

**ЖИТОМИРСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР
З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ «ІНВАСПОРТ»
ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією і трудовим колективом
Житомирського регіонального центру
з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт»
Житомирської обласної ради**

на 2026- 2031 роки

Розділ 1. Загальні положення.

1.1. Цей Колективний договір (далі-Договір) укладений між адміністрацією та трудовим колективом з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників та адміністрації Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради з питань, що є предметом цього Договору.

Положення і норми Договору розроблено на основі Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу Законів про працю, інших законів і законодавчих актів, генеральної, галузевої і регіональної угод.

1.2. Договір укладено між адміністрацією Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт», в особі начальника центру ПАНАСЮКА Юрія Олександровича та трудовим колективом, в особі голови ради трудового колективу НЕСТЕРЧУК Ольги Василівни.

1.3. Сторони визнають взаємні повноваження одна одної, і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього Договору.

1.4. Договір укладений на 2026-2031 роки і діє до укладення нового Договору. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу і підписання представниками сторін.

1.5. Сторони вступають у переговори щодо укладення Договору не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку дії Договору, на який укладався.

1.6. Положення Договору поширюються на всіх працівників установи.

1.7. Сторони визнають Договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання адміністрацією та трудовим колективом.

1.8. Сторони домовились про обов'язкове виконання норм та положень генеральної, галузевої та регіональної угод.

1.9. Невід'ємними частинами Договору є додатки до нього (додатки 1-6).

1.10. Зміни і доповнення до Договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін та в обов'язковому порядку при змінні чинного законодавства, генеральної, галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом Договору.

1.11. Жодна з сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за договором, або призупинити їх виконання.

Розділ 2. Робочий час і його використання. Час відпочинку.

2.1. Начальником регіонального центру установлюється такий режим роботи, якого зобов'язуються дотримуватися усі працівники:

- початок роботи – 8.00;
- закінчення роботи – 17.15;
- закінчення роботи у п'ятницю – 16.00;
- перерва для відпочинку та харчування – 13.00-14.00;
- субота та неділя – вихідні дні.

Перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом начальника центру, погодженим з уповноваженим представником працівників

2.2. У робочий день, який передуює святковим і неробочим дням, тривалість роботи скорочується на одну годину.

2.3. При прийнятті на роботу із працівником укладається трудовий договір, який оформляється наказом керівника установи про прийняття на роботу.

2.4. До початку роботи за укладеним трудовим договором керівник зобов'язується:

- роз'яснити працівникові його права й обов'язки;
- ознайомити працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку та

Договором;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами та провести інструктаж з техніки безпеки і протипожежної охорони.

2.5. На працівників, які працюють в центрі понад п'ять днів, заводяться трудові книжки в порядку, установленому законодавством.

2.6. Керівник не вимагає від працівника виконання роботи, не обумовленої посадовою інструкцією. Працівник зобов'язується виконувати доручену йому роботу особисто.

2.7. Припинення трудового договору може мати місце тільки на підставах, передбачених чинним законодавством.

2.8. Припинення трудового договору оформляється наказом керівника, який зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок.

2.9. Тривалість щорічної відпустки для працівників Житомирського регіонального центру «Інваспорт» становить не менше ніж 24 календарних днів.

2.10. Графік надання чергових щорічних відпусток складається на кожний календарний рік і затверджується начальником центру до 05 січня поточного року, у якому планується надання відпустки.

2.11. Перелік посад, які мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день, і тривалість такої відпустки, наведено в додатку 1 до цього Договору.

2.12. Для окремих категорій працівників можуть надаватися такі види додаткових щорічних відпусток, передбачені Законом України «Про відпустки» зі змінами:

2.12.1. Додаткові оплачувані:

- у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти (ст.15 Закону України «Про відпустки»);

- відпустка для підготовки та участі у змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях (які не включені до складу національних збірних команд) спортивним суддям, але не більше 60 календарних днів у календарному році;

- відпустка для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, суддівстві спортивних змагань (ст.16-1 Закону України «Про відпустки») не повинна перевищувати 40 днів у календарному році;

- додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни (ст. 16-2 Закону України «Про відпустки»);

- соціальні відпустки, зокрема у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустки працівникам, які мають дітей (ст.17,18,19 Закону України «Про відпустки»).

