Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Эколого-биологический центр «Эколог» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО «ЭБЦ «Эколог» ГО г. Уфа
Республики Башкортостан
_____И.Г. Филева
«29» 07 20 20г.

УТВЕРЖДАЮ
И. о. директора МБОУ ДО
«ЭБЦ «Эколог» ГО г. Уфа
Республики Башкортостан
_____О.В. Коровина.
«29» 07 20 20г.

Принято на общем
собрании работников
протокол № 7 от 29.07.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании труда работников

Уфа-2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 01 июля 2013 г. № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31 декабря 2013 г.), решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02 октября 2008 г. № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24.03.2014 № 1063 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 5 августа 2013 года N 351.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.3. Настоящее положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат, премирования работников учреждения.

1.4. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- средства от приносящей доход деятельности.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ

2.1. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается работодателем по согласованию с управлением. Персональный повышающий коэффициент заместителю руководителя учреждения устанавливается работодателем (руководителем учреждения) по согласованию с управлением.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

(Постановление главы Администрации городского округа г. Уфа РБ от 27.06.2014 N 2885).

2.2. Работодатель (собственник учреждения или уполномоченное им лицо) по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются работодателем (собственником учреждения или уполномоченным им лицом) по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, который готовится на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Деятельность руководителя, заместителя руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они

достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Система премирования руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителя определяется учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

Перечень
оснований для начисления стимулирующих выплат
руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения

N п/п	Наименование показателя
1	2
1	Качество и доступность образования в учреждении: - общие показатели сохранности контингента за учебный год - достижения обучающихся в массовых мероприятиях - проведение районных, городских массовых мероприятий - результаты методической деятельности учреждения, участие работников в конкурсах, конференциях и др. результаты участия; -
2	Создание условий получения образования обучающимся: - открытие новых объединений, введение услуг, востребованных у детей и родителей - обеспечение развития инновационной деятельности в учреждении; - высокий уровень работы с различным контингентом детей («одаренные», ОВЗ, «дети, попавшие в сложную жизненную ситуацию» и т.д.
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса: - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса); - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние пришкольной территории; - эстетические критерии оформления школы, кабинетов
4	Кадровые ресурсы учреждения: - укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень; - создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); - инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам; - уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий

	работников образовательных учреждений через коллективные договоры
5	Эффективность управленческой деятельности: - обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов); - уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов); - взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению; - привлечение внебюджетных средств для развития образования; - уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста
6	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся: - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки; - организация обеспечения учащихся горячим питанием; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы); - организация обучения детей с отклонениями в развитии

2.3. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования и материальной помощи руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются работодателем (учредителем учреждения или уполномоченным им лицом) по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

2.4. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 3.5 настоящего положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений (п. 8.1 в ред. Постановления главы Администрации городского округа г. Уфа РБ от 27.06.2014 N 2885) Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85. (Постановление главы Администрации городского округа г. Уфа РБ от 27.06.2014 N 2885).

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

персональный повышающий коэффициент;

премиальные и иные стимулирующие выплаты.

3.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

N п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

3.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

3.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.7. Повышающий коэффициент работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями «Почетный работник общего образования РФ» и др., отраслевыми нагрудными знаками «Отличник образования Республики Башкортостан», и другими наградами), а так же награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.8. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.10. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

3.3.11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, работающим с детьми из социально неблагополучных семей (группа от 10 человек), в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

3.3.12. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДКЖФП, ДЮСТШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.13. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.14. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

Наименование вида работ	Максимальный размер повышающих коэффициентов	Периодичность
Ответственный за работу по благоустройству и озеленению территории	0,50	(апрель – сентябрь включительно)
Ответственный за ведение делопроизводства, кадровой работы, учета военнообязанных	0,50	Постоянно
Ответственный за работу в зооуголке по уходу за животными и птицами	0,50	Постоянно
Ответственный по уходу за комнатными растениями	0,30	Постоянно
Ответственный за работу по охране труда и пожарной безопасности	0,50	Постоянно
Ответственный по административно-хозяйственной части	0,50	Постоянно
Ответственному за организацию работы Центра дневного пребывания «Эколог» (начальник ЦДП)	0,50	Апрель, май, июнь
За работу в ЦДП «Эколог» (воспитатель ЦДП)	0,10	Июнь
Ответственный за информационное обеспечение сайта и оформление стендов, изготовление рекламной продукции	0,50	Постоянно
Председателю первичной профсоюзной организации	0,30	Постоянно
Ответственный за работу по гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций, и угроз терроризма	0,35	Постоянно
Уполномоченный по охране труда, осуществляющий административно	0,1	Постоянно

Наименование вида работ	Максимальный размер повышающих коэффициентов	Периодичность
общественный контроль за выполнением условий труда		
Работа по наставничеству с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами	0,2	Постоянно
Руководителю РМО, ГМО	1	Постоянно
Ответственный за работу в Республиканской АИС «Навигатор. Дети»	0,5	Постоянно

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

3.3.15. За организацию, контроль и руководство дополнительных платных услуг, на основании Положения о порядке оказания дополнительных платных услуг в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Эколого-биологический центр «Эколог» городского округа города Уфы Республики Башкортостан, руководителю МБОУ ДО «ЭБЦ «Эколог» ГО г. Уфа РБ ежемесячно выплачивается сумма в размере 10 % от объема средств, направляемых на выплату заработной платы, за счет средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг, но не более одного фонда оплаты труда по основной должности в месяц. Оплата куратору ПДУ Учреждения производится в размере -5 % от объема средств, направляемых на выплату заработной платы, за счет средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг, но не более одного фонда оплаты труда по основной должности в месяц, ПДО – до 40%, от общей суммы, заработанной в рамках оказания платных дополнительных услуг.

