**СОГЛАСОВАНО: СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:**

**Председатель Совета Начальник Управления Директор ДК «Динамо»**

**трудового коллектива культур АМГО**

**\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Яковлева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ж.Ю. Мартенс \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Е. Кудянова**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.**

**Протокол №6 от 22.03.2019г. Приказ №40 от 22.03.2019г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**работников ДК «Динамо»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Дом кульутры «Динамо» (далее Положение) разработано  в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», на основании Постановления Администрации МГО №214 от 22.01.2019г. об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Миасского городского округа» и Положения «Об оплате труда работников ДК «Динамо»», в целях усиления материальной заинтересованности работников ДК «Динамо» (далее - Учреждение) в повышении качества выполнения уставной деятельности, развитии личной активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение  о распределении  стимулирующей части  фонда оплаты труда  Учреждения  (далее Положение) отражает  критерии  и показатели качества  и результативности  труда всех специалистов и технического персонала  Учреждения, лежащие в основе  определения  размера стимулирующей  надбавки, порядок расчета  и выплаты  стимулирующих надбавок. Настоящее Положение  является Приложением к действующему Положению об оплате труда ДК «Динамо» и используется для уточнения показателей стимулирующих выплат указанных в п.50 Положения об оплате труда.

1.3. Положение   учитывает  виды, условия, размеры  и порядок  выплат стимулирующего характера, которые  Учреждение  определяет  самостоятельно. Установление  выплат  стимулирующего характера  производится в соответствии с указанным Положением, которое разрабатывается администрацией Утверждения, утверждается директором, по согласованию с трудовым коллективом  с учетом  показателей результатов  труда работников Учреждения, после согласования  с утвержденной балансовой комиссией по распределению стимулирующей части (далее Комиссия).

1.4. Выплаты стимулирующего характера  являются  неотъемлемой частью  заработной   платы  работников  Учреждения  и должны выплачиваться один раз в месяц.

1.5. Положение о премировании распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя.

1.6. Все выплаты должны осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

**2.** **Порядок установления разовых стимулирующих премий.**

2.1. В целях поощрения работников ДК «Динамо» за выполненную работу работникам устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;

- надбавки, учитывающие особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников;

- надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

- надбавки за выслугу лет;

- надбавка молодым специалистам;

2.2. Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, производятся на основании протокола Балансовой комиссии, на основании приказа директора ДК «Динамо», в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников соответствующего Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: единовременного премирования, надбавок, учитывающих особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников, надбавок за наличие ученой степени, почетного звания, надбавок за выслугу лет, надбавок молодым специалистам, надбавок специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО, производятся на основании приказа директора ДК «Динамо», в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников ДК «Динамо», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей надбавке, с учётом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплата труда ДК «Динамо».

2.4. Надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ДК «Динамо» за интенсивность работы, высокие результаты работы, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с уставной деятельностью ДК «Динамо».

Показатели надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, критерии оценки их выполнения утверждаются ежегодно на 01 января финансового года локальным актом ДК «Динамо» по конкретной должности служащего, профессии рабочего. Данный локальный акт в обязательном порядке согласовывается с Управлением культуры Администрации МГО.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам ДК «Динамо» за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и начисляются на основании локального акта ДК «Динамо», который утверждается на основании протокола Балансовой комиссии ДК «Динамо». Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДК «Динамо» и устанавливается в соответствии с критериями оценки выполнения показателей эффективности труда конкретного работника, которые утверждаются приказом директора ДК «Динамо» по согласованию с Управлением культуры Администрации МГО.

2.6. Для оценки выполнения показателей надбавок стимулирующего характера, в том числе показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчётный период, создается Балансовая комиссия, наделенная правами принятия решения о размерах надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, за соответствующий отчетный период. Положение о Балансовой комиссии ДК «Динамо» утверждается локальным актом ДК «Динамо», согласованным Управлением культуры Администрации МГО.

2.7. Показатели эффективности деятельности работника имеют два уровня их исчисления и соответственно оценки при оплате труда:

- нормативный, установление которого входит в условия оплаты по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы;

- стимулирующий, при котором за достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей, предусматриваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

2.8. Показатели эффективности деятельности по каждой конкретной должности, профессии рабочего, критерии оценки их выполнения утверждаются локальным актом ДК «Динамо» по согласованию с Управлением культуры Администрации МГО, с учетом:

- нормативного фонда времени работы работника по должности служащего, профессии рабочего;

- соответствия штатной и фактической численности работников по одноименным и смежным должностям;

- деловых качеств работника и других условий;

- мнения Совета трудового коллектива ДК «Динамо».

