* 1. Политика мотивации труда работников ОАО «БПС-Сбербанк» (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 «БПС-Сбербанк» (далее – Банк).

Политика 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 Банка.

Целью Политики является определение базовых принципов и основных элементов системы мотивации труда работников Банка.

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

Система мотивации труда персонала Банка – 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 тех или иных стратегических целей и задач Банка.

Банк 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;

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.

* 1. В соответствии с поставленными целями система мотивации труда работников 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 Банком операций, результатам его деятельности, уровню принимаемых рисков.

Исходя из базовых принципов системы мотивации труда Банк:

обеспечивает эффективное управление системой вознаграждений и компенсаций труда посредством создания прозрачных, стандартизированных и эффективных в администрировании процедур, закрепленных локальными нормативными правовыми актами Банка;

определяет оптимальную целевую структуру оплаты труда для каждой категории работников;

устанавливает конкурентоспособные уровни оплаты труда;

устанавливает критерии и механизмы оценки эффективности деятельности работников Банка, проводит регулярную оценку эффективности деятельности подразделений и Банка 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 Банка информации о действующей системе мотивации труда;

обеспечивает конфиденциальность индивидуальных размеров вознаграждения работников.

* 1. Система мотивации труда работников включает материальную мотивацию (система вознаграждений и компенсаций) и нематериальную мотивацию.

Заработная плата (система вознаграждений) состоит из постоянной и переменной части.

Система социальных выплат и льгот (система компенсаций) направлена на усиление социальной защиты работников Банка и создание необходимых социальных гарантий.

Нематериальная мотивация работников включает:

программы и мероприятия, направленные на обучение и развитие работников;

программы и мероприятия, направленные на признание достижений работников;

программы и мероприятия, направленные на формирование команды, в том числе в рамках взаимодействия с профсоюзной организацией.