

От работодателя:
Директора
БУ «Канашский КЦСОН»
Минтруда Чувашии



Н.М. Иванова
«24» марта 2026 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
БУ «Канашский КЦСОН»
Минтруда Чувашии



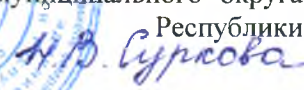
И.В. Васильева
«24» марта 2026 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БУ «Канашский КЦСОН» Минтруда Чувашии
на 2024 -2027 годы**

Приняты на общем собрании
24.03.2026 г. протокол № 1

Изменения, вносимые в Коллективный договор,
прошли уведомительную регистрацию в органе по
труду Администрация Канашского муниципального
округа
Регистрационный № 2024 от «26» 04 2026
г.

Руководитель по труду (уполномоченного органа)
Заместитель главы администрации — начальник
управления образования и молодежной политики
администрации Канашского муниципального округа
Чувашской Республики



Н.В. Гурова

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в Коллективный договор
бюджетного учреждения Чувашской Республики «Канашский комплексный
центр социального обслуживания населения»
Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики**

Пункт 6. Рабочее время и время отдыха изложить в следующей редакции

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка БУ «Канашский КЦСОН» Минтруда Чувашии на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.6. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.6.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.6.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.6.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.8. В соответствии с Законом Чувашской Республики от 4 мая 2000 года № 4 «О государственном празднике Чувашской Республики» 24 июня является нерабочим днем. Оплата труда в данный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ данный нерабочий праздничный день, приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

6.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с первичным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.11. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.12. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения
Чувашской Республики «Канашский комплексный центр социального
обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики**

**Пункт III. «Порядок и условия установления выплат компенсационного
характера» изложить в следующей редакции**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностному окладу, установленному работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц и в абсолютном значении при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день
- выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Выплаты работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов к должностному окладу, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, выплаты не производятся.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, размещение актуальной информации в социальных сетях и на сайте учреждения, создание и ведение госпабликов, ведение БГУ первичных документов, ведение работ по антитеррористической защищенности объекта (территории), ведение работ по гражданской обороне, ведение работ по благоустройству территории, стирка и ремонт одежды несовершеннолетних, проходящих реабилитацию в отделении диагностики и реабилитации, ведение ИПРА, выезды мобильной бригады, разъездной характер работы, в связи с реализацией пилотного проекта системы долгосрочного ухода и увеличением товарно-материальных ценностей, ведение архивного дела, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов от начисленной заработной платы включая компенсационные и стимулирующие выплаты за каждый час работы в ночное время.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Доплата за сверхурочную работу рассчитывается с учетом компенсационных и

стимулирующих выплат:

- за ненормированный рабочий день;
- возложение обязанностей;
- за увеличение объема работ;
- за расширение зоны обслуживания;
- за стаж непрерывной работы;
- за выполнение работ различной квалификации;
- наличие квалификационной категории;
- качество выполняемых работ;
- за сложность и напряженность работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- размещение актуальной информации в социальных сетях и на сайте учреждения, создание и ведение госпабликов;
- ведение БГУ первичных документов;
- ведение работ по антитеррористической защищенности объекта (территории);
- ведение работ по гражданской обороне;
- ведение работ по благоустройству территории;
- стирка и ремонт одежды несовершеннолетних, проходящих реабилитацию в отделении диагностики и реабилитации;
- ведение ИПРА;
- выезды мобильной бригады;
- разъездной характер работы;
- в связи с реализацией пилотного проекта системы долговременного ухода и увеличением товарно-материальных ценностей;
- ведение архивного дела.

Почасовая ставка расчета:

- за первые два часа – не менее чем в полуторном размере;
- последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Пункт IV «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции

Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность и напряженность работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за классность;
- за наставничество;
- за звание Заслуженный работник социальной защиты населения Чувашской Республики – 10 % от должностного оклада;
- за звание Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации – 20 % от должностного оклада.

В пределах фонда оплаты труда государственного учреждения локальными нормативными актами государственного учреждения могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами государственного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, утвержденных государственным учреждением в соответствии с рекомендациями органа исполнительной власти Чувашской Республики, в ведении которого находится государственное учреждение.

За качество выполняемых работ работникам государственного учреждения устанавливаются следующие выплаты:

1) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов. Указанный коэффициент устанавливается на определенный период. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника на основе разработанного и утвержденного в установленном порядке локального нормативного акта государственного учреждения и критериев для его установления в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 2.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада работникам государственных учреждений по должностям, предусмотренным в пунктах 2.1-2.3 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.4, 2.5 раздела II настоящего Положения (далее - пункты 2.1-2.5 раздела II Положения).

Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, и установление размеров указанной надбавки (в процентном отношении к должностным окладам) осуществляются в порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.1-2.3 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.4, 2.5 раздела II Положения (приложение N 2 к настоящему Положению).

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.1-2.5 раздела II Положения, при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера указанной надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления в установленном порядке указанных документов.

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях устанавливается и выплачивается исходя из должностного оклада без учета повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, других компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата к должностному окладу за сложность и напряженность в

государственных учреждениях устанавливается и выплачивается как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственного учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственного учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Учреждение может устанавливать работникам ежемесячную выплату за наставничество в размере, не превышающем 10 процентов от должностного оклада работника, осуществляющего наставничество, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Порядок организации наставничества в учреждении регулируется положением о наставничестве, утвержденным локальным нормативным актом государственного учреждения.