2.9. К показателям эффективности деятельности по конкретной должности служащего, профессии рабочего относятся:

- профессиональное исполнение должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором или эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к Трудовому договору или эффективному контракту);

- квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.

2.10. Критерии оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника:

1) профессиональное исполнение должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором или эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к Трудовому договору или эффективному контракту), к критериям оценки которого относятся:

- своевременное выполнение должностных обязанностей (выполнены в срок, не выполнены в срок);

- уровень качества выполнения должностных обязанностей (документы соответствуют всем нормативам, найдены и использованы конструктивные варианты решения поставленных задач или не соответствуют нормативам);

- уровень самостоятельности выполнения работы, заданий, поручений, документов (выполнение порученной работы, заданий, поручений, документов с дополнительным консультированием с должностными лицами, работниками соответствующего структурного подразделения или самостоятельное, качественное, результативное выполнение работы);

- уровень сложности выполняемой работы, заданий, поручений, документов (нормальный режим, самостоятельная работа; нормальный режим, самостоятельная работа, большая степень новизны; нормальный режим работы, групповая работа; нормальный режим, групповая работа, большая степень новизны; срочный режим работы, самостоятельная работа; срочный режим работы, самостоятельная работа, большая степень новизны; срочный режим работы, групповая работа; срочный режим работы, групповая работа, большая степень новизны,

- инициативность работы: работа выполняется крайне медленно; работа выполняется качественно в нормальном режиме; одновременно качественно выполняется несколько разнообразных видов работ), передача опыта работы другим работника: использование опыта работы другими работниками;

- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения и другие (критерии: наличие похвальных отзывов, отсутствие замечаний и предупреждений на исполнение соответствующих должностных обязанностей);

2) квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов, к критериям которого относятся:

- своевременная подготовка рассмотрений заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов;

3) соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, к критериям оценки которого относятся:

- отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, к критериям оценки которого относятся.

Конкретные критерии оценки выполнения показателей, показатели влияющие на уменьшение размера премиальных выплат по итогам работы за отчётный период работника устанавливаются локальным актом ДК «Динамо», согласованным с Управлением культуры Администрации МГО.

2.11. Единовременное премирование работников ДК «Динамо» производится на основании соответствующего локального акта ДК «Динамо» в связи с:

- профессиональными праздниками (день работника культуры);

- юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника ДК «Динамо»);

- присвоением работнику ДК «Динамо» почётного звания РФ, Челябинской области или Округа.

2.12. Надбавки, учитывающие особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности; указанные надбавки устанавливаются руководителем ДК «Динамо» на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности; надбавки устанавливаются за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; критерии установления размера вышеуказанной надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами ДК «Динамо» в отношении конкретного работника по занимаемой должности, профессии рабочего и согласовывается с Управлением культуры Администрации МГО;

2) надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры, Министерством спорта (для учреждений имеющих в структуре специализированные подразделения) СССР, РСФСР и Российской Федерации; размер надбавки составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; размер надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами ДК «Динамо» в отношении конкретного работника ДК «Динамо» и согласовывается с Управлением культуры Администрации МГО.

2.13. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются и начисляются ежемесячно работникам ДК «Динамо» имеющим звание «Заслуженный работник культуры» или учёную степень кандидата наук, в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, на основании локального акта соответствующего Учреждения и согласовывается с Управлением культуры Администрации МГО.

**3. Условия выплаты материальной помощи**

3.1. Работникам ДК «Динамо» оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда ДК «Динамо».

3.2. ДК «Динамо» имеет право оказать материальную помощь оказывается работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление работником в брак (впервые);

- рождение ребёнка у работника;

- к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);

- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья;

- смерти работника в период трудовых отношений с ДК «Динамо»;

- смерти близких родственников работника (первой степени родства: родители и дети работника, муж или жена).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с ДК «Динамо» материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

3.3. Решение о выплате материальной помощи и её размере работнику ДК «Динамо» принимается директором ДК «Динамо», а решение о выплате материальной помощи и ее размере для директора ДК «Динамо» принимается начальником Управления культуры Администрации МГО. В каждом случае устанавливается и выплачивается конкретному работнику материальная помощь на основании приказа директора ДК «Динамо», а в отношении директора ДК «Динамо» - на основании приказа начальника Управления культуры Администрации МГО. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи и её выплате является заявление работника, представленное директору ДК «Динамо», в отношении директора Учреждения - начальнику Управления культуры Администрации МГО, а в случае смерти работника – на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

