

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
8 июля 2013 г. N 597

**О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ В
ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(в ред. постановлений Совмина от 27.12.2013 N 1144,
от 31.07.2014 N 744, от 24.11.2014 N 1096, от 17.12.2014 N 1184,
от 19.03.2015 N 214, от 13.10.2015 N 848, от 15.10.2016 N 825,
от 28.12.2017 N 1032, от 30.04.2019 N 269, от 14.06.2019 N 392,
от 28.01.2020 N 50, от 14.04.2020 N 223, от 03.12.2020 N 698,
от 31.03.2021 N 184, от 26.10.2021 N 612)

В целях усиления зависимости оплаты труда руководителей организаций независимо от формы собственности (за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) от результатов финансово-хозяйственной деятельности Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:
(в ред. постановления Совмина от 27.12.2013 N 1144)

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (прилагается).
(п. 1 в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

2. Установить, что:

2.1. коэффициент соотношения средней заработной платы руководителей организаций независимо от формы собственности (за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) (далее - организации) и средней заработной платы по организации в целом (далее - коэффициент) не может превышать 8.

Решение об установлении конкретного размера коэффициента принимается собственником имущества или должностным лицом, органом (организацией), уполномоченными заключать контракт (далее - орган, заключивший контракт), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. При этом в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 процентов (далее - государственные организации), включая банки, этот коэффициент согласовывается:
(в ред. постановлений Совмина от 19.03.2015 N 214, от 14.04.2020 N 223)

до 4 включительно - с органом, осуществляющим владельческий надзор;
(в ред. постановления Совмина от 17.12.2014 N 1184)

свыше 4 и до 6 включительно - с органом, осуществляющим владельческий надзор, и облисполкомом (Минским горисполкомом);
(абзац введен постановлением Совмина от 17.12.2014 N 1184)

свыше 6 и до 8 включительно - с органом, осуществляющим владельческий надзор, и Премьер-министром Республики Беларусь.

Части третья - четвертая исключены с 1 января 2018 года. - Постановление Совмина от 28.12.2017 N 1032.

Расчет фактического значения коэффициента производится ежемесячно по организации в целом нарастающим итогом с начала отчетного года.
(часть третья пп. 2.1 в ред. постановления Совмина от 28.12.2017 N 1032)

При назначении руководителя организации на должность либо принятии решения об уменьшении руководителю организации в течение отчетного года коэффициента, установленного в соответствии с частями первой и второй настоящего подпункта, расчет фактического значения данного коэффициента производится нарастающим итогом начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором заключен контракт либо принято указанное решение (изменен контракт).
(часть четвертая пп. 2.1 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096)

При принятии решения об увеличении руководителю организации коэффициента, установленного в соответствии с частями первой и второй настоящего подпункта, расчет фактического значения данного коэффициента производится нарастающим итогом с начала отчетного года исходя из нового размера коэффициента.
(часть пятая пп. 2.1 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096)

Расчет фактического значения коэффициента для руководителя организации, к которой в результате реорганизации присоединена иная организация с созданием на базе имущества присоединенной организации филиала либо структурного подразделения, может по решению органа, заключившего контракт, производиться в течение трех лет без учета фонда заработной платы и среднесписочной численности работников данного филиала либо структурного подразделения. После истечения данного трехлетнего периода расчет фактического значения коэффициента производится с месяца, следующего за месяцем окончания этого трехлетнего периода.

(часть шестая пп. 2.1 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096; в ред. постановления Совмина от 28.12.2017 N 1032)

При расчете фактического значения коэффициента фонд заработной платы руководителя организации исключается из фонда заработной платы по организации в целом, среднесписочная численность руководителя организации принимается за единицу.

(часть седьмая пп. 2.1 в ред. постановления Совмина от 26.10.2021 N 612)

Фонд заработной платы и среднесписочная численность работников дочерних организаций могут по решению органа, заключившего контракт, учитываться при исчислении фактического значения коэффициента.

(часть восьмая пп. 2.1 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096)

При заключении контракта с руководителем организации условия и размеры оплаты его труда определяются с учетом установленного коэффициента.

