

## Информация о доходах сотрудников ООО ГК «Информ–Системы»

Система мотиваций в компании построена таким образом, что заработок сотрудника – это прямой показатель его эффективности. Компания придерживается принципа открытости: абсолютно вся информация о доходах сотрудников и их эффективности публикуется на мониторах статистики компании и доступна к просмотру в режиме реального времени в каждом отделе.

Ежемесячный доход сотрудников состоит из:

- 1. Окладная ставка.** Размер оклада зависит от занимаемой сотрудником должности, составляет от 22 000 до 55 000 рублей в месяц и выплачивается в виде аванса и заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца. Чем выше квалификация занимаемой должности, тем больше окладная ставка сотрудника.
- 2. Вводная надбавка.** Устанавливается в связи с большими затратами времени на саморазвитие новым сотрудникам в первые 3 месяца работы с момента заключения трудового договора. Надбавка является дополнением к окладной ставке сотрудника и выплачивается при выполнении заранее определенных условий: сотрудник должен работать в текущем месяце с эффективностью не менее 65%, руководитель – с эффективностью не менее 30% и обеспечить эффективность своих сотрудников не менее 50%, менеджеры должны соблюдать норматив по количеству контактов. Размер вводной надбавки зависит от занимаемой сотрудником должности, сложности и объема устанавливаемых условий, и составляет от 2 000 до 45 000 рублей. Если сумма премии сотрудника в отчетном месяце превысила сумму вводной надбавки, то вместо вводной надбавки выплачивается премия.
- 3. Премия за выполненную работу.** Премия выплачивается ежемесячно за выполнение внутренних работ и задач. В течение месяца в системе коллективной работы группы сотрудник добавляет в свой табель записи, указывая количество нормо-часов, которое заняла работа и тип работ. Чем больше сотрудник выполнит работы, тем больше будет сумма его премии за месяц. Средний размер премии колеблется от 15 до 150 тысяч рублей.
- 4. Премия от прибыли компании.** Выплачивается ежемесячно после формирования отчетов с результатами работы. Общий фонд премии составляет 60% от прибыли компании. Премия распределяется по сотрудникам исходя из объема выполненной работы, эффективности работы, соблюдения правил внутреннего распорядка и ведения здорового образа жизни. Размер премии заранее невозможно предвидеть т.к. закрытые сделки с разного уровня клиентами в том или другом месяце могут значительно влиять на премиальный фонд.
- 5. Руководящая надбавка.** Выплачивается, ежемесячно, старшим группам должностей, начальникам отделов и директору. Размер надбавки устанавливается в виде процента от премии подчиненных сотрудников: для старших групп должностей – 25%, для начальников отделов и директора – 50% и включаются в итоговую сумму премии руководителей за месяц. Размер руководящей надбавки зависит от количества человек в подчинении и составляет от 30 до 200 тысяч рублей.
- 6. Учредительные выплаты.** Проработав в компании более 1 года, сотрудник имеет возможность стать соучредителем юридических лиц, входящих в Группу. Сделка оформляется в виде договора купли-продажи доли, или договора на выполнение определенных работ, эквивалентных по стоимости. Учредители ежеквартально получают дополнительный доход в виде дивидендов, размер которых зависит от размера принадлежащих ему учредительных

долей. В настоящий момент соучредителям выплачено уже более 35 млн. рублей учредительных выплат.

7. **Вознаграждение за работу удаленных сотрудников по договору ГПХ.** В договоре для удаленных сотрудников указывается 3 ставки для мотивации выполнения большего объема работ по договору: на работы до 80 часов в месяц - 65%, на работы от 80 до 140 часов ставка нормо-часа составляет 100% ставки компании, на работы свыше 140 часов - 135%. Стоимость нормо-часа зависит от типа выполняемой работы и варьируется от 300 до 1800 рублей.