Утверждаю
генеральный директор ОАО «Актив»
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н. Ковалев
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года

Положение о мотивации работников на 2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о мотивации сотрудников и лояльности по отношению к компании распространяется на работников открытого акционерного общества «Актив».

1.2. В компании используется труд работников, который при прочих равных условиях оплачивается и поощряется одинаково, по одним и тем же правилам.

1.3. В компании принята система моральных и материальных стимулов. Все работники могут поощряться за добросовестный труд и достигнутые экономические, материальные и другие результаты.

1.4. В компании также применяются поощрения в индивидуальном порядке отдельных работников за особые успехи в труде, а также материальное вознаграждение работников по результатам труда за отчетный период.

2. Назначение и цели положения

2.1. Настоящее положение описывает принципы и правила распределения материального вознаграждения.

2.2. Процесс мотивации персонала направлен на стимулирование и поощрение сотрудников, повышение уровня лояльности к компании, улучшения социального климата, увеличение производительности и повышение удовлетворенности трудом сотрудников посредством создания определенных корпоративных условий, которые будут побуждать персонал компании быть приверженцами корпоративных ценностей. Компания строит надежный фундамент долгосрочного сотрудничества с персоналом.

2.3. Система мотивации персонала, принципы работы которой зафиксированы в положении, разработана для достижения следующих целей:
- достижение стратегических целей бизнеса ООО «Актив» через поощрение деятельности сотрудников с помощью разнообразных привлекательных для работников стимулов;
- увеличение прибыли компании через стимулирование эффективного труда сотрудников компании, применяя систему льгот и поощрений в соответствии с их потребностями;
- обеспечение стабильности в деятельности компании через обеспечение сотрудников социальными гарантиями, направленными на повышение уровня лояльности коллектива к организации, достижение стабильных результатов труда в долгосрочной перспективе;
- формирование бренда привлекательного работодателя через справедливое пропорциональное распределение материальных благ в качестве дополнения к основному заработку работников;
- повышение производительности труда через применение максимального набора материальных благ, приносящих сотрудникам удовлетворенность трудом и стимулирующих на высокое качество исполнения рабочих обязанностей.

3. Терминология

3.1. Система мотивации - совокупность взаимосвязанных факторов (или стимулов), которые используются в компании для мотивирования сотрудников, а также принципы и нормы их использования.

3.2. Материальная мотивация - совокупность благ, выражающихся в денежной форме, которые сотрудник получает за свой труд и организованную активность.

3.3. Социальный пакет - стабильный набор благ, которые компания предоставляет работнику за его труд и выполненные должностные обязанности.

3.4. Основная заработная плата - окладная часть оплаты труда сотрудника, в соответствии с занимаемой должностью.

3.5. Дополнительная заработная плата - надбавки, доплаты, которые зависят от квалификации работника, условий труда.

3.6. Премия – переменная выплата за основные результаты труда сотрудника или материальное поощрение за достижение и заслуги.

3.7. Дополнительные льготы - блага, предоставляемые компанией работникам в дополнение к оплате труда. Выражаются в материальной, нематериальной, организационной или иной форме.

3.8. Поощрения - дополнительные условия, которые создает компания для повышения комфорта сотрудника, положительного изменения его статуса, улучшение условий организации рабочего места и т.д.

4. Виды поощрения работников

4.1. Принцип формирования поощрения работников: каждый сотрудник дополнительно к основной части оплаты труда, переменной части (премии), начисляемой в составе компенсационного пакета, получает часть материальных и нематериальных благ (стимулов), которые зависят от продолжительности работы сотрудника в компании, своевременного и качественного исполнения обязанностей, новых трудовых достижений.

4.2. Виды поощрения и основания их применения:

4.2.1. В основной социальный пакет сотрудников, проработавших в компании более одного года, входят:
- добровольное медицинское страхование; пользуясь услугами, предоставленными страховой компанией, сотрудник получает поликлиническое обслуживание в медицинском центре на основании заключенного договора, и обслуживание в стоматологических клиниках;
- предоставление оплачиваемого дня 1-го сентября для родителей, у которых ребёнок идёт в первый класс.

