



Приложение

к приказу ГУП СК  
«Ставрополькрайводоканал»

«20» января 2020 года № 22-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о нематериальном стимулировании работников  
ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основе проведенного исследования удовлетворенности работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» (далее – предприятие) условиями труда и описывает принципы и правила распределения нематериального вознаграждения.

1.2. Применение нематериального стимулирования направлено на решение следующих задач:

- повышение продуктивности труда работников;
- удовлетворенность работников условиями труда;
- благоприятный профессиональный микроклимат на предприятии;
- осознание работниками престижа предприятия, в котором они работают.

1.3. Все работники могут поощряться за добросовестный труд и достигнутые экономические, материальные, финансовые и другие результаты.

1.4. Поощрение работников предприятия производится по решению генерального директора (директора филиала) при наличии финансовой возможности за счет средств ГУП СК «Ставрополькрайводоканал».

**2. Структура системы нематериального стимулирования**

2.1. Система нематериального стимулирования формируется из следующих основных видов нематериальных стимулов:

2.1.1. Поощрение работников:

– публичное признание результатов труда работников в виде благодарности за экономию средств предприятия, новаторство, рационализаторскую деятельность и т.п.;

– выдача статусных знаков отличия, благодарственных писем за продолжительную и безупречную работу, добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

– занесение на Доску почета за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, а именно: досрочное выполнение производственного плана улучшение качества выполняемых работ;

– награждение кубками, медалями, дипломами, вручение сувениров, сертификатов на приобретение ценных вещей и т.д. за участие и занятие

победных мест в корпоративных профессиональных и спортивных соревнованиях или других конкурсах\*.

– поздравление работников со значимыми датами (юбилеи – 50, 55, 60, 65 лет, свадьба, рождение ребенка).

2.1.2. Изменение статуса работника:

– повышение по должности, ротация или другая желаемая для работника смена деятельности.

2.1.3. Обучение работников как способ нематериального стимулирования:

– стажировка, участие в семинарах, тренингах, повышение квалификации.

2.1.4. Проведение корпоративных мероприятий:

– мероприятия в честь ежегодных государственных праздников (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день);

– мероприятия чествования предприятия (День жилищно-коммунального хозяйства, Юбилей филиала);

– мероприятия для развлечения и объединения интересов работников (выездные мероприятия, спортивные конкурсы, профессиональные конкурсы);

– мероприятия с участием членов семьи (конкурс рисунка для детей работников, спортивная игра «Папа, мама, я – спортивная семья» и т.п.).

2.1.5. Предоставление работникам возможности получения медицинских услуг и реабилитационно-восстановительного лечения (РВЛ) по полису добровольного медицинского страхования (ДМС).

2.1.6. Дополнительные меры (разнообразные малобюджетные (стоимость которых не превышает трех тысяч рублей) виды стимулирования работников)\*:

– билеты в кино, театр, на концерт и т.п.;

– профессиональная литература;

– публикация статьи о работнике на официальном сайте предприятия;

– поздравление от руководства в день рождения.

Данный перечень применяется руководителями подразделений дополнительно в качестве вспомогательных средств для стимулирования работников к выполнению и перевыполнению работы, работы вне рабочего времени, в качестве компенсации работникам, если те использовали собственную технику, инструменты, автомобили, для выполнения рабочих задач.

### **3. Порядок реализации нематериального стимулирования**

3.1. Меры поощрения не применяются к работникам, совершившим в оцениваемый период хотя бы один дисциплинарный проступок и имеющим в связи с этим дисциплинарное взыскание, поскольку непременным основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей.

3.2. Добросовестным является исполнение трудовых обязанностей работником в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению его работы, с соблюдением правил и норм, установленных трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка,

инструкциями и требованиями по охране труда и другими локальными нормативными документами.

3.3. Нематериальное стимулирование применяется к работникам по самостоятельному решению генерального директора (директора филиала) либо по решению на основании представления непосредственного руководителя работника (оформляется служебной запиской).

---

\*С учетом ст. 575-576 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.03.2019, с изм. от 03.07.2019)