ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00FDCD9537BC753933A24EE8C65A0391FD
Владелец: Худикова Нила Леонидовна
Действителен: с 14.04.2023 до 07.07.2024

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания»

_____/И.В. Гурьянова/

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания»

_____/Н.Л. Худикова/
приказ № 57 от «20» марта 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания» (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 21, 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» (с изменениями), Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 N 658 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность" (с изменениями), от 23 декабря 2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями), Постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 N 530 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера" (с изменениями), от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

1.3. Положение распространяется на заместителей директора, педагогических, медицинских, технических работников, административных работников, специалистов образовательного учреждения и обслуживающий персонал.

1.4. Положение определяет единый подход к установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания» (далее - Работники).

1.5. Целью данного положения является регулирование процесса установления и выплаты стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения. Оно направлено на повышение мотивации к труду и заинтересованности работников в конечных результатах работы, развития творчества, инициативы в реализации поставленных задач, повышения качества образования обучающихся, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.6. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.7. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства, образованные в результате экономии фонда оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

1.8. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не может превышать 40 % фонда оплаты труда. При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

1.9. За счет средств фонда стимулирования назначается выплата стимулирующего характера всем категориям работников учреждения с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполняемых работ.

1.10. Руководитель учреждения утверждает показатели качества работы работников Учреждения для установления размера выплаты стимулирующего характера.

1.11. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников учреждения осуществляется на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

1.12. Решение о периодичности выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания» принимает руководитель образовательного учреждения.

1.13. Настоящее Положение распространяется на штатных работников учреждения, в том числе совместителей.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. Стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и начисляются работникам на основании данного Положения, утвержденного директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Для порядка утверждения и распределения премиального фонда, ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания» руководствуется Положением о премировании.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.5. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории. Критерии оценки качества работы работников учреждения для осуществления стимулирующих выплат прилагаются (Приложение 1).

2.6. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении, с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты подразделяются на:

1) Выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты.

К ним относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2) Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

К ним относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты.

3.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических и медицинских работников;
- за наличие ученой степени и ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

3.2.1.1. Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15
первая категория	10

Настоящим Положением устанавливается надбавка за квалификационную категорию медицинскому персоналу в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014г № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» и внесенными в него изменениями.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах:

для врачебных должностей:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;

– при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
– при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

для специалистов со средним медицинским образованием:

– при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
– при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов
– при наличии второй квалификационной категории - 10 процента должностного оклада.

Надбавка устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

3.2.1.2. Надбавка за наличие ученой степени или ученого звания.

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, за исключением тех, для которых наличие ученой степени и (или) ученого звания является обязательным условием замещения должности в соответствии с квалификационными требованиями, установленными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, соответствующими положениями профессиональных стандартов или должностными инструкциями:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10 %.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются: для руководителя - приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ (распоряжение) организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

3.2.1.3. Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

В размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, Союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, Союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации.

В размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», - профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их

профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Основанием для повышения является: для директора - приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя; для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ (распоряжение) директора, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

3.2.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет педагогическим, медицинским работникам;
- надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями) в следующих размерах:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет –10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет –15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет устанавливается медицинским работникам в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014г № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» и внесенными в него изменениями, в следующих размерах от должностного оклада:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 %;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 %;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 %.

Выплата устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается от должностного оклада по основной должности в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций

Республики Крым» (с изменениями) в следующих размерах:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.3. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

К выплатам, направленным на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу относятся следующие стимулирующие выплаты:

3.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 1.8. настоящего Положения.

3.3.1.1. Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере на срок не более одного года на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. Размер надбавки за интенсивность может быть изменен в течении установленного периода на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Размер надбавки за интенсивность труда указаны в таблице 2.

3.3.1.2. Размер премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников и выплачиваются за высокие результаты работы. Размер премии за высокие результаты работы указаны в таблице 2.

3.3.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере на основании представлений руководителей структурных подразделений

образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников и выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается. Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ указаны в таблице 2.

Таблица 2

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:	Выполнение работы, отвечающей критериям оценки эффективности деятельности			
- надбавка за интенсивность труда		При установлении надбавки учитывается: - интенсивность и напряженность в работе; - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации; - наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым; - качественное и в срок выполнение поручений руководителя; - степень сложности и важности выполнения	Устанавливается на срок не более одного года.	В процентах (%) от должностного оклада, ставки заработной платы или в абсолютном размере (в пределах фонда оплаты труда)

		поставленных задач; - уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление; - оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.		
- премия за высокие результаты работы		При установлении премии учитывается: – стабильно высокие показатели результативности работы; – применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; – сложность выполняемой работы.	- ежемесячно; - квартально; - по итогам работы за год;	В процентах (%) от должностного оклада, ставки заработной платы или в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда)
- премия за выполнение особо важных и ответствен-ных работ		Выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.	Единовремен но	В процентах (%) от должностного оклада, ставки заработной платы или в абсолютном размере Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается

3.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ - премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 1.8. настоящего Положения, в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

3.3.3. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки

эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размеры премии по итогам работы указаны в таблице 3.

Таблица 3

Премиальные выплаты по итогам работы

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
Премиальные выплаты по итогам работы:	В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника	При определении размеров выплат по итогам работы 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; - участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий. Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах и процентах) для каждой должности		Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается
- премия по итогам работы за месяц			ежемесячно	В процентах (%) от должностного оклада, ставки заработной платы или в абсолютном размере

				(в пределах фонда оплаты труда).
- премия по итогам работы за квартал			квартально	В процентах (%) от должностного оклада или в абсолютном размере (в пределах фонда оплаты труда).
- премия по итогам работы за год			по итогам работы за год	В процентах (%) от должностного оклада или в абсолютном размере (в пределах фонда оплаты труда).

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников учреждения осуществляется на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

4.2. Руководители подразделений (служб) подают в Комиссию на каждого работника письменные Критерии оценки качества работы каждого работника и предложения, представления по стимулированию конкретного работника с указанием данных критериев в соответствии с Положением.

4.3. Решение Комиссии с учетом мнения председателя ПК первичной профсоюзной организации является основанием для подписания приказа о распределении стимулирующих выплат директором учреждения или другим лицом, которому переданы полномочия в части подписания приказа.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приказом директора учреждения или другого лица, которому переданы полномочия в части подписания приказа на основании протокола решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения.

4.5. Выплата стимулирующих выплат осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5. ПОКАЗАТЕЛИ И ОСНОВАНИЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ СНИЖЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, при неснятом дисциплинарном взыскании (замечание, выговор), а также при невыполнении критериев качества работы.

5.2. Установленный размер стимулирующих выплат работнику, в случае применения в

отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания уменьшается в два раза, а в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде выговора стимулирующие выплаты работнику не производятся до снятия дисциплинарного взыскания.

5.3. Размер стимулирующих выплат работникам может быть снижен или не выплачиваться по причине:

- Нарушения «Правил внутреннего трудового распорядка» - на 50%;
- Нарушения Устава учреждения – на 50%;
- Нарушения трудовой, исполнительской дисциплины – на 50%;
- Нарушения санитарно-эпидемиологического режима – на 100%;
- Нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности- на 100%;
- Нарушения инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся или при наступлении несчастного случая - на 100%;
- Нарушения работником педагогической этики – на 50%;
- Наличие обоснованных устных или письменных жалоб со стороны родителей и студентов- на 100%;
- Ухудшение качества оказываемой услуги- на 50%;
- Халатного отношения к сохранности материально-технической базы – на 50%.