(часть девятая пп. 2.1 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096)

Персональная ответственность за обоснованность установления коэффициента возлагается на руководителей государственных органов и организаций, уполномоченных на заключение контрактов с руководителями государственных организаций;

(в ред. постановления Совмина от 19.03.2015 N 214)

(пп. 2.1 в ред. постановления Совмина от 27.12.2013 N 1144)

2.2. при расчете фактического значения коэффициента в фонде заработной платы руководителя организации не учитываются:

(в ред. постановления Совмина от 26.10.2021 N 612)

Государственные премии Республики Беларусь;

единовременные поощрения (премии, вознаграждения) за награждение государственными наградами, нагрудными знаками, почетными грамотами, объявление благодарности, осуществляемые в установленном порядке, независимо от источника выплаты;

(в ред. постановления Совмина от 24.11.2014 N 1096)

премия либо вознаграждение, выплаченные руководителю организации, занесенной на Республиканскую доску Почета или признанной победителем в соревновании (конкурсе), связанном с производственной деятельностью организации, проводимом на республиканском, областном, городском, районном и отраслевом уровнях;

единовременная премия либо вознаграждение, выплаченные руководителю за обеспечение подготовки и проведения республиканского (областного) фестиваля-ярмарки тружеников села "Дажынкi", независимо от источника их выплаты;

(в ред. постановления Совмина от 19.03.2015 N 214)

годовой бонус в размере не более 12 окладов включительно;

(в ред. постановления Совмина от 31.07.2014 N 744)

единовременное вознаграждение за принятие (перевод) работников на дополнительно введенные высокопроизводительные рабочие места по результатам реализации инвестиционных проектов;

(абзац введен постановлением Совмина от 27.12.2013 N 1144)

единовременные вознаграждения за выполнение заказа на поставку (заготовку, сдачу) лома и отходов черных и цветных металлов для государственных (республиканских) нужд и заказа на поставку (заготовку, сдачу) отходов бумаги и картона и отходов стекла для республиканских государственных нужд;

(в ред. постановлений Совмина от 14.06.2019 N 392, от 03.12.2020 N 698)

материальная помощь при предоставлении трудового отпуска и материальная помощь (единовременные выплаты) по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством;

(в ред. постановлений Совмина от 27.12.2013 N 1144, от 30.04.2019 N 269)

выплаты за преподавательскую, научную или иную творческую деятельность, медицинскую практику, осуществляемую в соответствии с законодательством;

вознаграждения за содействие созданию и использованию изобретения и рационализаторского предложения, за внедрение новой техники;

заработная плата за руководство производственной практикой учащихся и студентов;

суммы, уплаченные организацией в порядке возмещения расходов работников по оплате жилищно-коммунальных услуг или за пользование жилым помещением (сверх предусмотренных законодательством);

денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск;

суммы премий, бонусов и вознаграждений, начисленные и выплаченные в соответствии с частью четвертой подпункта 2.5 настоящего пункта;

(абзац введен постановлением Совмина от 26.10.2021 N 612)

КонсультантПлюс: примечание.

О порядке оплаты труда работников банков см. постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 11.09.2013 N 524.

2.3. перечень выплат, не учитываемых при расчете коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя банка и средней заработной платы по банку в целом, определяется Национальным банком;

2.4. руководителям организаций, которым в соответствии с законодательством установлены тарифные оклады без начисления надбавок, премий, бонусов и других стимулирующих выплат и в кратных размерах от уровня среднемесячной заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности, коэффициент не устанавливается;

(пп. 2.4 в ред. постановления Совмина от 31.03.2021 N 184)

По вопросу, касающемуся порядка применения подпункта 2.5, см. письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.11.2015 N 1-2-12/2735.

