

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 февраля 2012 г. № 30

г. Минск

Об утверждении Рекомендаций
по созданию системы материального
и морального стимулирования за
выпуск продукции, пользующейся
спросом на внешних рынках

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 созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках.

2. Признать утратившими силу:

постановление Министерства труда Республики Беларусь от 16 октября 2000 г. № 132 «Об утверждении Рекомендаций по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск экспортной продукции, пользующейся спросом на внешних рынках»;

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 февраля 2009 г. № 23 «О внесении изменений в Рекомендации по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск экспортной продукции, пользующейся спросом на внешних рынках».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 марта 2012 г.

Министр

М.А. Щёткина

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Министерства труда и
социальной защиты
Республики Беларусь
28.02.2012 № 30

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗА ВЫПУСК ПРОДУКЦИИ,
ПОЛЬЗУЮЩЕЙСЯ СПРОСОМ НА ВНЕШНИХ РЫНКАХ

1. Настоящие Рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи коммерческим организациям по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках.

2. В соответствии с законодательством и с учетом настоящих Рекомендаций организациями разрабатываются положения о премировании и моральном поощрении работников за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках.

3. Премирование и моральное поощрение организуются с целью обеспечения единства интересов работников различных категорий в изготовлении высококачественной продукции, пользующейся спросом на внешних рынках.

4. Премирование работников структурных подразделений организаций может осуществляться исходя из конкретных задач, стоящих перед ними, с учетом темпов роста объемов экспорта и валютной выручки, удельного веса экспортируемой продукции в реализованной, расширения ассортимента экспортируемой продукции и других показателей.

5. Премировать рекомендуется тех работников, которые принимают непосредственное участие в разработке ассортимента изделий, организации производства, изготовлении, упаковке, отгрузке и реализации продукции на экспорт.

6. Премирование работников научно-исследовательских, конструкторских организаций, непосредственно участвующих в создании продукции для экспорта и в разработке технологии ее производства, производится за счет средств, предусмотренных договорами с организациями на создание продукции для экспорта и разработку технологии производства экспортной продукции, а также за счет прибыли, получаемой в результате реализации созданной продукции для экспорта. Размер отчислений от прибыли, получаемой от реализации созданной

продукции на экспорт для стимулирования работников научно-исследовательских, конструкторских организаций, определяется нанимателем.

7. Круг премируемых работников и конкретные размеры премий устанавливаются нанимателем.

Размеры и условия премирования руководителей организаций за обеспечение выпуска продукции, пользующейся спросом на внешних рынках, могут определяться органом, заключившим контракт.

8. Премирование работников рекомендуется производить по результатам выполнения контрактов на поставку продукции на экспорт и поступления валютных средств.

9. Отдельные работники могут лишаться премий полностью или частично в случае невыполнения условий договоров (контрактов) на поставку продукции на экспорт.

В случае получения претензий на отгруженную на экспорт продукцию, работники, по вине которых допущено изготовление некачественной продукции, лишаются премии полностью в том периоде, в котором поступили претензии.

10. В целях повышения заинтересованности работников коммерческих организаций в обеспечении роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции, поступления валютной выручки наниматель имеет право:

осуществлять выплату ежемесячного вознаграждения работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами. При этом иные выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) указанным работникам не начисляются и не выплачиваются;

предусматривать в контрактах работникам, обеспечивающим поступление валютной выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг), персональные условия оплаты труда, включающие оклады (ставки), исчисленные в кратных размерах к тарифной ставке первого разряда, действующей в коммерческой организации, и не ограниченные максимальными размерами выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии), а работникам, непосредственно участвовавшим в заключении внешнеэкономической сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации – вознаграждение в процентном отношении от суммы этой сделки (договора).

Конкретные размеры, порядок и условия вышеотмеченных выплат определяются нанимателем в коллективном договоре, соглашении, другом локальном нормативном правовом акте, принятых в соответствии с законодательством, и (или) трудовом договоре (контракте), если иное не установлено законодательством.

11. Собственник имущества организации либо орган, уполномоченный заключать контракты с руководителями коммерческих организаций, вправе определять этим руководителям условия оплаты их труда в зависимости от снижения запасов готовой продукции, реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, и (или) поступления валютной выручки в соответствии с порядком материального стимулирования работников, предусмотренных пунктом 10 настоящих Рекомендаций.

12. В качестве мер морального стимулирования рекомендуется шире использовать действующую систему морального поощрения работников: вручение грамот к юбилейным и праздничным датам, занесение в Книгу Трудовой Славы, объявление благодарностей и занесение на Доску почета.

За достижение высоких показателей в разработке и производстве продукции на экспорт наиболее отличившиеся работники организаций по итогам работы за год могут быть представлены к награждению почетными грамотами, правительственными наградами.

В качестве дополнительных мер морального стимулирования можно использовать следующие: создание условий и содействие при повышении квалификации работников, направление на обучение и стажировку в зарубежные страны, привлечение их к участию в инновационной деятельности и реализации международных проектов по проблемам, связанным со стратегическим развитием организации и др.