2.12.2. Відпустки без збереження заробітної плати:

а) передбачені ст.25 вищезазначеного Закону, які надаються за бажанням працівника в обов'язковому порядку;

б) передбачені ст.26 вище зазначеного Закону – за сімейними обставинами та з інших причин, які можуть надаватися тривалістю на термін, обумовлений угодою між працівником та керівництвом центру, але не більше 30 календарних днів на рік.

На час військового стану, загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Час перебування у відпустках, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 цього Закону.

2.13. За порушення трудової дисципліни до працівника начальником центру може бути застосовано один із таких заходів стягнення:

- а) догана;
- б) звільнення.

2.14. Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців із дня вчинення провини.

2.15. Стягнення оголошується наказом по Житомирському регіональному центру «Інваспорт» і повідомляється працівнику під особистий підпис у триденний термін.

2.16. Якщо протягом року із дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, а якщо працівник не допустив нового порушення, стягнення може бути знято до закінчення одного року.

2.17. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи щодо заохочення до працівника не застосовуються.

Розділ 3. Оплата праці.

3.1. Оплата праці працівників регіонального центру «Інваспорт» здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25.07.2007р. № 955 «Про порядкування структури та умов оплати праці працівників центрів з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» (із змінами) (далі - Постанова № 955).

3.2. Начальник регіонального центру «Інваспорт» зобов'язується, що заробітна плата працівника, за умови виконання ним місячної норми праці не може бути нижчою від становленої законодавством мінімальної заробітної плати.

3.3. Джерелом фінансування фонду оплати праці є кошти місцевого бюджету.

3.4. Фонд оплати праці формується виходячи з розрахунку чисельності працівників, посадових окладів, коштів на виплату надбавок і доплат, допомог та премій.

3.5. Посадові оклади працівників за відповідною посадою визначаються згідно з додатком 1, розділом XXIV додатка 2, додатком 4 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

3.6. Розмір посадового окладу за конкретною посадою встановлюється у штатному розписі, який затверджується керівником структурного підрозділу з питань фізичної культури і спорту Житомирської обласної державної адміністрації.

3.7. При встановленні граничних розмірів посадових окладів, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», посадові оклади застосовуються з податковими коефіцієнтами підвищення згідно п.2, постанови Кабінету Міністрів України від 11.07.2018р. №564 «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій сфери фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю».

3.8. Працівникам центру, які безпосередньо працюють з особами з інвалідністю, посадові оклади підвищуються на 20% згідно з п. 1 та п.2 Постанови №955.

Перелік посад працівників, яким підвищуються посадові оклади затверджуються начальником центру (додаток 2).

3.9. Працівникам центру згідно з пп.1 п.2 Постанови № 955 за наказом начальника центру можуть установлюватись :

- надбавки до 50% посадового окладу, а тим які безпосередньо працюють з особами з інвалідністю, з урахуванням підвищення за роботу з особами з інвалідністю:

- а) за високі досягнення у праці;
- б) за складність, напруженість у роботі.

Надбавки працівникам Житомирського регіонального центру «Інваспорт» встановлюються відповідно до затвердженого Положення (додаток 3).

- надбавки за почесні та спортивні звання, якщо діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням;

- доплати у розмірі до 50% посадового окладу (крім керівника центру та його заступника):

а) за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

б) за суміщення професій (посад);

в) за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

3.10. Працівникам центру згідно з підпунктом 2 п.2 Постанови № 955 надається матеріальна допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік з урахуванням підвищення за роботу з особами з інвалідністю, (додаток 5).

3.11. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, а також до державних, професійних свят та ювілейних дат, згідно з підпунктом 3 п.2 Постанови № 955 у межах коштів на оплату праці.

3.12. Працівникам центру призначається і виплачується надбавка працівникам закладів фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю за вислугу років у сфері фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю згідно наказу начальника центру відповідно до Порядку виплати надбавки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2016 р. №820 «Деякі питання оплати праці працівників сфери фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю».

3.13. Здійснюється індексація відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003р. №1078 з урахуванням змін унесеними постановою Кабінету Міністрів України від 13.06.2012р. №526.

3.14. Преміювання начальника центру, встановлення йому надбавки за складність та напруженість у роботі, додаткового коефіцієнту підвищення посадового окладу залежно від кількості спортсменів з інвалідністю, що є представниками від регіону в основному складі національної збірної команди України з видів спорту осіб з інвалідністю встановлюється розпорядженням голови Житомирської обласної ради за погодженням керівника структурного підрозділу з питань фізичної культури і спорту Житомирської обласної державної адміністрації.