2.5. руководителям организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий, бонусов и вознаграждений за исполнение трудовых обязанностей, предусмотренные условиями контрактов (далее - премии, бонусы и вознаграждения):

за период, по итогам которого по организации в целом допущен рост убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) или чистого убытка за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом, если иное не установлено законодательством. Конкретный показатель убыточности устанавливается собственником имущества или органом, заключившим контракт;

за месяц, в котором допущена задолженность по:

выплате заработной платы, государственных пособий семьям, воспитывающим детей;

оплате потребленных с начала отчетного года услуг горячего и холодного водоснабжения, водоотведения (канализации), образовавшаяся в результате необеспечения их оплаты в сроки, установленные договорами или законодательными актами;

оплате потребленной с начала отчетного года электрической и тепловой энергии по договорам с энергоснабжающими организациями, образовавшаяся в результате необеспечения ее оплаты на последнюю дату отчетного периода или в установленных законодательством случаях - на дату, относящуюся к периоду, следующему за отчетным;

оплате потребленного с начала отчетного года природного газа по договорам с газоснабжающими организациями, входящими в состав государственного производственного объединения по топливу и газификации "Белтопгаз", образовавшаяся в результате необеспечения его оплаты на последнюю дату отчетного периода, по договорам с открытым акционерным обществом "Газпром трансгаз Беларусь", публичным акционерным обществом "Газпром", образовавшаяся в результате необеспечения его оплаты в сроки, установленные договорами.

Положения, предусмотренные в абзацах шестом и седьмом части первой настоящего подпункта, не применяются при наличии решений республиканской комиссии по контролю за осуществлением расчетов за природный газ, электрическую и тепловую энергию о возможности начисления и выплаты руководителям организаций премий, бонусов и вознаграждений.

Начисление руководителям организаций премий, бонусов и вознаграждений за квартал, полугодие или иной период производится пропорционально месяцам, в которых отсутствовали виды задолженности,

указанные в абзацах четвертом - седьмом части первой настоящего подпункта.

При обеспечении в организации на 31 декабря отчетного года полной оплаты потребленных с начала отчетного года природного газа, электрической и тепловой энергии, услуг горячего и холодного водоснабжения, водоотведения (канализации) руководителю организации начисляются и выплачиваются со снижением на 50 процентов суммы премий, бонусов и вознаграждений, не начисленные и не выплаченные в соответствии с абзацами пятым - седьмым части первой настоящего подпункта. (пп. 2.5 в ред. постановления Совмина от 26.10.2021 N 612)

3. Рекомендовать собственникам имущества организаций негосударственной формы собственности, в том числе организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет менее 50 процентов, устанавливать руководителям данных организаций условия оплаты их труда в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденным настоящим постановлением. (в ред. постановлений Совмина от 19.03.2015 N 214, от 28.12.2017 N 1032)

4. Республиканским органам государственного управления и иным государственными организациями, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому до 1 сентября 2013 г. обеспечить приведение условий оплаты труда руководителей, предусмотренных в контрактах, в соответствие с настоящим постановлением.

5. Министерству труда и социальной защиты давать разъяснения по применению настоящего постановления.

6. Признать утратившими силу постановления Совета Министров Республики Беларусь и их отдельные структурные элементы согласно приложению.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2013 г.

Премьер-министр Республики Беларусь

М.Мясникович

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Совета Министров
Республики Беларусь
08.07.2013 N 597

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ С ДОЛЕЙ СОБСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА В ИХ ИМУЩЕСТВЕ

(в ред. постановлений Совмина от 27.12.2013 N 1144,
от 24.11.2014 N 1096, от 13.10.2015 N 848, от 15.10.2016 N 825,
от 28.12.2017 N 1032, от 30.04.2019 N 269, от 14.06.2019 N 392,
от 28.01.2020 N 50, от 14.04.2020 N 223, от 03.12.2020 N 698,
от 31.03.2021 N 184, от 26.10.2021 N 612)

1. Настоящим Положением определяются условия оплаты труда руководителей государственных организаций (за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций) и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 процентов (далее - руководители), в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности возглавляемых ими организаций.