3.4. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

**4. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников ДК «Динамо»**

**для расчета стимулирующей части оплаты труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели надбавок** **стимулирующего характера**  | **Баллы** | **Критерии оценки** |
| 1 | Сверхнормативное количество участников в кружках, коллективах на период занятий. | 10 | При количестве участников свыше нормы более 5 человек |
| 15 | При количестве участников свыше нормы более 10 человек |
| 20 | При количестве участников свыше нормы более 15 человек |
| 2 | Работа с инвалидами и с лицами с ОВЗ. | 20 | В составе клубного формирования (ежемесячно) |
| 20 | В мероприятии |
| 20 | В мастер–классах |
| 3 | Грамоты (благодарственные письма, и другие знаки отличия), присвоенные государственными, негосударственными органами управления, не подтверждённые денежными выплатами, за реализацию уставной деятельности учреждения, в связи с юбилейными датами, юбилейными датами учреждений (единовременная выплата).  | 10 | Уровень учреждения |
| 20 | Управление культуры АМГО |
| 30 | Городской уровень (АМГО, Собрание депутатов) |
| 40 | Областной уровень (МКЧО, ОЦНТ, ЗСО) |
| 50 | Всероссийский уровень |
| 4 | Единовременная выплата за участие КХС, ЛО без индивидуального документального подтверждения в соревнованиях и выставках, организованных профильным Министерством. (Спортивные объединения, кружки прикладного творчества)  | 5 | Все уровни единовременно на всех участников |
| 5 | Единовременная выплата за диплом, грамота, сертификат участника в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках, организованные профильным Министерством. | 10 | Городской уровень |
| 15 | Областной уровень |
| 25 | Региональный и выше уровень |
| 6 | Единовременная выплата за победы в соревнованиях, фестивалях и конкурсах культурно-просветительских учреждений, организованные профильным Министерством, и подготовку участников секций, кружков и коллективов (Дипломанты I, II, III степени при наличии лауреатов). | 20 | Городской уровень |
| 30 | Областной уровень |
| 40 | Региональный и выше уровень |
| 7 | Единовременная выплата за победы в соревнованиях, фестивалях и конкурсах культурно-просветительских учреждений, организованные профильным Министерством, и подготовку участников секций, кружков и коллективов (дипломы Лауреатов, победителей I, II, III место). | 50 | Городской уровень |
| 70 | Областной уровень |
| 100 | Региональный и выше уровень |
| 8 | Организация, ответственность и ведение мероприятий, в.т.ч. уличных (праздников, конкурсов, фестивалей, выставок и других) не предусмотренных муниципальным заданием. | 10 | Численность до 15 чел. |
| 20 | Численность до 50 чел. |
| 30 | В объеме зрительного зала учреждения |
| 40 | Численность 400-700 чел. |
| 50 | Свыше 700 чел.  |
| 9 | Выполнение разовых заданий, не предусмотренных должностными обязанностями (единовременная выплата). А также участие в подготовке городских мероприятий и конкурсов. | 5 | Участие или роль без текста (с текстом) эпизодическая роль, озвучение 5-20 мин., дежурство на мероприятии (вахте, сцене), администратор  |
| 10 | Исполнение эпизодической роли 30-60 мин. |
| 30 | Исполнение главной роли. |
| 30 | Режиссура |
| 20 | Звукорежиссура до 4 час. |
| 60 | Звукорежиссура более 4 час. |
| 10 | Авторские разработки, фонограммы и реализация мастерами КПР особо сложных проектов, в том числе декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела, реклама(единовременная выплата)  | 100 | Эксклюзивные авторские сценарии, литературно - музыкальное творчество, фонограммы, декорации и реквизит, костюмы (куклы), оформительские работы. |
| 50 | Соавторство. (Сценарии, литературно – музыкальное творчество, фонограммы, декорации и реквизит, костюмы (куклы), оформительские работы.)  |
| 30 | Сценарии, литературно – музыкальное творчество, коллективная фонограмма с использованием готового материала, но адаптированное под конкретное мероприятие. |
| 20 | Фонограмма соло |
| 30 | Сценарии, литературно – музыкальное творчество игровой программы. |
| 11 | Проведение мероприятий, семинаров, мастер-классов по ознакомлению с народными ремеслами, традициями и обрядами для детей и жителей города и привлечение их в коллективы (единовременная выплата).  | 30 | Сверх муниципального задания.Микрорайонный уровень |
| 40 | Городской уровень |
| 50 | Областной уровень |
