

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31 марта 2014 г. № 17

г. Минск

Об утверждении Рекомендаций по
применению комиссионной
системы оплаты труда работников
коммерческих организаций

На основании подпункта 7.1.1 пункта 7 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые Рекомендации по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия.

Министр

М.А. Щёткина

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Министерства труда
и социальной защиты
Республики Беларусь
от 31 марта 2014 № 17

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ КОМИССИОННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Термины и их определения

Для целей настоящих Рекомендаций используются следующие термины и их определения:

комиссионная система оплаты труда – система оплаты труда, при которой размер заработной платы работников ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом;

тарифная часть заработной платы – часть заработной платы работника, определяемая исходя из тарифной ставки (оклада);

комиссионное вознаграждение – выплаты стимулирующего характера (комиссионные и (или) премиальные) работникам, основные функции которых связаны с реализацией продукции, товаров (работ, услуг);

норматив комиссионного вознаграждения – установленный размер комиссионного вознаграждения от реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе дифференцированный в зависимости от объемов продаж, территории продаж, сложности сбыта продукции, категории работников, прибыльности конкретной продукции и других факторов;

система комиссионных выплат – разновидность комиссионной системы оплаты труда, при которой заработная плата работников не имеет тарифной части и, в основном, состоит из комиссионных выплат;

повременная система с комиссионными выплатами – разновидность комиссионной системы оплаты труда, при которой работникам сверх тарифной заработной платы за фактически отработанное время производятся комиссионные выплаты;

повременно-премиальная система с комиссионными выплатами – разновидность комиссионной системы оплаты труда, при которой работникам сверх тарифной заработной платы за фактически отработанное время производятся премиальные и комиссионные выплаты;

коллективная комиссионная система оплаты труда – оплата труда по результатам труда коллектива (подразделения или профессионально-квалификационной группы работников) с учетом личного трудового вклада каждого работника в общий результат работы коллектива в части реализации продукции, товаров (работ, услуг);

коллективный фонд заработной платы – сумма денежных средств, предназначенных для оплаты результатов труда коллектива работников и распределяемых в зависимости от личного трудового вклада каждого работника в общий результат работы коллектива в соответствии с установленным в коммерческой организации порядком.

ГЛАВА 1.

Общие положения

1. Рекомендации по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций (далее–рекомендации) разработаны в соответствии с законодательством о труде на основе практики применения комиссионной системы оплаты труда работников, занятых реализацией продукции, товаров (работ, услуг) в коммерческих организациях, а также с учетом зарубежного опыта.

2. Рекомендации предназначены для оказания методической помощи руководителям и специалистам коммерческих организаций всех форм собственности в применении комиссионной системы оплаты труда и могут быть использованы при разработке локальных нормативных правовых актов организации по применению комиссионной системы оплаты труда в коммерческих организациях.

ГЛАВА 2.

Разновидности комиссионной системы оплаты труда и условия применения

3. Комиссионная система оплаты труда может применяться для подразделений организации, различных категорий и профессионально-квалификационных групп работников, основные функции которых связаны с реализацией продукции, товаров (работ, услуг).

4. Комиссионная система оплаты труда предполагает, что в структуре заработной платы работников содержатся комиссионные и (или) премиальные выплаты, направленные на их мотивацию к выполнению функций, связанных с реализацией продукции, товаров (работ, услуг).

Разновидности комиссионной системы оплаты труда работников:
система комиссионных выплат;

повременная система с комиссионными выплатами;
 повременно-премиальная система с комиссионными выплатами;
 коллективная комиссионная система оплаты труда.

4.1. Система комиссионных выплат.

Система комиссионных выплат предполагает, что заработная плата работников состоит, в основном, из комиссионных выплат, сумма которых рассчитывается исходя из установленного фиксированного или переменного норматива (нормативов) комиссионного вознаграждения в привязке к реализации продукции, товаров (работ, услуг): объему продаж в натуральном или стоимостном выражении, выручке от реализации продукции, товаров (работ, услуг), прибыли от реализации продукции и др.

