

# СИСТЕМА

## МОТИВАЦИИ

■ Н | М | Г |

*Как устроена система мотивации?*

### ЗАРПЛАТА



**20 числа** АВАНС = 40%

**5 числа** в следующем месяце  
ЗАРПЛАТА = 60%

### СТРАХОВКА



**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 KPI**  
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

Общие принципы постановки КПЭ

Определения

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). 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

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

**ГОДОВАЯ 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

**ВЕС КПЭ**  
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


**КОЭФФИЦИЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕЛЕЙ**  
Интегрированный показатель компании, отражающий эффективность и результативность актива по итогам года (как правило, состоит из финансовых, аудиторских 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 участия в годовой программе премирования:

- 

Период работы в отчетном периоде не менее 3 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