2. Заработная плата руководителей состоит из оклада, надбавки, премии, бонусов, вознаграждений, выплачиваемых по результатам финансово-хозяйственной деятельности государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50 процентов (далее - организации), если иное не установлено настоящим Положением, а также иных выплат, предусмотренных законодательством. (часть первая п. 2 в ред. постановления Совмина от 31.03.2021 N 184)

Оклад руководителя (далее - оклад) формируется путем суммирования тарифного оклада, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения (далее - тарифный оклад), и суммы его повышения, предусмотренного в пункте 4 настоящего Положения. (в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

3. Тарифный оклад по решению органа, заключившего контракт, может устанавливаться: (в ред. постановлений Совмина от 30.04.2019 N 269, от 14.04.2020 N 223)

в размере, не превышающем среднемесячной заработной платы, сложившейся по соответствующему виду экономической деятельности за период с начала года, предшествующий месяцу установления тарифного оклада;

(в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

на основе тарифных коэффициентов согласно приложению и тарифной ставки первого разряда, действующей в организации либо установленной по решению органа, заключившего контракт;

(в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

на основе тарифных коэффициентов тарифной сетки, утвержденных соглашениями на отраслевом уровне (тарифным соглашением) либо местном уровне (местным соглашением), и тарифной ставки первого разряда, действующей в организации или установленной по решению органа, заключившего контракт.

КонсультантПлюс: примечание.

Порядок изменения базового оклада определен главой 2 приказа Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 23.05.2019 N 141.

Порядок изменения тарифного оклада определяется органом, заключившим контракт.
(в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

При определении тарифного коэффициента в списочную численность работающих по решению органа, заключившего контракт, может быть включена списочная численность работников дочерних организаций, участников холдингов.

(часть третья п. 3 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096; в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

При снижении списочной численности работающих в связи с проведением модернизации, оптимизации численности работающих, реорганизации организации путем выделения из нее структурных подразделений, а также непрофильных (неосновных) и вспомогательных производств (видов деятельности) в самостоятельные юридические лица тарифный коэффициент, установленный руководителю, не изменяется в течение всего срока действия контракта.

(часть четвертая п. 3 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096; в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

4. Тарифный оклад по решению органа, заключившего контракт, повышается при заключении, изменении, продлении контракта либо заключении нового контракта по истечении максимального срока действия ранее заключенного контракта не более чем на 50 процентов в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

(в ред. постановлений Совмина от 30.04.2019 N 269, от 28.01.2020 N 50)

5. По решению собственника имущества руководителям убыточных организаций, в которых проводятся мероприятия по финансовому оздоровлению и выводу организации из кризисного состояния, руководителям организаций, в которых проводятся мероприятия по модернизации, включая мероприятия по внедрению новейших технологий, созданию новых и реконструкции действующих производств, а также руководителям иных организаций в случаях, предусмотренных законодательными актами, могут устанавливаться тарифные оклады без начисления надбавок, премий, бонусов и других стимулирующих выплат (далее - тарифный оклад без начисления стимулирующих выплат).

Тарифный оклад без начисления стимулирующих выплат устанавливается на период не более двух лет в кратном размере среднемесячной заработной платы, сложившейся по соответствующему виду экономической деятельности нарастающим итогом с начала года, не превышающем ее размера более чем в 4,5 раза, если иное не установлено законодательными актами.

Порядок изменения тарифного оклада без начисления стимулирующих выплат определяется органом, заключившим контракт.

Тарифный оклад без начисления стимулирующих выплат повышается в порядке, установленном в пункте 4 настоящего Положения, и образует общий тарифный оклад.

(п. 5 в ред. постановления Совмина от 31.03.2021 N 184)

6. Руководителям могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

(в ред. постановления Совмина от 28.01.2020 N 50)

6.1. надбавка в размере не более 150 процентов оклада с учетом сложности, напряженности, ответственности управленческого труда.

Конкретный размер и порядок изменения данной надбавки устанавливаются органом, заключившим контракт;

(часть вторая пп. 6.1 в ред. постановления Совмина от 24.11.2014 N 1096)

6.2. премии, краткосрочные бонусы за:

выполнение ключевых показателей эффективности работы руководителей, доведенных в установленном порядке в рамках обеспечения выполнения прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

(в ред. постановления Совмина от 14.04.2020 N 223)

достижение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;

другие показатели финансово-хозяйственной деятельности.

