



МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ  
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ  
САКСАГАНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ  
КАМ'ЯНСЬКОГО РАЙОНУ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

вул. Центральна, 14, с. Саксагань, Дніпропетровська область, 52173,  
e-mail: info@saksagansil.otg.dp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41845765

Начальнику державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія  
(№122)»  
підполковнику внутрішньої служби

Володимиру ЄРОФЄЄВУ

Про реєстрацію змін та  
доповнень до колективного договору

На виконання пункту 9 делегованих повноважень статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», частини 11 статті 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» та постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між роботодавцем державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» та профспілковим комітетом державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» на 2024-2029 роки, зареєстрованого Виконавчим комітетом Саксаганської сільської ради Кам'янського району Дніпропетровської області, реєстраційний №38 від 29.04.2024, внесено до реєстру територіальних угод, колективних договорів, змін та доповнень до них Саксаганської сільської ради 03.04.2026 року за № 58.

Додаток: два примірники змін та доповнень до колективного договору між роботодавцем державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» та профспілковим комітетом державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» на 2024-2029 роки, зареєстрованого Виконавчим комітетом Саксаганської сільської ради Кам'янського району Дніпропетровської області, реєстраційний №38 від 29.04.2024.

Сільський голова

Олег БАБЕЦЬ

Наталія Пивоварчук

Виконавчий комітет Саксаганської сільської ради  
Вих.№ 674/0/2-26 від 03.04.2026



Україна  
Саксаганська сільська рада  
Дніпропетровської області

НАПИС

Про повідомну реєстрацію колективного договору (змін та доповнень до колективного договору)

Зареєстровано Саксаганською сільською радою зміни та доповнення до колективного договору між роботодавцем державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» та профспілковим комітетом державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» на 2024-2029 роки

Реєстровий номер 58 від «03» квітня 2026 року

Примітка або рекомендації реєструючого органу \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Керівник реєструючого органу  
Голова Саксаганської сільської ради  
М.П.

Олег БАБЕЦЬ

# ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ між роботодавцем державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№ 122)» та профспілковим комітетом державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» на 2024-2029 роки

Прийняті на загальних зборах  
трудового колективу державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія (№122)»  
30 березня 2026 року

Від адміністрації установи:

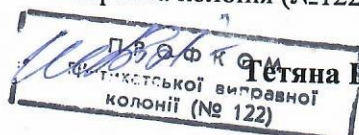
Начальник державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія (№122)»  
полковник внутрішньої служби

  
Володимир ЄРОФЄЄВ



Від профспілкового комітету:

Голова профспілкового комітету  
державної установи «П'ятихатська  
виправна колонія (№122)»

  
Тетяна ШУБАЛО  
П.В.Ф.К.С.М.  
П'ятихатської виправної  
колонії (№ 122)

2026 рік

Адміністрація та профспілковий комітет державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» вирішили внести в Колективний договір наступні зміни і доповнення:

1. **Додаток №4** «Положення про преміювання (заохочення) працівників державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)», які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу» викласти в новій редакції.

В змінах до Колективного договору державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)» прошито, пронумеровано та скріплено мастичною печаткою 5 (п'ять) аркушів.

Начальник державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія (№122)»  
полковник внутрішньої служби  
**Володимир ЄРОФЄЄВ**


Голова профспілкового комітету  
державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)»

 **Тетяна ШУБАЛО**

Додаток 4  
до колективного договору  
«П'ятихатська виправна  
колонія (№122)»

**«ПОГОДЖЕНО»**

Голова профспілкового комітету  
державної установи «П'ятихатська  
виправна колонія (№122)»  
капітан внутрішньої служби

  
Тетяна ШУБАЛО  
П'ятихатської виправної колонії (№ 122)

«30» Серпень 2026 року

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Начальник державної  
установи «П'ятихатська  
виправна колонія (№122)»  
полковник внутрішньої служби  
Володимир ЄРОФЄЄВ

  
«30» Серпень 2026 року

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання (заохочення) працівників державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)», які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу

### 1. Загальні положення

1.1 Премії та інші види заохочень чи винагород, виплачуються лише в межах фонду заробітної плати затвердженого для бюджетних установ у кошторисі на поточний рік (стаття 51 Бюджетного кодексу України від 08 липня 2010 року № 2456-VI).

Джерелами формування фонду преміювання є:

- кошти загального фонду Державного бюджету;
- кошти спеціального фонду, отримані від наданих послуг та отриманих від господарської діяльності установи.

1.2 Положення про преміювання (заохочення) поширюється на працівників умови оплати праці, яких визначені Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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» (із змінами), наказом МОЗ України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», а також на робітників, зайнятих обслуговуванням установи. Преміювання працівників вводиться з метою матеріального стимулювання висококваліфікованої і ініціативної праці, підвищення її ефективності і якості, зацікавленості в наслідках роботи, а також посилення відповідальності за доручену ділянку роботи.

