

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации ФГБНУ  
«ПНРАО»

 Т.А.К. Осницкий/  
«30» июня 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Л.О.Н. Зинченко/  
«30» июня 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**федерального государственного бюджетного научного учреждения**  
**«Психологический институт Российской академии образования»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Психологический институт Российской академии образования» (далее – Положение) разработано с целью закрепления лидирующих позиций ФГБНУ «ПНРАО» как ведущего научного центра фундаментальных и прикладных исследований в области психологии и когнитивных наук, в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

- нормативными правовыми актами министерств и ведомств Российской Федерации, регулирующих вопросы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;

- уставом федерального государственного бюджетного научного учреждения «Психологический институт Российской академии образования».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного научного учреждения «Психологический институт Российской академии образования» (далее - Учреждение), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда,

максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.5. Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением. В Учреждении установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Отдельным работникам может быть установлена приказом Учреждения другая система оплаты труда, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размера заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по квалификационным уровням профессионально-квалификационной группы (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Директор Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и размер минимальных окладов по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.7. При формировании размеров окладов (должностных окладов) работников к минимальному размеру оклада по квалификационному уровню/ПКГ может быть применен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитывает уровень квалификации работника, в том числе наличие ученой степени кандидата/доктора наук.

Применение повышающего коэффициента по должности к минимальному размеру оклада по квалификационному уровню/ПКГ образует должностной оклад.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов по должности и рассчитанные на этой основе размеры должностных окладов путем умножения минимального размера оклада по квалификационному уровню/ПКГ на величину повышающего коэффициента по должности представлены в Приложении к настоящему Положению.

Должностной оклад, образованный применением повышающих коэффициентов по должности, учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

Кроме повышающего коэффициента по должности к минимальному размеру оклада по квалификационному уровню/ПКК<sup>1</sup> предусматривается установление персонального повышающего коэффициента работнику.

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при расчетах стимулирующих и компенсационных выплат. Размер оклада по занимаемой работником должности с учетом персонального повышающего коэффициента определяется путем умножения размера оклада по должности, занимаемой работником, на величину персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление должностного оклада с учетом персонального повышающего коэффициента оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору на срок действия персонального повышающего коэффициента.

2.9. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается только с использованием национальной платежной системы «Мир» в следующем порядке:

заработная плата за первую половину оплачиваемого месяца зачисляется на банковскую карту 21 числа оплачиваемого месяца;

заработная плата за отработанный месяц зачисляется на банковскую карту работника 7 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата (перечисление на банковскую карту работника) заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. Штатное расписание формируется Учреждением самостоятельно и утверждается приказом Учреждения. Штатное расписание составляется по структурным подразделениям Учреждения.

Штатное расписание формируется в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформированной инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и других существенных обстоятельств.

Внесение изменений в штатное расписание утверждается приказом Учреждения.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и производятся на основании приказа Учреждения.

3.2. В Учреждении устанавливаются виды выплат компенсационного характера в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% оклада. Если условия труда работника на рабочем месте по итогам специальной оценки условий труда признается оптимальным или допустимым, то компенсационные выплаты не производятся.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся:

при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается единовременная или ежемесячная доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

за работу в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

за сверхурочную работу (работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) доплата производится в следующем порядке: за первые два часа работы оплата производится в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата работникам производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов), при этом, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в рамках выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, при условии высокой результативности деятельности работника;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования, и направленного Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа Учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Показатели и критерии эффективности утверждаются отдельными локальными актами Учреждения.

При этом учитывается:

Для научных работников Учреждения учитывается их персональный вклад в укрепление лидирующих позиций Учреждения в области фундаментальных и прикладных исследований в области психологии и когнитивных наук, а также вклад в обеспечение пороговых значений для Учреждения, относящихся к I профилю деятельности организации «Генераторы знаний» для отнесения к I категории «Лидеры»:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых

Учреждением научно-исследовательских работ в рамках выполнения государственного задания Учреждения (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Учреждением, выступления по поручению директора Учреждения на конференциях и симпозиумах;

создание и успешность реализации программ дополнительного образования;

публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных, преимущественно Web of Science, Scopus, Q1;

публикации по профилю научной деятельности Учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению директора Учреждения наставничество, научное руководство аспирантами и другими обучающимися;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

освоение по поручению директора Учреждения программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности Учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

Для руководителей структурных подразделений Учреждения:

успешность, результативность, высокое качество выполняемых работ работниками соответствующих структурных подразделений;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и



методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Для работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Учреждения;

другие показатели и условия.

Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется решением директора Учреждения в зависимости от достигнутого уровня качества выполненных работ или высокого качества конкретных результатов, достигнутых работником Учреждения. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может определяться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу работника с учетом:

отсутствия взысканий;

характера выполнения должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями;

качества подготовки и своевременности сдачи отчетности;

участия в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ максимальным размером не ограничены.

4.6. В Учреждении могут производиться выплаты следующих видов премий. при наличии средств фонда оплаты труда:

- периодические – по итогам успешной работы за месяц, квартал, полугодие, год;

- разовые.

Периодические премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения (месяц, квартал, год) производятся по решению директора

Учреждения, и с учетом личного вклада работника, за:

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ в рамках государственного задания Учреждения за определенный период (квартал, год), либо по завершению работ или этапа работ;

достижение особо значимых результатов в научно-исследовательской деятельности;

организацию и проведение важных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение особо важных и/или срочных поручений.

Разовое премирование работников за конкретные результаты может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестный труд:

за образцовое выполнение работником трудовых обязанностей,

за достижение высоких трудовых показателей,

выполнение плановых заданий для структурных подразделений;

-безупречную длительную работу и большой вклад в развитие

Учреждения

- по итогам профессиональных конкурсов и других мероприятий;

- за выполнение работ, результатом которых явилось повышение показателей внешней оценки деятельности Учреждения;

- за высокие достижения, отмеченные в результате проведенных государственными органами проверок Учреждения;

- за разработку и проведение мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда и безопасности в подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

Премирование работников за безупречную длительную работу и большой вклад в развитие Учреждения может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с официальными государственными праздниками Российской Федерации;

- к дате образования Учреждения и его структурных подразделений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена.

4.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их.

## **5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Учредитель) с директором

Учреждения.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется Учредителем и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения выплачиваются по решению Учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и директора.

5.4. Директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда. Условия и сроки выплат определяются Учредителем и отражаются в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

5.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.6. Заместители директора Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются по решению директора Учреждения с учетом достигнутых показателей результативности и эффективности деятельности Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64п.

## **6. Другие вопросы**

6.1. Выплата материальной помощи директору Учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак директора учреждения (в размере оклада);
- рождение ребенка у директора учреждения (в размере оклада);
- смерть супруга, супруги, родителей, детей директора Учреждения (в размере оклада);

утрата или повреждение имущества директора Учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

50-летие, 60-летие директора Учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

болезнь директора Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти директора Учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи директору Учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

вступление в брак работника учреждения (в размере оклада);

рождение ребенка у работника учреждения (в размере оклада);

смерть супруга, супруги, родителей, детей работника Учреждения (в размере оклада);

утрата или повреждение имущества работника Учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

50-летие, 60-летие работника Учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);

болезнь работника Учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

Выплата материальной помощи работнику Учреждения осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда на основании приказа Учреждения с указанием причины и размера материальной помощи после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.5. Работникам учреждения при наличии средств фонда оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

## **7. Заключительные положения**

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, принятые с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.