3.15. Відповідно нормам Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 р. № 1774 (далі - Закон № 1774), який уносить зміни до ст.ст. 95, 96 КЗпП і ст.,ст. 3, 31, 6 Закону про оплату праці, розмір зарплати працівника Центру за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати, якщо ж нарахована зарплата за виконану місячну норму праці є нижчою за розмір мінімальної зарплати, тоді проводиться доплата до рівня мінімальної зарплати, яка виплачується щомісяця одночасно з виплатою зарплати.

Під час обчислення розміру зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо розмір зарплати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної зарплати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

3.16. Виплата заробітної плати здійснюється двічі на місяць у робочі дні: за першу половину місяця - не пізніше 18-го числа, за другу половину місяця - не пізніше 3-го числа наступного місяця.

Відповідальний працівник центру подає до бухгалтерії два таблиці обліку робочого часу: таблиць №1 складений з 1 по 15 число місяця, таблиць №2 з 16 по останнє число місяця.

3.17. Розмір заробітку, що виплачується за першу половину місяця (перші 5 календарних днів), становить не менше оплати за фактично відпрацьований робочий час із врахування посадового окладу працівника з урахуванням підвищення за роботу з особами з інвалідністю та встановлених постійних надбавок.

3.18. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні може компенсуватись, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку.

Розділ 4. Охорона праці та здоров'я.

4.1. Адміністрація центру розробляє і забезпечує:

- виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.
- проведення навчання і інструктажу з охорони праці усіх працюючих відповідно до вимог Типового положення.
- проведення своєчасного розслідування та ведення обліку нещасних випадків, аварій.

4.2. Працівник зобов'язується:

- вивчати і виконувати вимоги нормативно-правових актів по охороні праці;
- піклуватись про особисту безпеку і здоров'я, а також безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території установи;
- проходити у встановленому законодавством і нормативними актами порядку опередні і періодичні медичні огляди.

Розділ 5. Заключні положення.

З метою реалізації положень цього колективного договору сторони домовились:

5.1. Визначити осіб, відповідальних за виконання положень Договору та встановити термін їх виконання (додаток б).

5.2. За порушення чи невиконання положень Договору, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю представники сторін несуть відповідальність згідно з законодавством, загальною та галузевими угодами.

5.3. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо сторонами.

Хід виконання Договору розглядається на загальних зборах колективу двічі на рік. Дата розгляду визначається за взаємною згодою сторін.

5.4. Колективний договір складений у трьох примірниках, які зберігаються у кожній стороні, що його підписали і мають однакову юридичну силу.

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважена ним особа, зобов'язується ознайомлювати працівників з Колективним договором.

Колективний договір підписали:

Від адміністрації

Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради

Голова адміністрації центру



Юрій ПАНАСЮК

Від трудового колективу

Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради

Голова трудового колективу



Ольга НЕСТЕРЧУК

«Погоджено»

«Затверджую»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»

Начальник Житомирського
регіонального центру з фізичної культури і
спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт»



Ольга НЕСТЕРЧУК

06 березня 2026 р.




Юрій ПАНАСЮК

06 березня 2026 р.

ПЕРЕЛІК

посад працівників Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради, які мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день.

№ з/п	Назва посад	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1.	Начальник центру	7
2.	Заступник начальника центру	7
3.	Головний бухгалтер	7
4.	Головний фахівець	6
5.	Фахівець	6
6.	Водій	5

Фахівець центру



Тетяна КОЛОМІЄЦЬ

«Погоджено»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»

Ольга НЕСТЕРЧУК

06 березня 2026 р.

«Затверджую»

Начальник Житомирського регіонального
центру «Інваспорт»



Юрій ПАНАСЮК

06 березня 2026 р.

ПЕРЕЛІК

посад працівників Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт», яким підвищуються на 20% посадові оклади.

За роботу з особами з інвалідністю на 20% підвищуються посадові оклади:

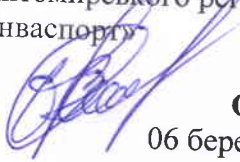
- начальнику регіонального центру «Інваспорт»;
- заступнику начальника регіонального центру;
- головному бухгалтеру;
- головному фахівцю;
- фахівцям;
- водію.

Головний бухгалтер

Валентина РЕКША

«Погоджено»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»



Ольга НЕСТЕРЧУК
06 березня 2026 р.

