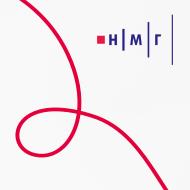
## **CUCTEMA**

## мотивации

Как устроена система мотивации?



## ЗАРПЛАТА



**20 числа ABAHC = 40% 5 числа** в следующем месяце **3APПЛАТА = 60%** 

## **CTPAXOBKA**



ДМС с первого дня от страховой компании СОГАЗ и полис выезжающих за рубеж ПЦР-тестирование от INVITRO

## ДОПЛАТЫ



Доплаты до величины оклада:

- больничный;
- командировочные дни;
- отпускные дни.

## СКИДКИ



Специальные предложения на товары и услуги партнеров

> Более подробную информацию ищите в Сообществах «Скидки для сотрудников» на корпоративном портале:



ИЗУЧИТЬ НА ПОРТАЛЕ

Или по #бонусыМНГ в Телеграм-канале



ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ

## ГОДОВАЯ ПРЕМИЯ



Выплачивается по результатам выполнения персональных КРІ и достижения компанией финансовых показателей по итогам года



Обязательная постановка КПЭ всем сотрудникам, чья годовая премия более одного оклада в месяц

## Основные принципы и правила

Годовая система премирования на основе КПЭ выстраивает объективную и эффективную систему мотивации, а также обеспечивает взаимосвязь между результатом Компании и размером вознаграждения ее сотрудников



# Основные принципы и правила годовой системы мотивации на основе КПЭ

БАЛАНС ЛИЧНОЙ
И КОРПОРАТИВНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ

ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СВЕРХРЕЗУЛЬТАТ В РАБОТЕ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТ КОМПАНИИ ПРОЗРАЧНАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Годовой бонус выплачивается при выполнении холдинговых и индивидуальных КПЭ не менее чем на 80%

Максимально возможная выплата составлять 120% от целевого значения

КПЭ устанавливаются для максимально возможного количества сотрудников

КПЭ формируются по принципу каскадирования и влияния на результат

■ H | M | I

## Общие принципы постановки КПЭ

#### ПАРАМЕТРЫ КПЭ

#### Вес каждой цели от 10% до 40%

Пороговые значения: диапазон достижения целей устанавливается в 3 значениях: минимальное, целевое и максимальное, что соответствует 80% – 100% – 120% от размера целевого бонуса соответственно. Блок-фактор: один из КПЭ может быть определен как блок-фактор

#### количество кпэ

#### Для позиций уровня ГД-1 и ниже:

Рекомендовано не более 5 индивидуальных КПЭ/целей (операционные, проектные, финансовые и операционные КПЭ не могут полностью повторять и дублировать корпоративные КПЭ

ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ

Формы КПЭ сотрудника согласовываются с непосредственным руководителем.

В случае матричного подчинения форма КПЭ согласовывается и с административным, и с функциональным руководителем

## Определения

## тодовой бонус

Целевой % от годовой заработной платы сотрудника или целевой абсолютный размер бонуса согласно индивидуальным параметрам вознаграждения

ТОДОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
Должностной оклад в соответствии
со штатным расписанием за период
работы в отчетном году

҈ КПЭ

Ключевые показатели эффективности, могут быть финансовыми, операционными или проектными

→ BEC KΠЭ

Удельный вес показателя в карте КПЭ, сумма всех весов равна 100

**БЛОК-ФАКТОР** 

Приоритетный показатель компании, невыполнение которого на минимально установленное значение обнуляет выплату бонуса по итогу года

і КОЭФФИЦИЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ

Интегрированный показатель компании, отражающий эффективность и результативность актива по итогам года (как правило, состоит из финансовых, аудиторных и/или операционных КПЭ)



## Как ставить цели?

## Цели должны формулироваться по SMART

Конкретны и четко сформулированы	Измеримы	Достижимы	Актуальны, значимы и релевантны	Ограничены во времени
Каждая цель должна иметь предельно конкретную формулировку, исключающую вариативность её понимания	У каждой цели должны быть определены свои критерии оценки/меры, по которым вы сможете определить её промежуточный и конечный результат	Достижимость предполагает наличие всех необходимых ресурсов и компетенций у сотрудника для выполнения установленной цели	Цель должна иметь реальную значимость для компании или функции и соответствовать ситуации на данный момент времени и/или в установленном отчетном периоде	Цель должна иметь конкретный срок достижения, ограничивающийся отчётным периодом

## Условия выплаты годового бонуса



Блок-фактор выполнен не менее чем на установленное минимальное значение



Корпоративный коэффициент/% эффективности равен не менее 80%



Индивидуальный коэффициент/% выполнения личных КПЭ должен быть равен не менее 80%

Невыполнение одного из условий обнуляет выплату бонусов в текущем периоде

## Условия угастия в годовой программе премирования:



Период работы в отчетном периоде не менее з месяцев. При работе неполный год целевой бонус рассчитывается пропорционально отработанному времени



При смене позиции в течение отчетного года оценка происходит по каждой позиции/роли пропорционально отработанному периоду



Является сотрудником компании на дату выплаты



Наличие заранее согласованной формы КПЭ