1.3. Начальник установи має право преміювати (заохочувати) працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу в межах затвердженого кошторису на відповідний період передбачений на оплату праці, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами (у разі недостатнього фінансування фонд преміювання зменшується у пропорційному співвідношенні, або не встановлюється і не нараховується взагалі).

1.4. Дане положення про преміювання розроблене в зв'язку з упорядкуванням умов оплати праці співробітників відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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» (із змінами) з метою соціального захисту працівників Державної кримінально - виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу і стимулювання сумлінного та якісного виконання ними своїх

посадових обов'язків, ініціативного і творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.5. Вважати преміювання працівників установи, як щомісячний додатковий вид заробітної плати, який носить постійний характер.

## 2. Види і розмір премії

2.1. В межах бюджетних асигнувань, затверджених у кошторисі на поточний рік за рішенням начальника установи, розмір премії визначається по кожному співробітнику відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці та порядку.

Також в межах бюджетних асигнувань, затверджених у кошторисі на поточний рік за рішенням начальника установи можуть встановлюватися:

- заохочення по результатам роботи за квартал, півріччя, рік (з дозволу керівництва Міністерства юстиції та Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції);

- заохочення до державних і професійних свят (з дозволу керівництва Міністерства юстиції та Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції);

- заохочення до ювілейних дат (з дозволу керівництва Міністерства юстиції та Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції).

2.2. Розмір фонду преміювання визначається після нарахування заробітної плати за поточний місяць і проведення обов'язкових виплат, виходячи з економії фонду оплати праці.

Розмір премії визначається по кожному співробітнику з відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці та порядку.

2.3. Працівникам, призначеним на посади за сумісництвом, на тимчасово вакантні посади за строковими трудовими договорами або з встановленням випробувального терміну премія виплачується на загальних підставах.

## 3. Порядок преміювання

3.1. Виплата премій здійснюється під час виплати заробітної плати в поточному місяці.

Розмір премій щомісячно розглядається та встановлюється на засіданні Балансової комісії на підставі поданих мотивованих рапортів начальників структурних підрозділів з урахуванням пропозицій та зауважень керівництва установи з зазначенням конкретних обставин, погоджених з відділом фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку у частині дотримання фонду преміювання.

Рішення Балансової комісії щодо преміювання співробітників установи оформляється протоколом за підписом начальника установи та членів Балансової комісії. Нарахування щомісячної премії відділом фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку установи проводиться згідно наказу про преміювання створеного на підставі протоколу Балансової комісії установи.

Підставою для нарахування премії керівництву установи є наказ Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції, з урахуванням наданих пропозицій керівника установи. Премія не нараховується на одноразові додаткові види заробітної плати, що не носять постійного характеру.

Розмір премії для робітників, службовців та фахівців установи може визначатися як у відсотках так і сумарному відношенні.

3.2 За цим Положенням виплата місячних премій працівникам здійснюється пропорційно відпрацьованому часу відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць.

Працівникам які звільнилися з роботи протягом місяця, за який проводиться

преміювання, премія виплачується за фактично відпрацьований час за винятком працівників що звільнені за порушення фінансової та трудової дисципліни.

3.3 Начальник установи, начальник структурного підрозділу мають право позбавити співробітника премії повністю або частково за:

- недоліки у роботі або невиконання функціональних обов'язків;
- низьку виконавську дисципліну;
- невихід на роботу без поважних причин;
- незадовільні показники службової діяльності;
- використання бюджетних коштів не за призначенням, приписки обсягів виробництва та її реалізації, інші викривлення статистичної звітності;
- порушення та упущення, що призвели до пошкодження майна, інших матеріальних збитків, а також завдали шкоди здоров'ю співробітників чи населенню;
- дисциплінарне стягнення ( у період за який здійснюється преміювання).

3.4. Премія не встановлюється працівникам, які:

- перебувають у розпорядженні органу або установи, знаходяться у відрядженні, відпустках або тимчасово не працюють у зв'язку і хворобою та навчанням;
- перебувають під судом чи слідством у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності (на підставі постанови слідчого про відсторонення від займаної посади.
- знов прийняті на відповідну посаду та в тому ж місяці звільняються за власним бажанням, які відпрацювали менше половини місячного календарного фонду робочого часу;
- звільняються з роботи за службовою невідповідністю;
- відсторонені від виконання повноважень за посадою (на підставі наказу установи на період проведення службового розслідування);

Рішення щодо позбавлення премії, зменшення її розміру, розглядається на засіданні Балансової комісії на підставі поданих мотивованих рапортів начальників структурних підрозділів з урахуванням пропозиції та зауважень керівництва установи з зазначенням конкретних обставин.

Контроль за виконанням встановленого положення покладається на головного бухгалтера – начальника відділу фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку державної установи «П'ятихатська виправна колонія (№122)».

3.5. Дане Положення є невід'ємною частиною колективного договору і вводиться в дію з моменту підписання.

Головний бухгалтер – начальник  
відділу ФЗ та БО державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія (№122)»

Юрисконсульт державної установи  
«П'ятихатська виправна колонія (№122)»



Алла ОВЧАРЕНКО

Наталія ЖИЛА