4.2.2. В основной социальный пакет сотрудников, проработавших в компании более пяти лет, входят:
- присвоение почетного статуса - «Мастер»;
- награждение серебряным знаком отличия;
- получение специальной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 10%;
- добровольное медицинское страхование; пользуясь услугами, предоставленными страховой компанией, сотрудник получает поликлиническое обслуживание в медицинском центре на основании заключенного договора, и обслуживание в стоматологических клиниках;
- предоставление оплачиваемого дня 1-го сентября для родителей, у которых ребёнок идёт в первый класс.
Дополнительно (на выбор сотрудника):
- оплата посещения государственных детских учреждений (детский сад, ясли) для детей дошкольного возраста;
- оплата посещения спортивных или развивающих секций, кружков, студий для ребенка сотрудника школьного возраста (в пределах установленного лимита);

4.2.3. В основной социальный пакет сотрудников, проработавших в компании более семи лет, входят:
- присвоение почетного статуса - «Заслуженный Мастер»;
- получение специальной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 10%;
- добровольное медицинское страхование; пользуясь услугами, предоставленными страховой компанией, сотрудник получает поликлиническое обслуживание в медицинском центре на основании заключенного договора, и обслуживание в стоматологических клиниках;
- предоставление оплачиваемого дня 1-го сентября для родителей, у которых ребёнок идёт в первый класс.
Дополнительно (на выбор сотрудника):
- оплата посещения государственных детских учреждений (детский сад, ясли) для детей дошкольного возраста;
- оплата посещения спортивных или развивающих секций, кружков, студий для ребенка сотрудника школьного возраста (в пределах установленного лимита);
- оплата путевки в оздоровительный лагерь для ребенка сотрудника школьного возраста (в пределах установленного лимита);
- добровольное медицинское страхование для одного из членов семьи (от 7-ми лет);

4.2.4. В основной социальный пакет сотрудников, которые являются руководителями структурных подразделений, в непосредственном подчинении которых находиться не менее двух «Мастеров», и проработавших в компании более десяти лет входят:
- присвоение почетного статуса - «Эксперт»;
- награждение золотым знаком отличия;
- получение специальной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 20%;
- членство в клубе экспертов с закрытыми заседаниями 2 раза в год под председательством руководства компании;
- добровольное медицинское страхование; пользуясь услугами, предоставленными страховой компанией, сотрудник получает поликлиническое обслуживание в медицинском центре на основании заключенного договора, и обслуживание в стоматологических клиниках;
- предоставление оплачиваемого дня 1-го сентября для родителей, у которых ребёнок идёт в первый класс.
Дополнительно (на выбор сотрудника):
- оплата посещения государственных детских учреждений (детский сад, ясли) для детей дошкольного возраста;
- оплата посещения спортивных или развивающих секций, кружков, студий для ребенка сотрудника школьного возраста (в пределах установленного лимита);
- оплата путевки в оздоровительный лагерь для ребенка сотрудника школьного возраста (в пределах установленного лимита);
- добровольное медицинское страхование для одного из членов семьи (от 7-ми лет);
- оплата стоимости получения второго высшего образования детям сотрудников, проходящих обучение в профильных государственных высших учебных заведениях (МЭИ, МАИ, МИРЭА, МГТУ имени Баумана, Ивановский энергетический университет и т.д.) по профессиям, актуальным для компании, при условии прохождения производственной практики в компании и отработки после окончания учебного заведения в течении трех лет.

За особые заслуги перед компанией возможно досрочное получение очередного звания.

5. Компетенция руководства

5.1. Решение о поощрении сотрудника принимает генеральный директор компании.

5.2. Основанием поощрения является служебная записка руководителя подразделения, направляемая в службу по управлению персоналом. Служба по управлению персоналом готовит все необходимые документы о поощрении, проект приказа (распоряжения) о поощрении и направляет на утверждение генеральному директору. Льготы по оплатам предоставляются на основании заявления сотрудника на имя генерального директора и предоставления подтверждающих документов.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в действие с момента его утверждения.

6.2. Применение мер поощрения производится в торжественной обстановке руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник. В особых случаях поощрение осуществляется непосредственно генеральным директором.

6.3. Сведения о присвоении почетного статуса заносится в трудовую книжку сотрудника и его личное дело.

6.4. Настоящее положение обязательно для применения во всех структурных подразделениях компании.