3.4. Работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

3.4.1 Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться за определенный период в течение календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на календарный год, на полугодие, на квартал. Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются комиссией по стимулированию работников.

3.4.2. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4.3. Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности профессиональной деятельности.

3.4.4. Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента работникам учреждения:

Критерий	Показатель	Размер коэффициента до
Сложность выполняемой работы	Разработка новых программ, положений, дидактических материалов, подготовка	0,5

Критерий	Показатель	Размер коэффициента до
	инновационных проектов; отчетных и аналитических материалов; организация и участие в мероприятиях различного уровня; оформление тематических выставок; участие в конкурсах профессионального мастерства, использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса; экспертиза учебно-программных и методических материалов;	
Напряженность работы	Увеличение объема выполняемой работы за определенный срок, работа в режиме многозадачности; Ненормированность рабочего дня	0,5
Степень самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; качественное ведение учебно-программной документации	0,5
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач	Развитие социального партнерства; умение находить и поддерживать полезные связи, большой опыт работы	0,5
Высокое качество выполняемой работы	Составление и сдача отчётности в соответствии с установленными требованиями. Отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения задач Подготовка победителей и призеров различных конкурсов	0,5
Высокая степень личной ответственности за соблюдение трудовой дисциплины и деловой этики	Высокая степень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков исполнения работы, отсутствие замечаний по качеству сделанной работы, отсутствие обращений по поводу конфликтных ситуаций	0,5

3.4.5. Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

– на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;

–Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.

3.4.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;

3.4.7. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год;

3.4.8. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.4.9. Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя)
- За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.
- Изменение персонального повышающего коэффициента или критериев его установления решением комиссии по стимулированию.

3.5. Работникам могут производиться премиальные выплаты.

3.5.1. Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников, исходя из экономии тарифного фонда учреждения. Комиссия по установлению повышающего коэффициента и иных стимулирующих выплат два раза в год осуществляет мониторинг и оценку профессиональной деятельности работника с последующим подсчетом набранной суммы баллов.

3.5.2. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения.

Критерии для премирования

Обозначение показателя	Максимальная стоимость в баллах	**Наименование показателя**
А	1	Наполняемость групп выше 85%
Б	1	Сохранность контингента обучающихся не ниже 80%
В	1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, законных представителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в учреждении
Г	1	Соблюдение трудовой дисциплины, своевременная сдача документации
Д	1	Выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил
Е	1	Повышение квалификации в соответствии с требованиями законодательства
Ж	1	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями
З	1	Реклама платных дополнительных образовательных услуг
И	1	Наличие участников массовых мероприятий всех уровней
К	1	Наличие победителей в массовых мероприятиях всех уровней
Л	5	Проведение массовых мероприятий
М	5	Разработка авторских программ, индивидуальных

		образовательных маршрутов, адаптивных программ для детей ОВЗ, методических пособий, рекомендаций, положений. Работа по авторской программе, экспериментальной программе
Н	5	Участие в инновационной деятельности: участие в творческой рабочей группе, разработка проектов разработка банка мультимедийных презентаций, информационно-методических комплектов, наглядного оформления кабинетов
О	5	Написание статей, публикация, выступления в СМИ информацией о работе центра и объединений
П	5	Выступление на педагогических, методических советах, участие в семинарах, конференциях, форумах, показ «мастер- классов», открытых занятий.
Р	5	Получение наград в отчетный период (грамоты, благодарственные письма вышестоящих организаций)
С	10	Участие в конкурсах профессионального мастерства
Максимальный балл	50	

3.5.3. Порядок распределения премируемых средств

Для определения сумм премирования педагогическим работникам члены комиссии по распределению стимулирующих выплат заполняют карту анализа эффективности работы педагогического состава за премируемый период.

Форма карты анализа эффективности работы педагогического состава за _____2019 г.

ФИО	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	И	К	Л	М	Н	О	П	Р	С	Сумма баллов
1																		
2																		
Общая сумма баллов:																		
Общая сумма выделенных средств:																		
Стоимость 1 балла:																		

Размер суммы премии работнику определяется следующим образом: стоимость одного балла рассчитывается исходя из суммы выделенных на премирование средств по схеме: сумма, выделенная на премирование делиться на общее количество баллов, набранных всеми работниками учреждения. Затем «стоимость» одного балла, умножается на количество баллов, набранных работником.

Допускается начисление баллов с десятичными дробями, выведение общей суммы баллов с десятичными дробями, округление общей суммы баллов до целых значений, округление стоимости одного балла до целых значений, округление суммы стимулирующей выплаты в пределах 100 рублей в пользу работника.

3.5.4. По итогам проведения кампании по организации ЕГЭ и ОГЭ, работникам, привлекаемым к проведению ЕГЭ и ОГЭ, допускается премирование до 30000 руб. на основании распорядительных документов вышестоящих органов исполнительной власти.

3.5.5. По итогам реализации платных дополнительных образовательных услуг за высокий уровень организации платных дополнительных образовательных услуг допускается единоразовое премирование куратору платных услуг в размере до 5000 руб. из внебюджетных средств.

3.5.6. Премирование и установление иных стимулирующих выплат не производится:

а) полностью (100%) в случае имеющегося у работника не снятого дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

б) частично (50%) в случаях:

- наличие обоснованной жалобы на действия работника;
- факт травматизма обучающегося, произошедшего по вине работника;
- нарушение работником графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательного учреждения;
- совершение работником действия, повлекшего за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

3.5.7.Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных учреждениях городского округа город Уфа Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.