

Общество с ограниченной ответственностью
Сибирские информационные системы

634055, Россия, Томск, пр. Развития, д. 3, оф. 607, тел.: (3822) 70-16-79
ИНН 7017118839 КПП 701701001 ОГРН 1057000156927

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ООО «Сибирские информационные
системы»

И.И.И.
И.О. Михайловский
17 марта 2016 года



Кадровая и социальная политика

ООО «Сибирские информационные системы»

Основные положения кадровой политики

Компания ООО «Сибирские информационные системы» в целом. Стабильность, надежность и гарантия обязательств. Ориентация на долгосрочные результаты работы. Общая атмосфера в компании, уважение прав и интересов сотрудника. Поддержка профессионального роста и развитие карьеры сотрудников.

Планирование и замещение вакансий

Набор новых сотрудников, адаптация, испытательный срок, программа по стажировке студентов специализированных учебных заведений, программа "Кадровый резерв" и дополнительное обучение...

Оценка труда. Система вознаграждения и финансовой мотивации

Заработная плата, премиальные выплаты, оплата больничных и прочие выплаты...

Организация трудового процесса. Социальная поддержка

Режим работы, условия труда, социальные гарантии (перечисление налогов в соответствующие фонды, добровольное медицинское страхование, дополнительные пособия...)

Корпоративная жизнь

Коллективные праздники и отдых, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия...

Основные положения кадровой политики ООО «Сибирские информационные системы» - это люди

Компания ООО «Сибирские информационные системы» – это, прежде всего, люди. Ни финансы, ни проекты не являются определяющими ресурсами и основой успеха в нашем бизнесе. Главная ценность и условие успеха компании – это сотрудники.

Стабильность, надежность и гарантия обязательств со стороны компании - это ключевая характеристика политики компании. Компания стремится к построению долгосрочной системы взаимоотношений с сотрудниками.

Ориентация на долгосрочные результаты работы

Одним из основных принципов кадровой политики компании является ориентация на долгосрочные цели и выбор приоритетных направлений развития. Соответственно, при оценке эффективности работы сотрудников и планировании карьеры ключевую роль играет оценка крупных, долгосрочных результатов работы. Параллельно с этим существует система оценки кратковременных результатов – проектные премии, которые позволяют каждому сотруднику убедиться, что стремление к профессиональному росту, инициативность и ответственность в повседневной работе будут оценены руководством.

Уважение прав и интересов сотрудника

Вся система взаимоотношений между компанией и сотрудниками строится на базе действующего законодательства, основой служит Трудовой кодекс РФ. В компании выполняются нормы, предусмотренные трудовым законодательством, а в некоторых случаях принятые в компании нормы обеспечивают даже более полную и широкую социальную защищенность сотрудников. В компании исключен произвол руководителей любого уровня и необоснованные решения, ущемляющие интересы сотрудников, однако это не отменяет персональной ответственности каждого сотрудника за результаты своей работы.

Общая атмосфера в компании: доброжелательность, демократичность, творчество.

В компании сложилась спокойная, доброжелательная, демократичная и творческая атмосфера. Управление компанией, в первую очередь, основано на авторитете руководителей всех уровней и на стремлении достичь консенсуса в спорных ситуациях. Руководители компании всех уровней открыты для общения со всеми сотрудниками.

Суть и содержание работы большинства сотрудников дает возможность и, более того, обязательно предполагает творческий подход к решению профессиональных задач.

Корпоративные ценности

Ценность №1 Work is fun

Нашей довольно интеллектуальной и весьма тяжелой деятельностью эффективно заниматься можно, только если эта деятельность приносит моральное удовлетворение. Эта ценность необходима в корпоративной культуре для фильтрации людей, обменивающих некоторое количество времени на некоторое количество денег, а также фильтрации людей, не готовых поступиться некоторой частью иных радостей жизни ради работы.

Ценность №2 Свобода

Мы не осуществляем микроменеджмента и не стоим за плечом. С другой стороны, как известно из марксизма-ленинизма, свобода есть осознанная необходимость. Поэтому сотрудники должны обладать известной степенью самодисциплины, чтобы работать без микроменеджмента. Это ценность уменьшает затраты на менеджмент.

Ценность №3 Равенство

Нет отношения «Я начальник – ты дурак». Более того, нам интересны те сотрудники, которые приносят что-то свое. Эта ценность необходима в корпоративной культуре компании для повышения эффективности высококвалифицированных сотрудников.

Ценность №4 Братство

Мы не имеем четко определенного соц.пакета, но в случае проблем и в рамках наших возможностей честно помогаем нашим сотрудникам.

Поддержка профессионального роста и развитие карьеры сотрудников

Руководство компании заинтересовано в профессиональном росте сотрудников, готово поддерживать и создавать условия для продвижения тех, кто способен брать на себя ответственность не только за результаты своей деятельности, но и за реализацию коллективных проектов, проявлять разумную инициативу и творчество.

Внимание к сотрудникам со стороны компании

Отношение к любому члену нашего коллектива изначально проникнуто уважением и заботой. Компания стремится создавать все условия для того, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя частью большого и дружного коллектива.