«Затверджую»

Начальник Житомирського
регіонального центру «Інваспорт»



Юрій ПАНАСЮК
06 березня 2026 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про встановлення надбавок працівникам Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради

З метою матеріальної зацікавленості у підвищенні ефективності роботи, впровадженні передових методів організації роботи серед інвалідів, у покращенні якості виконуваних обов'язків працівникам центру встановлюються надбавки за високі досягнення у праці, за складність, напруженість у роботі.

1. Для встановлення надбавок за високі досягнення у праці, оцінка якості роботи працівника проводиться на основі обліку об'єму та складності виконуваних обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, строків та якості їх виконання, а також критеріїв, що характеризують кваліфікацію працівника і його компетентність та ініціативу у роботі.

За основу при оцінці ефективності праці працівників приймаються наступні показники:

- рівень професійної майстерності, комплекс теоретичних та практичних знань, які сприяють якісному виконанню завдань;

- самостійність в роботі;

- своєчасне виконання завдань;

- трудова дисципліна;

- пунктуальне виконання завдань, відсутність порушень і стягнень.

Граничний розмір надбавок в одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу з урахуванням підвищення за роботу з особами з інвалідністю.

2. Додатковий коефіцієнт підвищення посадового окладу залежно від кількості спортсменів з інвалідністю, що є представниками від регіону в основному складі національної збірної команди України з видів спорту осіб з інвалідністю встановлюється начальником Житомирського регіонального центру «Інваспорт» на підставі листа Укрцентру «Інваспорт».

За основу при встановленні коефіцієнту враховуються наступні показники:

- рівень професійної майстерності по залученню спортсменів до участі у чемпіонатах (Кубках) України;

- своєчасна підготовка необхідних документів на спортсменів для участі у чемпіонатах (Кубках) України;

- забезпечення проходження медичного огляду та забезпечення страхування на участь у змаганнях.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни, зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

Головний бухгалтер



Валентина РЕКША

«Погоджено»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»


Ольга НЕСТЕРЧУК
06 березня 2026 р.

«Затверджую»

Начальник Житомирського
регіонального центру «Інваспорт»


Юрій ПАНАСЮК
06 березня 2026 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради.

1. Загальні положення

1.1. Це Положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону про оплату праці, постанови Кабінету Міністрів України від 25.07.2007р. № 955 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників центрів з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт», з метою стимулювання добросовісної праці працівників регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» і визначає порядок і розміри виплат їм премій за підсумками роботи.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконуваних посадових обов'язків, функцій і завдань.

1.3. Дане Положення може бути доповнене чи змінено відповідно до умов колективного договору.

2. Порядок і умови преміювання

2.1. Преміювання начальника центру здійснюється відповідно до Положення про преміювання та встановлення надбавок керівникам комунальних закладів та установ, які перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст Житомирської області, затвердженого рішенням Житомирської обласної ради від 13.11.2025 №1011, а саме:

- квартальна, за підсумками роботи за квартал;
- разова, з нагоди державних і професійних свят, передбачених чинним законодавством, ювілейних дат та в інших випадках, передбачених Колективним договором.

2.2. Начальник регіонального центру має право преміювати працівників, що перебувають у його штаті, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.3. При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні ураховуватися конкретні показники діяльності центру та в цілому.

2.4. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи і не має обмежень.

2.5. Конкретний розмір премії начальнику центру та працівникам визначається у вигляді фіксованої суми або у відсотках до посадового окладу з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвишень, передбачених Постановою Кабінету Міністрів України від 25.07.2007р. № 955, відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

2.6. Працівники центру можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, техніки безпеки.

2.7. Питання преміювання працівників за підсумками роботи установи розглядається щомісяця або щокварталу, в залежності від наявності коштів на виплату премії.

Конкретні розміри даних виплат встановлюються начальником регіонального центру.

2.8. Премії можуть також надаватися до державних і професійних свят, визначених чинним законодавством та до ювілейних дат.

3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи.

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

3.2. Працівники регіонального центру «Інваспорт» отримують премії за такі показники в роботі:

- якісну організацію реабілітаційно-фізкультурної роботи серед осіб з інвалідністю;
- надання методичної і практичної допомоги тренерам-викладачам;
- своєчасне та якісне складання звітності по результатам роботи свого окремого напрямку роботи та в загальному в діяльності центру, проектів наказів та кошторисів на проведення обласних спортивних заходів та відряджень команд, спортсменів на чемпіонати і першості України серед осіб з інвалідністю відповідних нозологій;
- забезпечення контролю за підготовкою спортсменів до участі в обласних та всеукраїнських змаганнях;
- кваліфікована організація та проведення фізкультурно-спортивних заходів обласного рівня серед осіб з інвалідністю відповідних нозологій;
- збереження учбово-спортивної документації, оформлення і передача її в установленому порядку в архів.

