

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
преподавателей учреждения
образования «Минский
государственный энергетический
колледж»



Е.М.Кишкурно

«22» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования
«Минский государственный
энергетический колледж»



А.А. Новиков

«22» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановления Министерства энергетики Республики Беларусь от 23.07.2019 № 27 «Об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетной организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» и определяет порядок и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК), компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время и не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата

5. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяется статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

6. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений показателей, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7. Стимулирующие выплаты включают в себя надбавки и премии.

8. Работникам колледжа устанавливаются следующие надбавки:

8.1. за стаж работы в бюджетных организациях в процентах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 %,

от 5 до 10 лет – 15 %,

от 10 до 15 лет – 20 %,

от 15 лет и выше – 30 % (Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27).

Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях исчисляется согласно постановлению Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 N 13.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.2. в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Надбавка устанавливается в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.3. за специфику работы в сфере образования:

8.3.1. мастерам производственного обучения, иным педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава, работников указанных в подпунктах 8.3.2-8.3.4 раздела 2 настоящего Положения) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование – 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов.

8.3.2. преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), педагогам дополнительного образования:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов.

8.3.3. руководителям из числа педагогических работников и их заместителям – 30 процентов.

8.3.4. заведующему общежитием - 10 процентов.

8.3.5. надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в процентах от оклада (для педагогических работников тарифицируемых по часам пропорционально педагогической нагрузке).

8.4. за работу в отрасли:

8.4.1. преподавателям, мастерам производственного обучения (для педагогических работников тарифицируемых по часам пропорционально педагогической нагрузке) в размере 6 процентов от оклада. В дальнейшем надбавка за работу в отрасли изменяется в соответствии с законодательством;

8.5. за характер труда – педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

8.5.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями.

учитываются следующие виды работ:

результативная работа по снижению пропусков занятий без уважительной причины, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных учащимися из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

организация помощи учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по повышению качества успеваемости;

вовлечение учащихся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей во внеурочную деятельность (кружки, спортивные секции, занятия по интересам);

помощь учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в социализации в обществе;

индивидуальная работа педагога с родителями учащихся из неблагополучных семей: диагностика семьи (мониторинг условий жизни, анкетирование, профилактическая работа с родителями);

взаимодействие с родителями по предупреждению фактов правонарушений учащимися из неблагополучных семей;

8.5.2. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

учитываются следующие виды работ:

организация работы и представление докладов на внутриколледжных, городских и республиканских учебно-методических объединениях, педагогических советах и других форм коллективной методической работы;

организация и проведение мастер-классов, семинаров, иных мероприятий по вопросам совершенствования системы образования;

участие в разработке и совершенствовании образовательных стандартов, учебных программ по дисциплинам, типовых учебных планов по специальностям;

участие в рецензировании учебно-методических пособий, типовых учебных программ по учебным дисциплинам;

внедрение инновационных практико-ориентированных технологий в процесс обучения (спланированная, системная работа с обязательным проведением открытого урока, представлением учебно-методических материалов и результатов исследования);

разработка и внедрение учебно-методического обеспечения образовательного процесса (учебных и методических пособий, электронных образовательных ресурсов, инструкционных заданий по работе с техническим оборудованием, программным обеспечением);

за разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

представление опыта учебно-воспитательной деятельности на отечественных и зарубежных образовательных порталах;

системную научно-методическую работу при кабинете;

разработку учебных программ, методических пособий для выполнения ДКР для заочного отделения;

разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения, своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена;

методическое сопровождение учащихся при изучении наиболее трудных тем, вопросов, требующих взаимодействия преподавателей по различным предметам;

установление и развитие профессионального взаимодействия с аналогичными подразделениями (отделениями, цикловыми комиссиями в других учебных заведениях республики и за ее пределами.

8.5.3. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий).

учитываются следующие виды работ:

вовлечение одарённых учащихся в научно-исследовательскую, конструкторскую, опытническую деятельность;

организацию представления научно – исследовательской деятельности одаренных учащихся на конференциях, семинарах, выставках, интернет ресурсах;

подготовку и реализацию на сайте колледжа материалов по участию одаренных учащихся в образовательных мероприятиях, творческих конкурсах и других мероприятиях.

8.5.4. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий.

учитываются следующие виды работ:

подготовка и участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, чемпионатах (WorldSkills), других образовательных и творческих мероприятиях, выставках технического творчества, сопровождение их в период проведения мероприятий;

организация, сопровождение участия учащихся колледжа, в общегородских, региональных, республиканских мероприятиях семинарах, выставках, профориентационных и других общественно-значимых мероприятиях.

8.5.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

8.5.6. за работу с иностранными обучающимися;

8.5.7. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;

8.5.8. за работу по профессиональной ориентации.

8.6. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

8.7. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам на квартал.

Установление надбавки за характер труда педагогическим работникам производится по предложению (ходатайству) заместителей директора по

учебной работе, по воспитательной работе, по производственному обучению, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Предложение (ходатайство) об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам должно содержать информацию-обоснование, подтверждающую выполнение педагогическим работником видов работ (функций), перечисленных в настоящем положении, в периоде, на который устанавливается надбавка.

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) заместителей директора колледжа не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за характер труда педагогическим работникам прекращается.

8.8. молодым специалистам:

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников в учреждение образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать в учреждении образования на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка молодым специалистам устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.9. за высокие достижения в труде.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам в процентах от оклада за обеспечение устойчивого функционирования и развития колледжа и его структурных подразделений, обновление материально-технической базы, улучшение хозяйственной деятельности, высокий уровень осуществления учебно-воспитательного процесса и по другим основаниям.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов работников колледжа.

