

СОВЕТ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НАЗРАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ

Постановление

26 декабря 2013 г.

№27/3-1

«Об отраслевой системе оплаты труда работников средств массовой информации Назрановского муниципального района»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников средств массовой информации Назрановского муниципального района и на основании Постановления Правительства Республики Ингушетия от 15 августа 2012 года №193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников средств массовой информации Республики Ингушетия», Совет местного самоуправления Назрановского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:
 - а) Положение об отраслевой системе оплаты труда работников средств массовой информации Назрановского муниципального района;
 - б) Порядок исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы.
2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2014 года.

Глава Назрановского
муниципального района

Х.Т. Цечоев

Утверждено
Постановлением

Совета местного самоуправления
Назрановского муниципального района
от 26 декабря 2013 г. №27/3-1

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников средств массовой информации
Назрановского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников средств массовой информации Назрановского муниципального района (далее - Положение) разработано в целях совершенствования действующей системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Назрановского муниципального района. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников средств массовой информации Назрановского муниципального района с учетом специфики отрасли.

Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных средств массовой информации (далее – СМИ) и включает в себя: минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников СМИ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Ингушетия, Назрановского муниципального района и настоящим Положением.

3. Заработная плата работнику СМИ устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников СМИ по профессиональным квалификационным группам

6. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным

уровням Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; подсобный рабочий, грузчик, дворник, курьер, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, сторож (вахтер), уборщик служебных (производственных) помещений, уборщик территорий, фотооператор, экспедитор печати, оператор котельной 3 800

2 квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» 3 900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных машин 4 000

2 квалификационный уровень профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих 4 200

3 квалификационный уровень профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих 4 500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 0,20.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н

7. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень агент рекламный; архивариус; делопроизводитель; кассир; копировщик; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; 4 000

2 квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» 4 300

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень секретарь руководителя, техник-программист, художник 4 600

2 квалификационный уровень заведующий хозяйством 4 900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень бухгалтер, юрист-консультант, менеджер, экономист 6 500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень начальник отдела 6 750

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" - до 0,20.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н.

8. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников печатных средств массовой информации: Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень оператор компьютерного набора 5 500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень корректор; технический редактор 5 500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент 5 800

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный

уровень редактор отдела 6 500

2 квалификационный уровень ответственный секретарь 6 750

3 квалификационный уровень главный редактор 7 500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" - до 0,20.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года N 342н.

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

9. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам СМИ повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, присвоение почетного звания "заслуженный", "народный", водителям "за классность".

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Повышающие коэффициенты к окладу выплачиваются по месту основной работы.

10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам СМИ в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к минимальному окладу (ставке).

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

12. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в СМИ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,10;

при выслуге лет от 3 до 7 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 7 до 10 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,25;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, утвержденным настоящим Постановлением.

13. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и

компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

14. Работникам, которым присвоена ученая степень и (или) звание устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- за ученую степень "кандидат наук" - 0,20;
- за ученую степень "доктор наук" - 0,30.
- за звание "народный" - 0,20
- за звание "заслуженный" - 0,15

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение звания и ученой степени устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень, звание.

Применение повышающего коэффициента к окладу за присвоение ученой степени и звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

15. При награждении государственными наградами Республики Ингушетия работников СМИ выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Республики Ингушетия.

16. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по СМИ;
- при присвоении почетного звания "народный" и "заслуженный" - со дня присвоения почетного звания и представления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации, решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук);
- при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в СМИ, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

17. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность".

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям "за классность":

- а) водителям 1 класса - 0,25;
- б) водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям "за классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

IV. Выплаты компенсационного характера

18. Работникам СМИ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

| №п/п | Виды работ | Размер выплат в процентах от оклада (должностного оклада) |
|------|---|---|
| 1. | За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) | 35 |
| 2. | За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации |
| 3. | За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей) | 50 |
| 4. | За работу с неблагоприятными условиями труда (уборщик служебных помещений) | 12 |

Решение о введении компенсационных выплат применяется СМИ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

V. Выплаты стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников СМИ за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты и премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

20. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя СМИ в

пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных СМИ на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

21. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников 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 замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации;

своевременность и полнота подготовки материалов.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

22. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении установленных сроков выполнения работ;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы сотрудника, отсутствии обоснованных нареканий;

качественной подготовке материалов;

отсутствии дефектов при выполнении работ (оказании услуг).

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

23. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок.

При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы, количество подготовленных авторских материалов;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа СМИ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

24. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных

принимает руководитель СМИ. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

VI. Порядок оплаты труда руководителей СМИ, их заместителей и главных бухгалтеров

25. Заработная плата руководителей СМИ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Должностной оклад руководителя СМИ определяется трудовым договором и должен составлять не более 2 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

27. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю СМИ устанавливается учредителем.

28. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров СМИ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя СМИ.

29. Выплаты компенсационного характера руководителям СМИ и их заместителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

30. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру СМИ выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. Основные подходы к формированию фонда заработной платы

31. Фонд заработной платы СМИ формируется на календарный год как за счет средств бюджета Назрановского муниципального района, так и за счет средств, поступающих из внебюджетных источников.

32. Фонд заработной платы работников СМИ формируется в расчете на штатную численность работников.

33. Годовой фонд заработной платы учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

окладов (должностных окладов) - в размере 12 окладов (далее - окладной фонд);

выплат компенсационного характера в размере 10% от окладного фонда;

выплат стимулирующего характера в размере 100% от окладного фонда.

34. При оптимизации структуры и численности работников СМИ лимиты бюджетных ассигнований на заработную плату работников СМИ, утвержденные на год, не уменьшаются.

35. Экономия по фонду заработной платы в связи с оптимизацией структуры и штатов может быть направлена на повышение оплаты труда работников СМИ.

36. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда.

Утвержден

Постановлением

Совета местного самоуправления

Назрановского муниципального района

от 26 декабря 2013 г. №27/3-1

Порядок

Исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы

1. В стаж работы засчитывается всем работникам средств массовой информации: время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в средствах массовой информации (далее - СМИ);

время пребывания в аспирантуре и докторантуре в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в организациях системы СМИ, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы (работы) в СМИ (подразделениях СМИ), в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в СМИ системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в СМИ не превысил 1 года;

время в период учебы студентам высших и средних профессиональных образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в СМИ.

2. Всем работникам средств массовой информации при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных организациях;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в СМИ стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. Всем работникам СМИ без каких-либо условий и ограничений: время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в СМИ при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1 не более одного месяца:

со дня увольнения из СМИ;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в СМИ;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в СМИ, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

4.2 не более двух месяцев:

со дня увольнения из СМИ после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей

или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в СМИ;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается;

4.3 не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в СМИ (подразделениях СМИ), в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в СМИ системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

4.4 не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией СМИ (подразделения СМИ) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

4.5 не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях средств массовой информации;

4.6 стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в СМИ:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из СМИ (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из СМИ в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

4.7 стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания на исправительно-трудовых работах по месту работы в СМИ (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1 - 4.7 Положения, в стаж

непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.