

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о ежемесячной надбавке за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы работников Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом МВД России от 27 августа 2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» и не применяется к работникам военного института, должности которых относятся к квалификационным группам «Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава» и «Профессиональная группа должностей научных работников и руководителей научных структурных подразделений».

2. Надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы устанавливается в пределах общего фонда оплаты труда работников и максимальным размером не ограничивается.

3. Основными условиями для установления надбавки являются:

- качественное исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей;
- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;
- компетентность работника в принятии соответствующих решений.

4. Надбавка устанавливается приказом работодателя с указанием размера надбавки в январе на текущий календарный год, вновь прибывшим работникам – при приеме на работу – на календарный год. Установленная надбавка может изменяться в течение года.

5. Работникам военного института выплачивается надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в пределах фонда заработной платы в размере 35 окладов в год, дифференцированно, также за счет экономии фонда заработной платы надбавка может выплачиваться сверх фонда в размере 35 окладов и при соблюдении требований пункта 3 настоящего положения.

6. Руководитель структурного подразделения, где происходит перераспределение денежных средств, направляемых на надбавки, вправе ходатайствовать перед работодателем об изменении размера надбавки работникам до истечения периода, на который она установлена:

6.1. Уменьшить в связи со снижением объема работы по должности.

6.2. Снизить за:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- снижение качества выполняемых работ;
- несвоевременное выполнение работ;
- ненадлежащее исполнение работником своих (должностных) трудовых обязанностей и упущения в работе.

6.3. Уменьшение и снижение размера надбавки производится по рапортам руководителей структурных подразделений приказом работодателя с обязательным указанием причин уменьшения и снижения надбавки и ее размера.

7. Лишить работника ежемесячной надбавки работодатель вправе за:

- грубое нарушение трудовых обязанностей, требований и правил техники безопасности,
- совершение работником прогула без уважительной причины;
- нахождение работника на рабочем месте в состоянии всех видов опьянения;
- наличие неснятых дисциплинарных взысканий;
- причинение материального ущерба работодателю;
- утрата или повреждение имущества или материальных ценностей работодателя;
- нарушение финансовой дисциплины;
- возбуждение в отношении работника уголовного дела;
- привлечение работника к административной ответственности.

7.1. Лишение надбавки производится по рапортам руководителей структурных подразделений приказом работодателя с обязательным указанием конкретных причин лишения.

8. Работнику на период испытательного срока, который устанавливается начальником структурного подразделения (не менее 1 и не более 3 месяцев), надбавка может быть определена в размере до 100 процентов к должностному окладу. По решению работодателя размер надбавки, в исключительных случаях, может быть изменен до истечения испытательного срока по рапорту начальника структурного подразделения, но не ранее, чем через 1 месяц.

9. Работнику, осуществляющему помощь при вводе в должность работника, принятого с испытательным сроком, на период этого срока по решению работодателя размер надбавки может быть увеличен на 30 процентов.