Основанием для установления работнику надбавки за высокие достижения в труде (творческие достижения в труде и(или) производственные достижения в труде) является высокая квалификация, результативность работы в предшествующем периоде, сложность выполнения возложенных обязанностей и решаемых задач в плановом периоде.

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются работникам, успешно выполняющим следующие показатели: высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы), а также высокие производственные достижения в труде (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности).

Высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) включают в себя:

разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

координацию работы по творческому сотрудничеству с другими учреждениями образования, усилению интеграционных связей в системе

непрерывной подготовки кадров, взаимодействие с предприятиями республики;

разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения (воспитания), своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена, организацию выставок;

участие в разработке комплексных приоритетных направлений развития колледжа;

качественную подготовку учебных кабинетов, классов, аудиторий и т.д. к началу учебного года;

разработку образовательных стандартов;

участвующих в научно-исследовательской работе;

достижение высоких и стабильных результатов в обучении и воспитании детей;

высокие оценки по результатам ведомственного контроля, проверок.

Высокие производственные достижения в труде (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности) включают в себя:

обеспечение высокого качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена, подтверждённое результатами защиты дипломных проектов, уровнем установленных разрядов, а также отзывов руководителей предприятий, учреждений, организаций;

достижение высоких стабильных результатов в успеваемости обучающихся, по отдельным направлениям работы;

развитие и обновление учебно-материальной базы, привлечение в этих целях внебюджетных средств;

достижение показателей, обеспечивающих устойчивое функционирование и развитие колледжа, в том числе за счет деятельности приносящей доходы;

подготовка и написание учебных и методических пособий на высоком уровне;

проведение педагогических чтений, научно-практических конференций и других мероприятий, направленных на распространение передового педагогического опыта, результатом которых стали признанные на городском и республиканском уровнях научно методические разработки;

подготовка победителей и призёров олимпиад, слётов рационализаторов, конкурсов профессионального мастерства;

широкое привлечение учащихся к конструкторской, опытнической и творческой работе;

экономия топливно-энергетических ресурсов, обеспечение безопасных условий труда и мер пожарной безопасности;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы колледжа;

руководство работой городских и республиканских учебно-методических объединений и других форм коллективной методической работы;

достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися;

достижения наивысших результатов по итогам учебного года.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за высокие достижения в труде устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за высокие достижения в труде работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за высокие достижения в труде работникам прекращается.

8.10. за сложность и напряженность труда.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается в процентах от оклада педагогическим работникам, руководителям, специалистам и другим служащим колледжа.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов указанных работников.

Надбавка за сложность и напряжённость труда устанавливаются работникам, которым поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечёт за собой увеличение интенсивности труда.

При определении условий применения надбавок за сложность и напряжённость труда, учитывается следующие:

выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за сложность и напряженность устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за сложность и напряженность работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за сложность и напряженность работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за сложность и напряженность работникам прекращается.

8.11. Иные стимулирующие выплаты- надбавки

8.11.1. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

Степень важности (срочности) работ определяется директором исходя из конкретных задач, стоящих перед колледжем.

Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

срочный ремонт оборудования;

выполнение особо срочной работы, не предусмотренной непосредственно должностными обязанностями сотрудника.

выполнение поручений директора колледжа, требующих дополнительных затрат времени;

подготовка и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий для района, области, республики;

общественная работа в интересах коллектива работников;

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на основе представлений (ходатайств) руководителей структурных подразделений.

9. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка по приказу директора колледжа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

Работники, нарушившие трудовую и исполнительскую дисциплину, могут лишаться до 100% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

Работники, не обеспечившие соблюдение требований нормативных актов при выполнении обязанностей, оказании услуг могут лишаться до 50% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

10. Директору МГЭК размеры стимулирующих выплат устанавливает Министерство энергетики Республики Беларусь.

3. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

11. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие компенсирующие выплаты:

11.1. доплата за каждый час работы в ночное время.

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника.

11.2. доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни устанавливается сверх заработной платы, начисленной за указанное время. Доплата

производится работникам с повременной оплатой труда в размере часового оклада работника.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

11.3. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Доплаты, предусмотренные подпунктом 3.1.3. пункта 3.1 раздела 3 настоящего Положения, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

11.4. доплата за особые условия труда.

Доплата за особые условия труда заведующему библиотекой, библиотекарям колледжа за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 (одного) процента от базовой ставки за каждую тысячу учебников, но не более 15% одному работнику.

11.5. базовая доплата до минимальной заработной платы.

По решению директора колледжа работникам, должности служащим (профессий рабочих) которые являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, может устанавливаться базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата).

Базовая доплата определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республики Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы с бюджетной организации и надбавки в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь работника колледжа.

Базовая доплата выплачивается с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитываются фактически начисленные работнику колледжа за отработанное время размеры оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях и за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях и за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях и за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику колледжа базовой доплаты не исключает установление ему стимулирующих и компенсирующих выплат.

11.6. Иные компенсирующие выплаты, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством Республики Беларусь.

12. Настоящее положение вступает в силу с 29 декабря 2023г.

Главный бухгалтер


М.Е.Исанова

Ведущий юрисконсульт


Е.В.Гавриленко

Ведущий экономист


В.В.Лубинская