Конкретные размеры, показатели, порядок, условия и периодичность выплаты премий, краткосрочных бонусов устанавливаются органом, заключившим контракт, а их общая сумма не должна превышать трех окладов в расчете за месяц;

(в ред. постановления Совмина от 24.11.2014 N 1096)

6.3. ежемесячное вознаграждение за обеспечение реализации 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.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты ежемесячного вознаграждения определяются органом, заключившим контракт;

6.4. вознаграждение за непосредственное участие в заключении внешнеэкономической сделки (договора) в зависимости от эффективности ее (его) реализации в процентном отношении от суммы этой сделки (договора).

Конкретные размеры, порядок, условия и периодичность выплаты вознаграждения определяются органом, заключившим контракт;

6.5. вознаграждение по итогам работы за год.

Выплата руководителю вознаграждения по итогам работы за год производится после подведения итогов работы организации одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации по условиям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством.

(в ред. постановления Совмина от 30.04.2019 N 269)

Вознаграждение по итогам работы за год учитывается при расчете фактического значения коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом ежемесячно в текущем году равными долями начиная с месяца его фактической выплаты;

(часть третья пп. 6.5 введена постановлением Совмина от 24.11.2014 N 1096)

6.6. годовой бонус - поощрение в размере до 10 процентов прироста чистой прибыли организации, полученного по итогам отчетного года по сравнению с предыдущим годом, но не более 12 окладов включительно, за выполнение ключевых показателей эффективности работы руководителей, доведенных в установленном порядке в рамках обеспечения выполнения прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь в целом за отчетный год (далее - прогнозные показатели).

(часть первая пп. 6.6 в ред. постановления Совмина от 26.10.2021 N 612)

Годовой бонус исчисляется пропорционально количеству выполненных прогнозных показателей.

(часть вторая пп. 6.6 в ред. постановления Совмина от 26.10.2021 N 612)

Органом, заключившим контракт, могут устанавливаться дополнительные условия для выплаты годового бонуса и основания для его снижения (лишения), не предусмотренные законодательством в качестве обязательных, но не более трех в совокупности.

Годовой бонус может выплачиваться после подведения итогов работы организации одновременно или частями.

Конкретные размеры, условия и порядок выплаты годового бонуса или его частей определяются решением (приказом) органа, заключившего контракт;

(пп. 6.6 в ред. постановления Совмина от 14.04.2020 N 223)

6.7. единовременное вознаграждение за принятие (перевод) работников на дополнительно введенные высокопроизводительные рабочие места по результатам реализации инвестиционных проектов в размере

не более 12 окладов включительно.

Конкретные размеры, условия и порядок выплаты единовременного вознаграждения определяются органом, заключившим контракт;
(пп. 6.7 введен постановлением Совмина от 27.12.2013 N 1144)

6.8. единовременные вознаграждения за выполнение за отчетный год доведенных в установленном порядке без уточнения, предусматривающего уменьшение, объемов:

заказа на поставку (заготовку, сдачу) лома и отходов черных и цветных металлов для государственных (республиканских) нужд в размере не более двух окладов включительно;

заказа на поставку (заготовку, сдачу) отходов бумаги и картона и отходов стекла для республиканских государственных нужд в размере не более двух окладов включительно.

Конкретные размеры, условия и порядок выплаты единовременных вознаграждений определяются органом, заключившим контракт.
(пп. 6.8 в ред. постановления Совмина от 14.04.2020 N 223)

7. Руководителю может быть выплачена:

7.1. материальная помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска в размере:
(в ред. постановления Совмина от 24.11.2014 N 1096)

не более двух окладов - один раз в течение календарного года;

не более 0,5 общего тарифного оклада;
(в ред. постановления Совмина от 31.03.2021 N 184)

7.2. материальная помощь (единовременные выплаты) по основаниям, предусмотренным в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством, в общей сумме, не превышающей за календарный год двух окладов (0,5 общего тарифного оклада).

