

**Некоммерческое Партнерство
Саморегулируемая организация
«Гильдия строителей
Северо-Кавказского федерального округа»
(НП СРО «ГС СКФО»)**

ПОЛОЖЕНИЕ О МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

**МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НА
ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННЫЙ ТРУД,
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННЫЙ ТРУД,
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И КАРЬЕРНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТОВ

1. ОБЛАСТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее положение распространяется на проведение всех общестроительных и специальных видов работ, которые оказывают влияние на безопасность капитального строительства.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок проведения морального и материального стимулирования, его организацию и формы.

1.3. Настоящее положение рекомендовано для членов Партнерства.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Положение разработано в соответствии с требованиями закона «О техническом регулировании» №184 ФЗ от 27.12.2002 г. и национального стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2008.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термины, применяемые в настоящем положении, соответствуют терминам, применяемым в нормативных документах и общепринятой терминологии в области обеспечения морального и материального стимулирования работников организации.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Целью морального и материального стимулирования работников организации является:

- повышение общего уровня трудовой дисциплины коллектива работников организации;
- мобилизация коллективов подразделений и работников предприятия на обеспечение качественного выполнения работ;
- сокращения сроков выполнения работ;
- повышение квалификации и аттестация специалистов.

4.2. Моральное и материальное стимулирование работников организации позволяет создать такие условия производства, которые ведут к уменьшению потерь и убытков вследствие недостатков работ, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства, а так же стимулируют специалистов повышать свою квалификацию, качество выполняемых работ.

4.3. Моральное и материальное стимулирование работников за стремление к повышению квалификации, повышению качества выполняемых работ, осуществляется в направлениях:

- стимулирование соблюдения требований стандартов применяемых к конкретным видам работ;
- стимулирование повышения качества выполняемых работ;
 - стимулирование повышения квалификации специалистов, самообразование, изучение новых технологий на выполняемые работы;
- стимулирование создания и освоения новой и усовершенствованной продукции.

4.4. Для повседневного контроля за состоянием работы по повышению качества выполняемых работ, создаются комиссии по качеству.

4.5. Контроль за состоянием работы по повышению качества на предприятии осуществляет служба качества.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. Построение системы морального и материального стимулирования работников складывается из следующих этапов:

- определение категории и круга работников, охватываемых системой морального и материального стимулирования;
- определение и выбор показателей поощрения. Выбор показателей должен быть экономически обоснованным;
- определение и выбор форм морального и материального стимулирования за стремление к повышению квалификации и повышению качества выполняемых работ;
- установление источников премирования;
- построение шкалы премирования;
- определение степени моральной и материальной ответственности работников за снижение качества продукции на каждом участке производства;
- оценка эффективности системы морального и материального стимулирования качества продукции и повышения квалификации специалистов.

5.2. Система морального и материального стимулирования качества выполняемых работ охватывает категории работников предприятия, принимающих непосредственное участие в обеспечении качества:

- основные производственные рабочие;
- инженерно-технические работники;
- административно-управленческий персонал.

5.3. Показатели поощрения повышения квалификации специалистов и качественного выполнения работ должны:

- объективно отражать качество труда работников;
- поддаваться точному количественному измерению и учету;
- обеспечивать оперативность и достоверность информации для их определения;
- координировать с показателями повышения квалификации и качества продукции.

5.4. Для оценки качества выполняемых работ принимаются следующие показатели:

- количество случаев отступления от требований нормативно-технической документации;
- сокращение потерь от брака;
- сокращение потерь от рекламаций;
- выпуск аттестованной продукции;
- улучшение отдельных определенных показателей качества выполняемых работ;

- повышение квалификации и аттестация специалистов.

5.5. При выборе конкретной номенклатуры показателей качественного выполнения работ учитывается специфика трудового процесса, а также профессиональный и квалификационный состав работников.

6. ФОРМЫ МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

6.1. К используемым формам морального стимулирования относятся следующие:

- предоставление права самоконтроля;
- официальное публичное одобрение работы (объявление благодарности приказом по предприятию с занесением в личное дело, вручение почетных грамот);
- планирование карьеры и развитие навыков необходимых для дальнейшего продвижения;
- повышение престижа (предоставление улучшенного рабочего места);
- привлечение к решению важных вопросов.

6.2. Выбор формы материального стимулирования зависит от сложности выполняемых работ, степени влияния основной категории работников на качество выполняемых работ.

6.3. К применяемым на предприятии формам материального стимулирования относятся следующие:

- выплата премии за работу;
- выплата премии за достижение заданного уровня качества ;
- доплата за повышение квалификации и аттестацию;
- оплата дополнительного образования;
- оплата добровольного медицинского страхования;
- компенсация расходов на связь (мобильный телефон, интернет и др.);
- выдача льготного кредита;
- субсидии на питание, отдых и т.д.

7. ПОРЯДОК МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

7.1. Порядок предоставления права самоконтроля.

7.1.1. Исполнитель, изъявивший желание самостоятельно контролировать качество выполняемых им работ, подает заявление на имя руководителя подразделения.

7.1.2. Руководитель подразделения рассматривает заявление и, по согласованию с председателем общественной комиссии по качеству, выдает свое заключение.

7.1.3. Служба качества при положительных результатах аттестации передает заявление руководителю предприятия для оформления приказа.

7.1.4. На основании приказа руководителя предприятия исполнителю предоставляется право на самоконтроль, выдается удостоверение.

7.1.5. В случае получения отрицательной оценки при аттестации, комиссия назначает исполнителю срок следующей аттестации, но не менее чем через месяц.

7.1.6. При переводе работника на другой участок работы с изменением объема и характера работ, его право самоконтроля утрачивает силу.

7.2. В случае нарушения технологической дисциплины, допущения брака или других производственных упущений, исполнитель лишается права самоконтроля.

7.3. При качественном выполнении работ исполнителю, по представлению руководителя подразделения, объявляется благодарность приказом по предприятию.

7.4. Объявление благодарности (публичное).

7.5. Представление к общественным и государственным наградам.

8. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

8.1. Специалистам, прошедшим повышение квалификации и аттестацию выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 5% от должностного оклада.

8.2. В зависимости от коэффициента качества труда, исполнитель поощряется премией, назначаемой приказом руководителя предприятия по представлению руководителя подразделения.

8.3. Выдаются льготные кредиты.

8.4. Оплачивается дополнительное медицинское страхование.

8.5. Оплачивается дополнительное образование.

8.6. Компенсируются расходы на связь (мобильный телефон, интернет и др.).