Планирование и замещение вакансий

Набор новых сотрудников

Система набора новых сотрудников в компанию построена на безусловном уважении прав кандидатов на вакансии. Основными условиями замещения вакансии является соответствие профессиональных навыков кандидата требованиям конкретной вакансии, разделение кандидатом принципов кадровой политики компании и желание работать в компании. Набор новых сотрудников на имеющиеся в компании вакансии всегда проходит на конкурсной основе.

Адаптация. Испытательный срок

Уважение и помощь гарантированы всем вновь приходящим в компанию. И руководство, и все сотрудники сделают все возможное для скорейшей адаптации новичков в компании. Всем приходящим работать в компанию выдается специальная подборка материалов, позволяющих ускорить знакомство нового сотрудника с компанией. Этой цели во многом посвящен и данный материал.

Как правило, для новых сотрудников устанавливается испытательный срок, в соответствии с законодательством не превышающий 3-х месяцев.

Карьера в компании

Программа "Кадровый резерв"

В целях поддержания стремления сотрудников компании к профессиональному и личностному развитию в компании введена программа "Кадровый резерв". Одним из основных принципов кадровой политики является поддержка профессионального роста сотрудников компании. Всестороннее развитие специалистов, работающих в организации, – один из основополагающих факторов успеха всей компании.

Программы обучения

Учитывая широкую сферу профессиональных знаний, помимо мероприятий в рамках программы "Кадровый резерв", в компании есть несколько направлений краткосрочного образования и повышения квалификации, в рамках которых привлекаются ведущие специалисты по обмену опытом.

Оценка труда. Система вознаграждения и финансовой мотивации

Заработная плата (гарантированный доход)

Доходы сотрудника состоят из двух частей: гарантированного дохода (зарботной платы) и возможной премии. Заработная плата перечисляется на банковские карточки.

Уровень гарантированного дохода определяется в рублях. Поскольку в стране постоянно наблюдается процесс общего удорожания жизни, руководство компании считает необходимым поддерживать уровень доходов сотрудников. В связи с этим заработная плата ежегодно индексируется в соответствии с уровнем инфляции в Москве.

Премии

Помимо достойной заработной платы в компании существует премиальные выплаты. Назначение премии осуществляется на основании результатов работы, индивидуально для каждого сотрудника и может варьироваться в пределах от 30% до 100% от месячного оклада, а в некоторых случаях, при проявлении особенной инициативы и ответственности, размер премии может быть и большим.

Оплата больничных. Прочие выплаты

В компании выплачиваются 100% официально оформленные больничные листки. В компании строго по законодательству оплачиваются отпуска по уходу за детьми, а также производятся прочие выплаты, предусмотренные законом.

Организация трудового процесса. Социальная поддержка

Режим работы

Для сотрудников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Суббота и воскресенье являются выходными днями. Праздничные дни в соответствии с федеральным законодательством являются нерабочими для сотрудников.

Рабочий день начинается в 09-00 и заканчивается в 18-00, если не определен иной график, связанный с производственной необходимостью.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Все сотрудники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск протяженностью 28 календарных дней. По желанию сотрудника и по согласованию с непосредственным руководителем отпуск

может быть разделен на несколько периодов. Практически все сотрудники имеют возможность взять отпуск в летний период.

Условия труда

В компании созданы все условия для полноценного труда. Любое рабочее место организуется задолго до выхода на работу нового сотрудника.

Все сотрудники обеспечиваются современной компьютерной техникой и необходимым программным обеспечением.

Каждое рабочее место оборудуется удобной функциональной мебелью.

На всех персональных компьютерах обеспечивается доступ в Интернет. В случае производственной необходимости доступ в Интернет круглосуточный.

На территории здания своя столовая, в которой поддерживаются льготные цены для сотрудников. Столовая открыта каждый рабочий день с 12-00 до 15-00. Разнообразное меню (в т.ч. диетическое и постное) обеспечивает возможность полноценного горячего питания для всех сотрудников.

Социальная поддержка

Работа в компании, при условии добросовестного и ответственного выполнения своих обязанностей, – это не только гарантия долгосрочной занятости, но и все более полной социальной защищенности.

В полном соответствии с законодательством компания перечисляет все налоги с заработной платы сотрудников в соответствующие фонды (в том числе в пенсионный фонд и в фонд социального страхования).

Корпоративная жизнь

Коллективные праздники и отдых

В компании гордятся и дорожат духом сотрудничества, который сложился в коллективе. Компания стремится поддерживать также неформальное общение сотрудников и создавать дружескую атмосферу в коллективе. Этому способствуют корпоративные праздники.

На протяжении многих лет мы всем коллективом встречаем Новый год, празднуем День защитника отечества, Международный женский день. Помимо этого есть свои традиции отмечать дни рождения коллег, а иногда и профессиональные праздники. Меняются места проведения этих мероприятий, их формат и творческая программа, но неизменным остается интерес и приятные воспоминания. Инициативу коллектива всегда сопровождает организационная поддержка компании.

Спортивные и оздоровительные мероприятия

В компании большое внимание уделяется спорту и оздоровительным мероприятиям. Поддерживаются и всячески приветствуются любые коллективные оздоровительные мероприятия.

Культурно-массовые мероприятия

В компании реализуются тематические программы посещения театров, концертных залов. Для детей сотрудников в новогодние праздники организуется корпоративная Новогодняя Елка.