

ПОЛИТИКА МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «ПАРИТЕТБАНК»

Политика мотивации труда работников ОАО «Паритетбанк» (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 30.10.2012 № 557, Уставом ОАО «Паритетбанк» (далее – Банк).

Политика направлена на достижение максимального эффекта от использования кадрового потенциала, обеспечение эффективного управления системой денежного вознаграждения и нематериальной мотивации работников Банка.

Система мотивации труда работников является одним из базовых элементов кадровой политики, соответствующей целям и стратегии развития Банка.

Основными принципами реализации Политики являются:

- взаимосвязь оплаты труда с результатами деятельности;
- сочетание коллективной и индивидуальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов;
- дифференциация заработной платы в зависимости от количества, качества, условий труда, его значимости, квалификации работников;
- взаимосвязь заработной платы с эффективностью деятельности, тенденциями на рынке труда в Республике Беларусь;
- стимулирование реализации приоритетных инновационных проектов;
- создание стимулов для профессионального роста;
- обеспечение социальной защищенности персонала;
- равная оплата за равный труд.

Для обеспечения достижения целей Политики Банк планирует развитие системы управления результативностью по целям. Для этого Банку необходимо:

- формулировать и доводить до сведения всех работников основные цели и задачи Банка;
- определять ключевые показатели эффективности (далее – КПЭ), следующие из целей и задач, отражающие результативность работы Банка, структурных подразделений и работников;
- выстраивать эффективную систему сбора и обработки информации с целью объективного определения степени достижения поставленных целей и задач;

осуществлять регулярное информирование персонала о приоритетных задачах, целях и степени их достижения;

отслеживать внешние и внутренние изменения, своевременно вносить необходимые коррективы в систему управления результативностью и систему КПЭ;

выстраивать четкую и прозрачную систему использования результатов оценки, определения ее влияния на повышение оплаты труда, развитие карьеры, решения о ротации и перемещениях, определение потребностей в обучении и развитии

Банк стремится реализовать прозрачную систему мотивации труда, которая:

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

предлагает работникам конкурентоспособное вознаграждение на уровне, сопоставимом с вознаграждением в аналогичных по масштабу деятельности банковских организациях;

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

является понятной работникам Банка;

соответствует лучшим международным практикам и подходам, требованиям законодательства;

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

В Банке применяется повременно-премиальная форма оплаты труда, при которой размер заработной платы определяется в зависимости от фактически отработанного времени с учетом выполнения количественных и качественных показателей работы. Структура целевого дохода состоит из постоянной, переменной частей и выплат социального характера.

Постоянная часть оплаты труда работников Банка формируется с учетом установления разрядности и размера должностного оклада по той или иной должности с учетом ее ценности для Банка, определенного направления деятельности, степени влияния на результаты работы Банка, дефицитности трудовых ресурсов на рынке труда, оценки должности по критериям ответственности, требуемых знаний и умений, области и сложности решаемых вопросов.

Вместе с тем, в Банке развивается система нематериального стимулирования, которая является неотъемлемой частью политики мотивации труда и способствует поддержанию положительной атмосферы в коллективе, стабилизации персонала, созданию условий для эффективной работы.