоставляемых работникам ИНКАСС.ЭКСПЕРТ), в

том числе сверх норм, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Нематериальная мотивация работников включает программы и мероприятия, направленные на:

обучение и развитие работников;

признание достижений работников;

формирование команды, в том числе в рамках взаимодействия с профсоюзной организацией.

Принятие управленческих решений, касающихся вопросов вознаграждений и компенсаций в соответствии с настоящей Политикой, основывается на показателях утвержденного бюджета ИНКАСС.ЭКСПЕРТ.

Система вознаграждений и компенсаций ИНКАСС.ЭКСПЕРТ предусматривает:

наличие методологии по оплате труда, закрепленной в ЛПА;

централизованное управление и принятие решений;

создание и внедрение унифицированных процессов и процедур управления оплатой труда.