Основными достоинствами данной системы являются:

непосредственная зависимость комиссионного вознаграждения работников от результатов их деятельности;

простота исчисления заработной платы.

Условный пример: Наниматель устанавливает систему комиссионных выплат работникам отдела сбыта.

Норматив комиссионных выплат устанавливается в процентном отношении от объема продаж:

<i>Объем продаж, млн. руб.</i>	<i>Норматив комиссионных выплат, %*</i>
<i>До 100</i>	<i>1,0</i>
<i>100–120</i>	<i>1,2</i>
<i>120–150</i>	<i>1,4</i>
<i>150–180</i>	<i>1,6</i>
<i>Свыше 180</i>	<i>1,8</i>

В зависимости от региона реализации применяются повышающие коэффициенты в следующих размерах:*

Республика Беларусь – 1,0;

Российская Федерация- 1,3;

Литва 1,4;

Германия - 1,5.

Предусматриваются условия снижения ежемесячного вознаграждения.

Фактическая сумма вознаграждения уменьшается:*

-при невыполнении доведенного плана по продажам (отгрузке, прибыли, рентабельности, поступлению денежных средств)- на 30%;

-при несвоевременном оформлении договоров- на 10%;

- при несоблюдении трудовой и исполнительской дисциплины – 15%.

Фактическая сумма ежемесячного вознаграждения повышается:
при сокращении запасов готовой продукции- на 20%.*

4.2. Повременная система с комиссионными выплатами.

Повременная система с комиссионными выплатами предполагает начисление работникам тарифной части заработной платы за фактически отработанное время и комиссионных выплат, сумма которых рассчитывается исходя из установленного норматива (нормативов) вознаграждения от реализации продукции, товаров (работ, услуг). При этом может устанавливаться минимальное значение показателя (показателей) реализации продукции, товаров (работ, услуг), объема продаж, после превышения которого предусматриваются комиссионные выплаты.

Основными достоинствами данной системы являются:

гибкость системы, обеспечиваемая прямой зависимостью размера вознаграждения от показателей реализации продукции, товаров (работ, услуг);

простота начисления заработной платы;

Условный пример: Повременная система с комиссионными выплатами устанавливается в организации для продавцов.

Продавцам устанавливается тарифный оклад, рассчитанный исходя из тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, и тарифных коэффициентов тарифной сетки, установленной в организации.

Размер ежемесячного вознаграждения продавцам устанавливается в процентном отношении от объема выручки, полученной от реализации продукции:

<i>Объем выручки, полученной от реализации продукции, млн. руб.</i>	<i>Норматив комиссионных выплат, % от объема выручки*</i>
<i>до 30</i>	<i>0</i>
<i>30-60</i>	<i>10</i>
<i>60-100</i>	<i>12</i>
<i>Свыше 100</i>	<i>14</i>

Условия снижения:*

при невыполнении доведенного плана по продажам - на 50%;

при наличии претензий со стороны покупателей - на 10%;

при несоблюдении трудовой и исполнительской дисциплины - на 15%.

Условия повышения ежемесячного вознаграждение:*

- при освоении новых рынков сбыта- на 10 процентов.

4.3. Повременно-премиальная система с комиссионными выплатами.

Повременно-премиальная система с комиссионными выплатами предполагает наличие в заработной плате работников трех следующих

составляющих: тарифной части заработной платы, комиссионных выплат, обеспечивающих достижение показателей реализации продукции, товаров (работ, услуг), объема продаж; премиальных выплат за рост показателей эффективности работы организации.

Основным достоинством данной системы является то, что она позволяет обеспечить относительную равномерность заработной платы при сезонном характере продаж (например, комиссионные выплаты за показатели реализации могут использоваться в периоды высоких продаж, премиальные выплаты за достижение иных показателей – в периоды спада продаж).

Условный пример: В организации для работников маркетинговых служб установлена повременно-премиальная система с комиссионными выплатами.