Списочный состав и период наставничества утверждаются приказом руководителя учреждения. Выплата за наставничество осуществляется в соответствии с утвержденным в учреждении положением о наставничестве пропорционально отработанному времени в установленный период наставничества.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

Основанием для осуществления стимулирующих выплат является приказ руководителя государственного учреждения с указанием конкретных размеров этих выплат каждому работнику учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед государственными учреждениями, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера назначаются без учета других видов выплат.

Вопросы назначения стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

ИЗМЕНЕНИЯ, вносимые в ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании, моральном и материальном стимулировании работников
бюджетного учреждения Чувашской Республики «Канашский комплексный центр
социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики**

Пункт 2. Показатели и размеры премирования изложить в следующей редакции

2.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается за общие результаты труда и выполнения основных объемных показателей государственного задания с учетом:

- успешного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- качественной подготовки и осуществления мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- соблюдение трудовой дисциплины;

2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с

запрашиваемой информации и документации в сжатые сроки, качественное выполнение дополнительных поручений руководства сверх установленных должностных обязанностей, качественная и своевременная сдача отчетности, качественное и своевременное выполнение поручений руководителя и др.).

Пункт 3. Порядок премирования, сроки, размеры, утверждение премий изложить в следующей редакции

3.1. Премирование производится единовременно либо по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.2. Размеры выплат премии по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

3.3. Начисление премии производится всем работникам Учреждения, в том числе по совместительству. Работникам, работающим по основному месту работы, начисление премии производится без учета должности по внутреннему совместительству.

Основанием для начисления премии руководителю Учреждения является приказ Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики.

3.4. Работники Учреждения, не обеспечившие выполнение показателей премирования и допустившие упущения в работе, могут быть полностью или частично лишены премии.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе. Если упущения были выявлены после выплаты премии, то лишение производится в том расчетном периоде, в котором обнаружены упущения.

3.5. При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование (разовая индивидуальная выплата), связанное с определенным событием. Размер вознаграждения определяется в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты и максимальным размером не ограничивается.

3.6. При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премиальное вознаграждение в связи с профессиональными датами Учреждения.

3.7. Дни, когда работник находился в ежегодном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактическому отработанному времени не относятся.

3.8. Дни, когда работник находился в служебной командировке, включаются в фактически отработанное время.

3.9. Премия не выплачивается, если сотрудник на дату выплаты премии уволен.

3.10. За счет экономии фонда оплаты труда выплачиваются единовременные премии по случаю:

- профессионального праздника – дня социального работника;
- важных событий в жизни Учреждения;
- участникам соревнований (Спартакиады);
- государственных праздников Российской Федерации (23 февраля, 8 марта, 9 мая, 4 ноября, Новый год,) и государственного праздника Чувашской Республики (24 июня);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с уходом на пенсию;
- при награждении:
 - благодарностью бюджетного учреждения Чувашской Республики «Канашский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики с выплатой - 700 рублей;
 - почетной грамотой бюджетного учреждения Чувашской Республики «Канашский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики с выплатой - 1000 рублей;
 - благодарностью Канашского муниципального округа Чувашской Республики с выплатой – 1500 рублей;

- почетной грамотой Канашского муниципального округа Чувашской Республики с выплатой – 2000 рублей;
- благодарностью Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики с выплатой – 2500 рублей
- почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики с выплатой – 3000 рублей;
- благодарностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с выплатой - 5000 рублей.

3.11. Выплата премии, предусмотренной настоящим Положением, осуществляется по решению директора Учреждения и тарификационной комиссии с последующим оформлением протокола. При назначении премии работникам, имеющим родственные связи с руководителем учреждения, рассматриваются без участия руководителя.

3.12. Выплата премий производится за фактически отработанное время, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, формируемый за счет субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет иных доходов.

3.13. При определении размера премии руководствоваться критериями оценки эффективности труда работников (Приложение № 3).

Пункт 4. Условия выплаты материальной помощи изложить в следующей редакции

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании заявления работника в пределах фонда оплаты труда на усмотрение руководителя в следующих случаях:

- смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей, родные братья и сестры) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти;
- смерти (гибели) самого работника его близким родственникам на копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти, копий документов, удостоверяющих родство;
- в связи с бракосочетанием работника на основании копии свидетельства о заключении брака;
- рождения у работника ребенка на основании копии документа о рождении (свидетельства);
- в связи с длительной болезнью, лечением в стационарных условиях при условии предоставления документов и оснований;
- в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.;
- в связи с персональными юбилейными датами работников, достигших, 50 лет для всех работников, 60 лет (для женщин), 65 (для мужчин) лет;
- в связи с внезапно сложившейся крайне тяжелой материальной ситуацией.

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании заявления работника в размере оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда:

- при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска работнику учреждения один раз в календарный год оказывается материальная помощь (за первый год работы не ранее чем через 11 месяцев);

Прошнуровано, пронумеровано

и скреплено печатью 9 (девять) листов

Директор

БУ «Канапский КЦСОН» Минтруда Чувашии

 Н.М. Иванова

