



**Шептицька міська рада  
ШЕПТИЦЬКОГО РАЙОНУ  
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради»**

вул. Івасюка, 8, м. Шептицький, Львівська обл., 80100, тел. (03249) 3-11-81

Код ЄДРПОУ 41900490 E-mail: cherv-cpmsd@ukr.net

№ 161

від "20" лютого 2026 р.

на №

від

**Міському голові  
міста Шептицький  
Андрію Залівському**

Адміністрація Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради» повідомляє, що протоколом № 20 загальних зборів КНП «ЦПМСД ШМР» прийнято зміни до колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради» на 2025 – 2028 рр.

Просимо провести реєстрацію вказаних змін в установленому порядку.

Додаток: Зміни до колективного договору на 14 аркушах.

***Директор***

***Анна ЯРМОЛА***

Корчевський В.В.  
068020961



виконавчий комітет Шептицької міської ради  
№81.07.vn-1010/26 від 03.03.2026  
Ярмола А. П. (Директор комунального підприємства  
"Центр первинної медико-санітарної допомоги м.  
Червонограда") 03.03.2026 16:19

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
загальними зборами  
трудового колективу  
КНП «ЦПМСД ШМР»**

**Протокол № 20  
від 30 січня 2026 р.**

## **ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ**

**укладеного між адміністрацією та трудовим колективом Комунального  
некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги  
Шептицької міської ради» на 2025 – 2028 рр.**

## **Витяг з протоколу № 20**

### **Загальних Зборів трудового колективу Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради»**

30 січня 2026 р.

м.Шептицький

Спискова чисельність працівників – 206 осіб. Присутні на зборах працівники та адміністрація КНП «ЦПМСД ШМР» - 177 осіб.

Засідання Загальних зборів трудового колектив КНП «ЦПМСД ШМР» є правомірними.

Головна сестра медична Ставнича В.А. запропонувала обрати президію зборів у складі:

Голова зборів: Юрисконсульт Корчевський В.В.

Секретар зборів: старша сестра медична відділення ЗПСМ Дудак Н.І.

Інших пропозицій не поступило.

**Голосували «ЗА» одноголосно.**

**«ПРОТИ» немає**

**«УТРИМАЛИСЬ» немає.**

**Вирішили:** обрати головою зборів – Юрисконсульт Корчевський В.В.

Секретарем зборів – старша сестра медична відділення ЗПСМ Дудак Н.І.

Збори повноважні для прийняття всіх питань порядку денного:

#### **Порядок денний:**

- 1. Затвердження у новій редакції Додатку № 5 Колективного договору на 2025-2028р.р., укладеного між Адміністрацією та трудовим колективом КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради».**

#### **По першому питанню слухали:**

**Головного бухгалтера КНП «ЦПМСД ШМР» Курчабу О.В.,** яка повідомила присутніх про збільшення капітаційної ставки фінансування підприємства НСЗУ, ознайомила присутніх з фінансовим станом підприємства, наявним ресурсом фонду заробітної плати. Також виступаючи повідомила присутніх про рішення тарифікаційної комісії щодо рекомендації про зміну тарифних окладів в сторону збільшення та запропонувала збільшити розмір щомісячних премій лікарям та сестрам медичним за кількість підписаних декларацій з пацієнтами шляхом внесення зміни в Додаток № 5 (Положення про матеріальне стимулювання

(преміювання) працівників КНП «ЦПМСД ШМР») Колективного договору на 2025-2028р.р. та представила таблиці преміювання лікарі і сестер медичних які попередньо було надано для ознайомлення.

**Юрисконсульт Корчевський В.В.**, також зауважив, що окрім збільшення розміру преміювання, в запропонованій новій редакції доповнено періодику матеріального стимулювання працівників за підсумками роботи підприємства виплату премії та/або грошової винагороди, окрім квартальної і щорічної ще місячною та впорядковано (уточнено, пропорціалізовано) систему преміювання сестер медичних у випадку закріплення за лікарем більш ніж однієї сестри медичної та з врахуванням відсутності заперечень поставив на голосування затвердження змін до Колективного договору між трудовим колективом та адміністрацією КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради» на 2025-2028р.р. шляхом затвердження нової редакції Додатку № 5 (Положення про матеріальне стимулювання (преміювання) працівників КНП «ЦПМСД ШМР») Колективного договору на 2025-2028р.р.

**Голосували:**

**«ЗА» - одноголосно**

**«ПРОТИ» - немає**

**«УТРИМАЛИСЬ» - немає.**

**Вирішили:**

1. Затвердити зміни до колективного договору у вигляді нової редакції Додатку № 5 (Положення про матеріальне стимулювання (преміювання) працівників КНП «ЦПМСД ШМР») Колективного договору на 2025-2028р.р.

**Голосували «ЗА» одноголосно**

**«ПРОТИ» немає**

**«УТРИМАЛИСЬ» немає.**

**Вирішили: Затвердити.**

**Загальні збори трудового колективу одноголосно ухвалили:**

1. Затвердити зміни до колективного договору у вигляді нової редакції Додатку № 5 (Положення про матеріальне стимулювання (преміювання) працівників КНП «ЦПМСД ШМР») Колективного договору на 2025-2028р.р.

