

ПРИНЯТО:

На общем собрании трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка»
пгт Камские Поляны НМР РТ
Протокол №29 от « 26 » декабря 2026 год

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 2
«Золотая рыбка»
пгт Камские Поляны НМР РТ
Вводится в действие на основании приказа
№ 95/3 от «30» декабря 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ
«Детский сад № 2 «Золотая рыбка»
пгт Камские Поляны НМР РТ
«30» декабря 2026 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2 «Золотая рыбка»
пгт Камские Поляны Нижнекамского муниципального района Республики
Татарстан**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее - Положение) является локальным актом и определяет порядок оплаты труда работников и разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормами действующего трудового законодательства РФ и РТ.

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:
система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенса-

онного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее – работники образования, медицинские работники) в дошкольных образовательных организациях Республики Татарстан (далее – дошкольные образовательные организации) определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера;
- премиальных выплат.

Работодатель вправе устанавливать другие виды выплат путем внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

Методика устанавливает формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения с учетом уровня образования, квалификации, педагогического и медицинского стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества отдельных видов работ, индивидуального подхода к назначению различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления денежных средств на пластиковую банковскую карту.

1.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки по заработной плате работодатель вправе отправлять на электронную почту работника, при наличии ее в личной карточке сотрудника.

1.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику за первую половину месяца с 25-30 число, окончательный расчет с 10-15 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника

1.9. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессии (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Главный бухгалтер ДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

- ежегодно составляет и утверждает на работников ДОУ тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДОУ.

Учредители ДОУ:

- ежегодно утверждают должностные оклады руководителям дошкольных образовательных организаций на начало учебного года;

- осуществляют оценку эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций, на основании которой устанавливают им стимулирующие выплаты.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Должностные оклады руководителей и работников ДОУ устанавливаются в соответствии Постановлением №412 КМ РТ от 31.05.2018г. «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан.»

Группы по оплате труда руководителя определяются исходя от количества детей в ДОУ и утверждаются приказом.

Педагогическим работникам ДОУ в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.2. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и прави-

ла оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения со дня принятия положения.

2.3. «При повышении в учреждении (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются».

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год,

исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

3.3. Системы оплаты труда работников ДОУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям

ДОУ и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.7. Формирование фонда оплаты труда.

3.7.1. При формировании ФОТ в МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ определяется действующим штатным расписанием.

3.7.2. Заведующий МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ формирует и утверждает тарификацию и штатное расписание на текущий финансовый год в пределах предоставленных ассигнований, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениями).

3.7.3. Порядок распределения объема финансовых средств МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ на финансовый год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования.

3.7.4. Фонд оплаты труда сотрудников МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ формируется за счет средств республиканского бюджета на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября текущего года по итогам комплектования МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ воспитанниками и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.7.5. Формирование фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 2 «Золотая рыбка» пгт Камские Поляны НМР РТ, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств республиканского в части реализации образовательных программ, и внебюджета в части реализации присмотра и ухода.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

При работе педагогических работников в ДОУ с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан)

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника образования

Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение раз-

мера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам дошкольных образовательных организаций по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

4.2. В целях повышения эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам, входящим в профессионально – квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной деятельности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами дошкольной образовательной организации. При распределении единовременной выплаты учитываются отработанные дни сотрудников в распределяемом периоде (дни очередного отпуска приравниваются к рабочим дням, дни по листкам нетрудоспособности, административные дни, ученический отпуск и дни по уходу за ребенком до 16 лет не приравниваются к рабочим дням). Сотрудникам, уволенным до момента выделения средств единовременная выплата не полагается.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю дошкольной образовательной организации устанавливаются учредителем дошкольной образовательной организации с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий»

4.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру дошкольной образовательной организации устанавливаются руководителем дошкольной образовательной организации с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности, установленных локальными нормативными актами. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70% процентов выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации»

5. Компенсационные выплаты.

К выплатам компенсационного характера в дошкольной образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных следующего содержания: «Установить работникам дополнительную выплату за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере не превышающим 50% должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе в порядке предусмотренного действующим законодательством, за исключением охранников и сторожей».

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада на основании протокола проведения СОУТ.

За работу в ночное с 22.00 до 06.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы.

6. Молодые специалисты.

6.1. Доплаты молодым специалистам ДОО устанавливаются в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам» (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.11.2022 № 1214, от 12.05.2025 № 314) организаций Республики Татарстан.»

6.2. Установить ежемесячную стимулирующую надбавку педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются республиканскими органами исполнительной власти, в муниципальных образовательных организациях Республики Татарстан, в размере 10 000 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени, но не более 10 000 рублей.

6.3. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам производится за счет средств, предусмотримых в бюджете Республики Татарстан на соответствующий финансовый год Министерству образования и науки Республики Татарстан, Министерству культуры Республики Татарстан, Министерству спорта Республики Татарстан, Министерству здравоохранения Республики Татарстан, Министерству цифрового развития государственного управления, информационных технологий и связи Республики Татарстан (далее - Отраслевые министерства) на цели, указанные в пункте 6.2. настоящего Положения.

6.4. Педагогическим работником - молодым специалистом признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых трех лет непрерывной работы на педагогической должности.

6.6. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки, установленного пунктом 6.4.

настоящего Положения, относятся: временная нетрудоспособность, подтвержденная документально; прохождение срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождение альтернативной гражданской службы; отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Ежемесячная стимулирующая надбавка может быть установлена при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.7. В случае прекращения трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ежемесячная стимулирующая надбавка может быть повторно установлена в пределах трехлетнего периода работы при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы

6.8. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией, приостанавливается на период: отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; обучения по очной форме в аспирантуре.

6.9. При переходе на педагогическую должность в другую Организацию допускается перерыв в работе сроком не более 30 дней.

6.10. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы педагогического работника - молодого специалиста.