



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 27 марта 2023 г. №133

**Об оплате труда работников государственных учреждений
Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства
цифрового развития Республики Марий Эл**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 3 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства цифрового развития Республики Марий Эл.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Департамента информатизации и связи Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 28 февраля 2014 г., № 28022014040086);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 24 августа 2016 г. № 387 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 25 августа 2016 г., № 24082016040209);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 10 июля 2017 г. № 295 «О внесении изменений в постановление

Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 10 июля 2017 г., № 10072017040200);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 13 апреля 2018 г. № 170 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85 и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 16 апреля 2018 г., № 13042018040147), кроме пункта 2;

постановление Правительства Республики Марий Эл от 29 мая 2019 г. № 170 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 29 мая 2019 г., № 29052019040146);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 января 2020 г. № 14 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 27 января 2020 г., № 27012020040014);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 декабря 2020 г. № 498 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 27 декабря 2020 г., № 27122020040420);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 3 марта 2021 г. № 86 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 3 марта 2021 г., № 03032021040069);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 22 сентября 2021 г. № 392 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 22 сентября 2021 г., № 22092021040319);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 января 2022 г. № 24 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 27 января 2022 г., № 27012022040020);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 24 октября 2022 г. № 441 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 25 октября 2022 г., № 24102022040377).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



Ю.Зайцев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 27 марта 2023 г. № 133

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства цифрового развития Республики Марий Эл

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства цифрового развития Республики Марий Эл (далее - учреждения).

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Контроль за соблюдением оплаты труда в учреждениях осуществляется Министерством цифрового развития Республики Марий Эл (далее - Министерство).

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;
 государственных гарантий по оплате труда;
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии
 по регулированию социально-трудовых отношений;
 мнения представительного органа работников (при наличии).

5. Фонд оплаты труда учреждения формируется в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

6. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:
 должностного оклада;
 выплат компенсационного характера;
 выплат стимулирующего характера.

7. Должностные оклады работников учреждения определяются путем умножения базовых должностных окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 8 настоящего Положения, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Базовые должностные оклады работников учреждения устанавливаются:

а) на основе отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2	3	4

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1	архивариус; экспедитор	7 017	1,0
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	7 017	1,1

1	2	3	4
	производное должностное наименование «старший»		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1	администратор; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно- вычислительного) центра; техник по защите информации	7 934	1,0
2	заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 934	1,1
3	начальник хозяйственного отдела. Должности служащих	7 934	1,2

1	2	3	4
	первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 934	1,4

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащих третьего уровня»

1	аналитик; бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; инженер по охране труда; юрисконсульт; специалист по защите информации; инженер- электроник; инженер-программист (программист); эксперт	8 849	1,1
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 849	1,2
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	8 849	1,4

1	2	3	4
---	---	---	---

может устанавливаться
I внутридолжностная
категория

4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 849	1,6
---	--	-------	-----

5	главные специалисты в отделах	8 849	1,8
---	----------------------------------	-------	-----

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих четвертого уровня»

2	главный специалист по защите информации	9 764	1,8;
---	--	-------	------

б) для должностей работников учреждений, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, в следующих размерах:

Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---------------------------	---------------------------------------	---

Специалист административно- хозяйственной деятельности	8 849	1,1
---	-------	-----

Начальник сектора; начальник центра	9 764	1,6
--	-------	-----

Главный инженер по защите информации; главный инженер-программист	9 764	1,8.
--	-------	------

9. Тарификация работ (отнесение видов труда к квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) осуществляется в соответствии с квалификационными характеристиками на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, в случае внесения аттестационной комиссией предложений (рекомендаций) о назначении на должность.

11. Работникам учреждения присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности. На основании решения аттестационной комиссии принимается приказ учреждения о присвоении квалификационной категории.

Проведение аттестации осуществляется на основании ежегодного графика проведения аттестации работников, утвержденного приказом учреждения.

Аттестация работника проводится по истечению трех лет после проведения последней аттестации, назначения на должность, приема на работу, но не реже одного раза в четыре года.

Работникам учреждения, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу указанных работников проводится переаттестация.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается по истечении трехлетнего срока со дня ее присвоения.

Директор учреждения в порядке и по основаниям, установленным локальным нормативным актом, вправе инициировать внеочередную аттестацию работника учреждения либо перенести срок аттестации с сохранением за работником учреждения ранее присвоенной квалификационной категории.

III. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе

в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. Размер доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Особенности режима рабочего времени работников учреждения и привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

16. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Выплаты стимулирующего характера

17. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, условия оплаты труда которых регулируются разделом V настоящего Положения) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполнения работ.

18. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения к должностным окладам в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;
при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;
при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов;
при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

19. Исчисление стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет и начисление ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства цифрового развития Республики Марий Эл, производятся в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

20. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны директора либо непосредственного руководителя работника); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Работнику учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, примененное в установленном порядке, директор учреждения не устанавливает премиальные выплаты по итогам работы в том расчетном периоде, в котором применено дисциплинарное взыскание.

Периодичность премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) и перечень критериев оценки деятельности работников учреждения устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения по решению директора учреждения.

При этом учитываются:

интенсивность и напряженность работы;
участие в выполнении важных работ и мероприятий;
обеспечение бесперебойной работы учреждения;
непосредственное участие в реализации государственных заданий.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу на срок не более 1 года, по истечении которого размер может быть увеличен или уменьшен. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 100 процентов должностного оклада.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для неуплаты выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

22. Выплаты за качество выполнения работ осуществляются единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении высших званий Российской Федерации, почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении государственными наградами Республики Марий Эл;

поощрении Главой Республики Марий Эл или Правительством Республики Марий Эл.

V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения

23. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

24. Министерством ежегодно осуществляется отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей в зависимости от количественных показателей объема деятельности учреждения, масштаба и сложности руководства учреждением.

25. Критерии отнесения к группе по оплате труда руководителей устанавливаются приказом Министерства.

26. Размер должностного оклада директора учреждения определяется путем умножения размера среднемесячной заработной платы работников учреждения на коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителей и устанавливается приказом Министерства:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 5.

Расчет среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

28. Для определения должностного оклада директора учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учреждения определяется Министерством.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с разделом III настоящего Положения.

30. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, установленных Министерством.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся на основании приказа Министерства в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом VI настоящего Положения.

Заместителям директора учреждения выплаты стимулирующего характера производятся с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, установленных директором учреждения, по решению директора учреждения при согласовании с министром цифрового развития Республики Марий Эл.

Главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера производятся с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, установленных директором учреждения, по решению директора учреждения при согласовании с главным бухгалтером Министерства.

31. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом учреждения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

32. Фонд оплаты труда учреждения формируется учреждением самостоятельно на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения подлежит перерасчету и корректировке в течение финансового года в следующих случаях:

- при изменении штатной численности;
- при увеличении (индексации) размеров должностных окладов работников;
- при изменении условий оплаты труда работников.

33. Фонд оплаты труда учреждений формируется из должностных окладов, полученных в результате тарификации должностей, предусмотренных штатным расписанием (занятые и вакантные), компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи.

34. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл в Министерстве (далее - государственные служащие).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных служащих на установленную численность государственных служащих и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до руководителей учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации

установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

VII. Другие вопросы оплаты труда

35. Работникам учреждения (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения) оказывается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом VI настоящего Положения.

Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом VI настоящего Положения.

Работникам учреждения (за исключением директора учреждения) материальная помощь оказывается в соответствии с локальным нормативным актом об оплате труда работников учреждения на основании решения директора учреждения по письменному заявлению работника.

Директору учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа Министерства.

36. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании письменного заявления работника ему может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях и в размерах, установленных локальным нормативным актом об оплате труда работников учреждения.

37. Штатное расписание учреждения утверждается не реже одного раза в год директором учреждения.

38. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством.

39. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников государственных учреждений
Республики Марий Эл, находящихся
в ведении Министерства цифрового
развития Республики Марий Эл

П О Р Я Д О К

**исчисления стажа работы, дающего право на установление
ежемесячной надбавки за выслугу лет и начисление ежемесячной
надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений
Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства
цифрового развития Республики Марий Эл**

1. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях всех форм собственности, иные периоды работы по специальности, соответствующей квалификационной характеристике должности, занимаемой в государственном учреждении Республики Марий Эл, подведомственном Министерству цифрового развития Республики Марий Эл (далее - учреждение).

2. При перемещении работника внутри учреждения с одной должности на другую установленный стаж сохраняется.

3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах).

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника. В случае отсутствия или недостаточности сведений, указанных в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности работника, стаж работы может быть установлен на основании справок с прежних мест работы, а также иных документов, удостоверяющих наличие стажа работы, дающего право на ежемесячную надбавку за выслугу лет.

5. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа работы (далее - комиссия).

6. Состав комиссии утверждается приказом директора

учреждения.

7. Решения комиссии оформляются протоколами заседания комиссии.

8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на основании решения комиссии об исчислении стажа работы, дающего право на ее установление, к должностному окладу и выплачивается ежемесячно.

9. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

10. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на работника учреждения, выполняющего кадровую работу.

11. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет или при определении ее размера рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.