(в ред. постановлений Совмина от 24.11.2014 N 1096, от 28.12.2017 N 1032, от 30.04.2019 N 269, от 31.03.2021 N 184)
(п. 7 в ред. постановления Совмина от 27.12.2013 N 1144)

8. Не устанавливаются одновременно следующие стимулирующие выплаты:
(в ред. постановления Совмина от 28.01.2020 N 50)

премии, краткосрочные бонусы, предусмотренные в подпункте 6.2 пункта 6 настоящего Положения, вместе с вознаграждениями, предусмотренными в подпунктах 6.3 и (или) 6.4 пункта 6 настоящего Положения;

вознаграждение по итогам работы за год, предусмотренное в подпункте 6.5 пункта 6 настоящего Положения, вместе с годовым бонусом, предусмотренным в подпункте 6.6 пункта 6 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные в подпунктах 6.3 и 6.4 пункта 6 настоящего Положения, устанавливаются руководителю только в случае осуществления указанных выплат работникам организации.

(в ред. постановления Совмина от 28.01.2020 N 50)

По вопросу, касающемуся применения части третьей пункта 8, см. письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 07.02.2014 N 1-2-12/387/26-11/1026.

При установлении руководителям стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 6.2 пункта 6 настоящего Положения, исключить одновременное применение одинаковых и (или) взаимозависимых показателей <*>.

(часть третья п. 8 введена постановлением Совмина от 27.12.2013 N 1144; в ред. постановлений Совмина от 24.11.2014 N 1096, от 28.01.2020 N 50)

<*> Под взаимозависимыми показателями понимаются показатели, выполнение одного из которых напрямую зависит от выполнения другого.

(сноска введена постановлением Совмина от 27.12.2013 N 1144)

Конкретные суммы выплат, предусмотренных в подпунктах 6.5 и 6.6 пункта 6 и пункте 7 настоящего

Положения, согласовываются органом, заключившим контракт, в порядке и сроки, установленные им.

9. Основаниями для обязательного снижения (лишения) премий, бонусов и вознаграждений руководителю являются реализация продукции, товаров (работ, услуг), не соответствующих требованиям стандартов, недостижение превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, непринятие мер по соблюдению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины и обеспечению безопасных условий труда в возглавляемой им организации и другие. (в ред. постановлений Совмина от 27.12.2013 N 1144, от 13.10.2015 N 848)

10. Условия оплаты труда руководителей, предусмотренные настоящим Положением, определяются на основании его норм, а также принятых в соответствии с ним решений (приказов) органов, уполномоченных заключать контракты, и устанавливаются в контрактах, заключаемых с руководителями. (п. 10 в ред. постановления Совмина от 28.12.2017 N 1032)

11. Исключен.

(п. 11 исключен с 1 января 2015 года. - Постановление Совмина от 24.11.2014 N 1096)

12. Исключен.

(п. 12 исключен с 1 января 2015 года. - Постановление Совмина от 24.11.2014 N 1096)

13. Исключен.

(п. 13 исключен с 1 января 2015 года. - Постановление Совмина от 24.11.2014 N 1096)

14. Исключен.

(п. 14 исключен. - Постановление Совмина от 03.12.2020 N 698)

Приложение
к Положению об условиях
оплаты труда руководителей
государственных организаций
и организаций с долей собственности
государства в их имуществе

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТАРИФНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ

(в ред. постановлений Совмина от 24.11.2014 N 1096,

от 30.04.2019 N 269)Списоч- ная численность работающих <*>, человек	Тарифные коэффициенты											
	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84
До 20	x	x	x									
21 - 100		x	x	x								
101 - 300			x	x	x							
301 - 600				x	x	x						
601 - 1200					x	x	x					
1201 - 2500						x	x	x				
2501 - 5000							x	x	x			
5001 - 10000								x	x	x		
10001 - 15000									x	x	x	
Свыше 15000										x	x	x

<*> Списочная численность работающих определяется по данным государственной статистической отчетности в среднем за период с начала года или в среднем за последний месяц отчетного периода, предшествующие месяцу, в котором заключается, изменяется либо заключается новый контракт по истечении максимального срока действия ранее заключенного контракта.