| 12 | Создание банка музыкальных фонограмм, фото и видео-архива для проведения всех видов массовых мероприятий для различных возрастных категорий населения. За одно мероприятие. | 10 | Уровень учреждения |
| 20 | Городской уровень |
| 30 | Областной (и выше) уровень |
| 13 | Аранжировка музыкальных произведений. | 10 | 1 произведение |
| 14 | Создание видео-фильма для мероприятий. | 10 | 1 крупный фильм или несколько мелких |
| 15 | За участие в составе жюри, комиссии. | 20 | За 1 работу до 2 час. |
| 40 | За 1 работу до 5 час. |
| 60 | За работу более 5 час. |
| 16 | Личное участие сотрудников учреждения в работе творческих коллективов. | 5 | За 1 номер, численность зрителей до 50 чел. |
| 10 | За 1 номер, численность зрителей в объёме зрительного зала. |
| 15 | За 1 номер, численность зрителей от 400 до 700 чел. |
| 20 | За 1 номер, численность зрителей более 700 чел. |
| 17 | Премьера, постановка нового творческого номера | 30 | 1 номер |
| 18 | Участие коллектива в мероприятиях | 10 | За 1 номер, численность зрителей до 50 чел. |
| 15 | За 1 номер, численность зрителей в объёме зрительного зала. |
| 20 | За 1 номер, численность зрителей от 400 до 700 чел. |
| 25 | За 1 номер, численность зрителей более 700 чел. |
| 19 | Привлечение спонсорской помощи и грантов на учреждение. | 5 | За 1 спонсора  |
| 100 | За 1 грант |
| 20 | Выполнение заданий, не предусмотренных должностными обязанностями.  | 50 | Срочные непредвиденные работы (творческие, административные и хозяйственные), устранение последствий аварий, крупных ремонтов. (По распоряжению директора)  |
| 4010 | Разгрузочно-погрузочные работы, транспортировка оборудования:- крупногабаритное оборудование и (или) на дальнее расстояние свыше 20 км. - мелкогабаритное оборудования и (или) близкое расстояние. |
| 30 | Благоустройство, уборка/озеленение прилегающей территории. (Субботник по приказу) |
| 20 | Благоустройство, уборка, озеленение внутренних помещений. (Субботник по приказу) |
| 10 | Изготовление (ремонт) инвентаря, оборудования, реквизита.  |
| 10 | Изготовление щитовой афиши, написание статьи в СМИ |
| 10 | Оформление сцены |
| 5 | Разработка,распространение рекламы. |
| 10 | Выполнение срочных и особо срочных работ по распоряжению директора учреждения (за 1 работу/1 рабочий день /1 распоряжение) |
| 30 | Пошив полного костюма, пошив крупногабаритного элемента одежды сцены. |
| 10 | Пошив 1 ед. платье, блузка, брюки, юбка. |
| 10 | Стирка комплекта костюмов 1 загрузкой в стиральную машину  |
| 3 | Пошив (изготовление) 1 ед. мелкого: головного убора, салфетки, реквизита. |
| 21 | За интенсивность труда (подготовка документации к проверке вышестоящими органами, организация и проведение мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием по распоряжению Управления культуры, Администрации МГО и т.п.) | 30 | За отчетный период (единовременно) |
| 22 | Во время отсутствия основного работника: ведение или разработка учётно-отчётной, табельной, иной документации, за работу контрактного управляющего | 10 | за 1 работу |
| 23 | За работу с сайтом | 20 | За 1 месяц |
| 24 | Качество работы руководителя КХС и ЛО | 20 | Месяц |
| 25 | Премия по итогам работы за отчетный период (по распоряжению директора). | 20 | Месяц |
| 40 | Квартал |
| 60 | Полугодие |
| 100 | Год |

**5. Показатели, влияющие на уменьшение размера**

**надбавок стимулирующих характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование** | **Процент снятия** |
| 1 | Невыполнение муниципального задания в ДК «Динамо» | до 100 % |
| 2 | Наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) | до 100 % |
| 3 | Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | до 100 % |
| 4 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии | до 100 % |
| 5 | Невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов ДК «Динамо» | до 100 % |
| 6 | Прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время | до 100 % |
| 7 | Утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу ДК «Динамо» | до 100 % |

Конкретные размеры уменьшения надбавок стимулирующего характера устанавливаются локальным актом ДК «Динамо».

Решение об уменьшении размера надбавок стимулирующих характера производится на основании мотивированных предложений, ходатайств должностных лиц, руководителей структурных подразделений в пределах своих полномочий, с приложением объяснительных работников, в отношении которых рассматриваются данного рода предложения, оформляется протоколом Балансовой комиссии и локальным актом ДК «Динамо».