3.3. Працівники бухгалтерії центру отримують премії за:

- своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень;
- забезпечення кваліфікованого ведення бухгалтерського та податкового обліку відповідно до чинного законодавства, складання і подання звітності в установленні строки відповідним органам;
- правильне використання фонду заробітної плати, установлення посадових окладів, суворе дотримання штатної, фінансової дисципліни, своєчасне проведення нарахувань і перерахунків із заробітної плати;
- збереження бухгалтерської документації, оформлення і передача її в установленому порядку в архів.

3.4. Водій центру отримує премію за:

- якісне зберігання та бережне відношення до матеріальних цінностей, забезпечення кваліфікованого обліку та контролю за рухом матеріальних цінностей;
- своєчасне проведення огляду матеріальних цінностей для виявлення зношених, пошкоджених, не придатних для використання;
- своєчасне та якісне виконання інших доручень керівництва центру.

4. Джерела преміювання.

4.1. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань в межах фонду преміювання, утвореного з економії фонду оплати праці.

5. Причини повного або часткового позбавлення премії

5.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

5.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи і творчого ставлення до роботи.

5.3. Невиконання правомірних вказівок начальника регіонального центру і його заступника, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни.

5.4. Несвочасне подання звітних та інших даних за графіком або вимогою управлінь, Національного комітету спорту інвалідів України, Українського центру «Інваспорт», органів місцевого самоврядування.

5.5. Недоліки у веденні документації, наявність помилок і прорахунків у веденні спортивної, фінансової, податкової та статистичної документації, звітності.

Позбавлення премій, передбачених даним Положенням, провадиться за наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, які спричинили цю санкцію.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Головний бухгалтер



Валентина РЕКША

«Погоджено»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»

Ольга НЕСТЕРЧУК

06 березня 2026 р.

«Затверджую»

Начальник Житомирського регіонального
центру «Інваспорт»



Юрій ПАНАСЮК

06 березня 2026 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про надання матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам Житомирського регіонального центру з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради

1. Працівникам регіонального центру надається матеріальна допомога на оздоровлення до чергової відпустки у межах затверджених асигнувань на оплату праці.
2. Кошти на оздоровлення надаються штатним працівникам центру, які на момент надання відпустки відпрацювали не менше 6-ти місяців.
3. Розмір матеріальної допомоги визначається від фактично оплачуваного посадового (неповного) окладу, тобто пропорційно робочому часу, з урахуванням підвищення за роботу з особами з інвалідністю.
4. Виплата матеріальної допомоги на оздоровлення проводиться бухгалтерією на підставі наказу про надання матеріальної допомоги.

Головний бухгалтер

Валентина РЕКША

«Погоджено»

Голова трудового колективу
Житомирського регіонального центру
«Інваспорт»

Ольга НЕСТЕРЧУК

06 березня 2026 р.

«Затверджено»

Начальник Житомирського регіонального
центру «Інваспорт»

Юрій ПАНАСЮК

06 березня 2026 р.

ПЕРЕЛІК

осіб, відповідальних за виконання норм і положень
колективного договору Житомирського регіонального центру з фізичної культури і
спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» Житомирської обласної ради.

№ з/п	Назва розділів Договору	Пункти розділів Договору	П.І.Б. - посада, відповідального за виконання
1.	Розділ 2. Робочий час і його використання. Час відпочинку.	пп. 2.1.- 2.4., п.2.13.	ПАНАСЮК Ю.О. - начальник центру
		п. 2.5., п. 2.8., п. 2.10., п. 2.15	КОЛОМІСЦЬ Т.В. - фахівець центру
2.	Розділ 3. Оплата праці.	пп. 3.1.-3.3., пп.3.11-3.12, пп. 3.14- 3.15	ПАНАСЮК Ю.О. - начальник центру
		п.п.3.5-3.8., п. 3.13	РЕКША В.Ф. – головний бухгалтер центру
3.	Розділ 4. Охорона праці та здоров'я.	п.4.1.	ПАНАСЮК Ю.О.- начальник центру
		п.4.2	НЕСТЕРЧУК О.В. - голова трудового колективу, фахівець центру

Головний фахівець центру

Галина МАЗЕПА