Работникам маркетинговых служб установлены:
оклады согласно действующей в организации системы оплаты труда;

размер ежемесячного вознаграждения в фиксированном размере, который составляет 10 процентов от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг);*

надбавки за стаж работы в организации;

надбавки за сложность и напряженность в работе;

ежемесячная премия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, выплачиваемая в размерах, в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о премировании;

вознаграждение по итогам работы за год.

Условия снижения и (или) повышения ежемесячного вознаграждения:*

фактическая сумма ежемесячного вознаграждения снижается:

- при увеличении запасов готовой продукции- на 20%;

- при несвоевременном оформлении договоров- на 10%;

- при росте дебиторской задолженности- на 40%;

- при несоблюдении трудовой и исполнительской дисциплины- на 15 %;

фактическая сумма ежемесячного вознаграждения повышается:

- при освоении новых рынков-на 20%.

**- все размеры нормативов их дифференциация, условия снижения и повышения в примерах приведены условно.*

4.4. Коллективная комиссионная система оплаты труда.

Коллективная комиссионная система оплаты труда применяется при наличии общего результата работы коллектива работников (подразделения или профессионально-квалификационной группы

работников по реализации продукции, товаров (работ, услуг), по которому в организации осуществляется бухгалтерский учет, статистическая и (или) оперативная отчетность.

Варианты возможной коллективной комиссионной системы оплаты труда приведены в приложении.

5. Наниматель самостоятельно в локальном нормативном правовом акте определяет перечень категорий работников, которым устанавливается комиссионная система оплаты труда, размеры нормативов комиссионных выплат, их дифференциацию в зависимости от объема реализации продукции, рынков сбыта и т.д., условия снижения и (или) повышения ежемесячного вознаграждения и их размеры.

ГЛАВА 3

Разработка и применение комиссионной системы оплаты труда

6. Основными принципами применения комиссионной системы оплаты труда являются:

направленность комиссионной системы оплаты труда на увязку заработной платы работника с реализацией продукции, товаров (работ, услуг);

простота комиссионной системы оплаты труда для понимания работниками;

гибкость комиссионной системы оплаты труда, позволяющая оперативно реагировать на изменения рынка;

соблюдение минимальных государственных гарантий по оплате труда.

7. Основными этапами разработки комиссионной системы оплаты труда работников, занятых реализацией продукции, товаров (работ, услуг) являются:

анализ финансово-хозяйственной деятельности организации, в том числе маркетинговой и сбытовой деятельности;

определение перечня работников, для которых устанавливается комиссионная система оплаты труда;

выбор комиссионной системы оплаты труда;

определение структуры заработной платы работников, основные функции которых связаны с реализацией продукции, товаров (работ, услуг);

установление нормативов комиссионного вознаграждения;

установления условий снижения и (или) повышения ежемесячного комиссионного вознаграждения.

8. Маркетинговая и сбытовая деятельность организации на предшествующий период уточняется по результатам оценки внешних и

внутренних факторов (потенциала рынка, степени рыночной конкуренции, экономических, законодательных, социальных и иных условий) и анализа результатов деятельности организации за предыдущий период.

9. Перечень работников, для которых устанавливается комиссионная система оплаты труда, может включать:

-наименование должностей, профессий (руководители, специалисты, другие служащие, рабочие);

-наименование структурных подразделений (управления, отделы, службы, сектора и др.);

-конкретных специалистов.

10. Выбор комиссионной системы оплаты труда осуществляется путем анализа финансового состояния организации, в том числе маркетинговой и сбытовой деятельности организации, категорий работников, занятых реализацией продукции, товаров (работ, услуг) и выполняемых ими функций, продолжительности и сезонности продаж, других факторов.

11. Определение структуры заработной платы работников, основные функции которых связаны с реализацией продукции, товаров (работ, услуг), осуществляется путем определения тарифной части заработной платы и выбора видов выплат стимулирующего и компенсирующего характера, других выплат, предусмотренных локальными нормативными правовыми актами организаций.

12. Норматив комиссионного вознаграждения может быть фиксированным либо дифференцированным в зависимости от объемов продаж, категории персонала, региона реализации продукции, суммы выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг), ассортимента продукции и других факторов, учитывающих специфику деятельности организации и направленных на усиление материальной заинтересованности работников.

