



МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПРОХЛАДНЫЙ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ШЫЩ ПРОХЛАДНЭ КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И ШЫШЭ
АДМИНИСТРАЦЭ
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРОХЛАДНА ШАХАРНЫ ОКРУГНУ ЖЕР-ЖЕРЛИ
АДМИНИСТРАЦИЯСЫ

«24» ноября 2025 г.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 1359
ПОСТАНОВЛЕНЭ № _____
БЕГИМ № _____

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения средства массовой
информации городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.2025 г. № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 24.05.2013 г. № 151-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений культуры Кабардино-Балкарской Республики, а также средств массовой информации Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 25.12.2024 г. № 207-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики», **п о с т а н о в л я ю :**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения средства массовой информации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики, согласно Приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу, постановление местной администрации городского округа Прохладный КБР от 24.01.2014 г. № 39 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений средств массовой информации городского округа Прохладный КБР».

3. Главному редактору МУ РГ «Вести Прохладного» Залину О.П. внести изменения в локальные акты по оплате труда работников редакции в соответствии с пунктом 1 настоящего постановления.

4. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы местной администрации городского округа Прохладный КБР по социальным вопросам Пшецукову А.К.

6. Настоящее постановление вступает в законную силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 г.

Глава местной администрации
городского округа Прохладный КБР

К.В. Кожухов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
средства массовой информации городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения средства массовой информации (далее - учреждение) и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением о порядке формирования отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. N 196-ПП, и настоящим Положением в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Положение носит обязательный характер для муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего свою деятельность в сфере средств массовой информации городского округа Прохладный

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

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

5. Учредитель, в ведении которого находится бюджетное учреждение средства массовой информации, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

8. Порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативно-правовым актом местной администрации городского округа Прохладный КБР, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения.

9. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

II. Минимальные размеры окладов по должностям (профессиям) работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов по профессиям рабочих

1.1. 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 Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), подсобный рабочий, маляр, гардеробщик, грузчик, дворник, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, курьер, контролер контрольно-пропускного пункта, полотер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, лифтер, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, радиооператор, телефонист, фотооператор, экспедитор печати	8432
2 квалификационный уровень	Старший билетный кассир, старший контролер контрольно-пропускного пункта, а также профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	8693

2. Минимальные размеры окладов по общепрофессиональным должностям служащих

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник (электроник), инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по организации и нормированию труда, инженер-энергетик (энергетик), инженер-программист (программист), менеджер, менеджер по рекламе, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, юрисконсульт, переводчик, специалист по кадрам	12903
2 квалификационный уровень	юрисконсульт II категории, экономисты всех специальностей II категории, а также должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	13836
3 квалификационный уровень	юрисконсульт I категории, экономисты всех специальностей I категории, а также должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	14581
4 квалификационный уровень	ведущий экономист по планированию, ведущий финансист, юрисконсульт, а также должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15543
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	16476

3.2. Минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации

3-2.1. 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	12384
----------------------------	-------------------------------	-------

3-2.2. 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	12384
2 квалификационный уровень	заведующий секретариатом, референт	12384
3 квалификационный уровень	заведующий бюро проверки, редактор бюро проверки, фоторедактор	13078

3-2.3. 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	13078
2 квалификационный уровень	дизайнер, редактор, редактор спецвыпусков, старший корреспондент, старший фотокорреспондент, художественный редактор	13876
3 квалификационный уровень	заведующий отделом по основным направлениям деятельности, обозреватель, редактор 2 категории, редактор-консультант, редактор представительства (филиала), редактор-стилист, системный администратор, собственный корреспондент, спецкор	14569
4 квалификационный уровень	политический обозреватель, редактор 1 категории, шеф-редактор	15089

3.2.4. 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	директор представительства (филиала), заведующий региональным информационным центром, редактор отдела	16304
2 квалификационный уровень	ответственный секретарь	18035
3 квалификационный уровень	главный редактор	21021

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

10. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

11. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. 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 3,0.

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

13. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства, кинематографии и средств массовой информации.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу для работников средств массовой информации:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 7 лет - до 0,10;

при выслуге лет от 7 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - до 0,20.

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 приложением N 2 к настоящему Положению.

14. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:
при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

16. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (в части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий, праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

19.Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

20.Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам без учета повышающих коэффициентов.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются локальными нормативными актами, трудовыми договорами работников учреждения средства массовой информации.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам бюджетного учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за высокие достижения в труде;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), при наличии экономии фонда оплаты труда.

22.Объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета городского округа Прохладный КБР.

23. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Осуществление ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата предоставляется за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Указанная выплата не предоставляется в период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Осуществление ежемесячной денежной выплаты производится в соответствии с приказом руководителя организации.

24. 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 учитывается:

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 труда, своевременность и полнота подготовки печатных 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, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

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

качественной подготовке материалов;

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

26. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимается с участием представителя первичной профсоюзной организации и руководителем учреждения. При этом наименование премии и условия 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 могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

27. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя определяется нормативным правовым актом муниципального органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с первым абзацем настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Исполнительный, в ведении которого находятся учреждение, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемые государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения.

Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

29. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждения и штатному расписанию

30. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета городского округа Прохладный и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

31. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, компенсационного фонда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

32. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

33. Доля средств, поступивших от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда может составлять не более 70 процентов от общего объема поступивших средств.

34. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается его руководителем по согласованию с местной администрацией городского округа Прохладный КБР.

35. 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.

36. В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Другие вопросы

37. Размеры и условия оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с участием и учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации:

38. Лица, не имеющие соответствующее образование и стаж работы, установленные требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Работодатель принимает меры по дальнейшей профессиональной подготовке указанных лиц.

39. Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда на выплату заработной платы по замещаемой категории работников.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Кабардино-Балкарской Республики с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

1. В стаж работы засчитывается:

а) всем работникам учреждения время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях средств массовой информации.

время службы, работы на должностях работника и СМИ в войсках Вооруженных Сил и МВД СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время пребывания в аспирантуре и докторантуре в высших учебных образовательных 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 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;

б) всем работникам учреждений 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 органах;

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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. Стаж работы сохраняется:

2.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений средств массовой информации;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях средств массовой информации;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений средств массовой информации, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

2.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений средств массовой информации 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 учреждениях средств массовой информации (время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается).

2.3. 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 средствах массовой информации (подразделениях средств массовой информации) в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в средствах массовой информации системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

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

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

2.6. независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях средств массовой информации эвакуируемых или выезжавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; 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 учреждений средств массовой информации (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

2.7. 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 (надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается).

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.4 приложения в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.