Размер норматива комиссионного вознаграждения зависит от разновидности комиссионной системы оплаты труда, планируемого уровня заработной платы работников, соотношения между тарифной частью заработной платы и комиссионным вознаграждением, показателей эффективности деятельности.

13. Установленные нормативы комиссионного вознаграждения могут корректироваться при:

изменении условий реализации продукции, товаров (работ, услуг);

изменении задач, стоящих перед подразделениями и работниками, основные функции которых связаны с реализацией продукции, товаров (работ, услуг);

отсутствии ожидаемого экономического эффекта и т.д.

13.1. Условия повышения ежемесячного комиссионного вознаграждения могут быть установлены в случаях:

двукратного и более превышения установленной суммы выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг), освоения новых рынков сбыта;
и других;

13.2. Условия снижения ежемесячного комиссионного вознаграждения могут быть установлены в случаях:

увеличения запасов готовой продукции;
невыполнения доведенного плана по продажам (отгрузке, прибыли, рентабельности, поступлению денежных средств);
несвоевременного оформления договоров;
роста дебиторской задолженности;
наличия рекламаций со стороны покупателей;
несоблюдения трудовой и исполнительской дисциплины;
и других.

14. Сроки начисления и выплаты комиссионного вознаграждения устанавливаются с учетом длительности цикла продаж и возможностей оценки результатов продаж, установленного вида комиссионной системы оплаты труда (месяц, квартал и т.д.).

15. Порядок и условия применения комиссионной системы оплаты труда в коммерческих организациях устанавливаются на основании Положения об оплате труда (далее – Положение), трудового договора (контракта) с работником.

16. Введение комиссионной системы оплаты труда является существенными условиями оплаты труда. При этом наниматель обязан соблюдать нормы статьи 32 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ь

Приложение к
Рекомендациям по
применению
комиссионной
системы оплаты труда
работников коммерческих
организаций.

ВАРИАНТЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ КОМИССИОННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Вариант 1. Коллективный фонд заработной платы формируется как сумма комиссионных выплат, рассчитанных в целом для подразделения на основе фиксированного (или переменного) норматива вознаграждения в зависимости от размера выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Вариант 2. Расчетная сумма комиссионных выплат определяется для подразделения в целом на основе фиксированного (или переменного) норматива вознаграждения в зависимости от размера выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Коллективный фонд заработной платы получается в результате корректировки расчетной суммы комиссионных выплат подразделения на:

- процент выполнения плана по отгрузке продукции;
- процент выполнения плана по поступлению денежных средств.

Вариант 3. Коллективный фонд заработной платы формируется как сумма комиссионных выплат, рассчитанных для подразделения в целом на основе постоянных нормативов вознаграждения в зависимости от поступления денежных средств от реализации продукции, товаров (работ, услуг). Например:

- 2,0 % от суммы денежных средств, полученных по предоплате;
- 1,5 % от сумм с отсрочкой платежа до 15 дней;
- 1,0 % от сумм с отсрочкой платежа до 30 дней;
- 0,5% – от сумм с отсрочкой платежа до 60 дней.

Вариант 4.

Определяется коллективный фонд заработной платы подразделения на основе фиксированного (или переменного) норматива вознаграждения в зависимости от размера выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Подлежащая распределению между работниками часть коллективного фонда заработной платы распределяется между

работниками подразделения пропорционально их тарифной части заработной платы с учетом личного трудового вклада.

Вариант 6.

Коллективный фонд заработной платы формируется как сумма комиссионных выплат, рассчитанных в целом для подразделения на основе постоянного или переменного фиксированного (или переменного) норматива вознаграждения в зависимости от размера выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Сумма премиальных выплат работнику за индивидуальные результаты работы составляет до 40 % от тарифной заработной платы.

Во всех вариантах коллективный фонд заработной платы распределяется между работниками подразделения пропорционально их тарифной части заработной платы с учетом личного трудового вклада.