**Голова зборів:**

Корчевський В.В.

оригінал підписано

**Секретар зборів:**

Дудак Н.І.

оригінал підписано

Уповноважена трудовим колективом

Якимчук - Мельник Н.В.

оригінал підписано

**Витяг вірний**

Голова зборів

Корчевський В.В.

## ПОЛОЖЕННЯ про матеріальне стимулювання (преміювання) працівників КНП «ЦПМСД ШМР»

Положення про матеріальне стимулювання працівників КНП «ЦПМСД ШМР» (далі - Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту Підприємства.

Це Положення приймається з метою матеріального стимулювання працівників закладу за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня медичного обслуговування, виконавчої та трудової дисципліни.

Матеріальне стимулювання здійснюється за підсумком роботи за місяць, квартал, рік у межах затвердженого фонду оплати праці пропорційно відпрацьованому часу.

Преміювання працівників здійснюється з метою підвищення мотивації до виконання покладених обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни, можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства, беручи до уваги підсумки роботи трудового колективу та водночас врахування внеску кожного працівника у результати діяльності підприємства.

Преміювання працівників здійснюється залежно від фінансової спроможності підприємства та специфіки його діяльності, а, також, в залежності від обов'язків та функцій, що пов'язані із:

- безпосереднім наданням медичної допомоги пацієнтам,
- виконанням загальнонавчальних функцій та забезпечення процесу надання первинної медичної допомоги,
- виконанням адміністративно-управлінських, господарських та допоміжних функцій.

Преміювання лікарів та сестер медичних, закріплених за лікарями, з безпосереднього надання первинної медичної допомоги, здійснюється щомісячно, виходячи із інформації про кількість підписаних з лікарем декларацій, які мають статус «Успішна верифікація».

Преміювання лікарів здійснюється щомісячно, виходячи із інформації про кількість підписаних з лікарем декларацій, які мають статус «Успішна верифікація»\*, станом на 1 число, місяця за даними Медичної інформаційної системи та, згідно системи преміювання, пропорційно відпрацьованому часу, у т.ч при зайнятості на умовах неповного робочого часу (дня, тижня):

Лікар загальної практики – сімейний лікар		Лікар –терапевт		Лікар – педіатр	
Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії (грн.)	Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії (грн.)	Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії (грн.)
1781-1800	17000	1981-2000	17000	881-900	17000
1701-1780	15700	1901-1980	15700	801-880	15700
1601-1700	14400	1801-1900	14400	701-800	14400

1501-1600	13100	1701-1800	13100	601-700	13100
1351-1500	11800	1601-1700	11800	551-600	11800
1201-1350	10500	1501-1600	10500	501-550	10500
1051-1200	9200	1301-1500	9200	451-500	9200
901-1050	7900	1101-1300	7900	401-450	7900
751-900	6600	901-1100	6600	351-400	6600
601-750	5300	701-900	5300	301-350	5300
451-600	4000	501-700	4000	226-300	4000

\* - Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація» розраховується як різниця між кількістю активних декларацій та кількістю неверифікованих декларацій згідно даних Медичної інформаційної системи.

До розміру премії лікарів, що відповідає кількості декларацій зі статусом «Успішна верифікація», які укладені з лікарем, що надає первинну медичну допомогу за місцями провадження господарської діяльності, які розташовані у населених пунктах, визначених ч.5 ст.1 ЗУ «Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України», застосовується коригувальний коефіцієнт 1,05 за умови передбачення даного коефіцієнта відповідними нормативно-правовими актами, чи іншими документами та за умови застосування такого коефіцієнта НСЗУ при здійсненні оплати за надані медичні послуги.

У випадку часткової зайнятості лікаря, що надає первинну медичну допомогу, преміювання здійснюється виходячи із пропорційного визначення премії залежно від зайнятої ставки (годин).

Преміювання сестер медичних, закріплених за лікарями, що надають первинну медичну допомогу за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення здійснюється виходячи із інформації про кількість підписаних з лікарем декларацій, які мають статус «Успішна верифікація», станом на 1 число, місяця за даними Медичної інформаційної системи та, згідно системи преміювання, пропорційно відпрацьованому часу, у т.ч при зайнятості на умовах неповного робочого часу (дня, тижня):

Сестра медична, закріплена за лікарем загальної практики – сімейним лікарем		Сестра медична, закріплена за лікарем – терапевтом		Сестра медична, закріплена за лікарем-педіатром	
Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії (грн.)	Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії	Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація»	Розмір премії
1781-1800	8500	1981-2000	8500	881-900	8500
1701-1780	7850	1901-1980	7850	801-880	7850
1601-1700	7200	1801-1900	7200	701-800	7200
1501-1600	6550	1701-1800	6550	601-700	6550
1351-1500	5900	1601-1700	5900	551-600	5900
1201-1350	5250	1501-1600	5250	501-550	5250
1051-1200	4600	1301-1500	4600	451-500	4600
901-1050	3950	1101-1300	3950	401-450	3950

751-900	3300	901-1100	3300	351-400	3300
601-750	2650	701-900	2650	301-350	2650
451-600	2000	501-700	2000	226-300	2000

\* - Кількість декларацій зі статусом «Успішна верифікація» розраховується як різниця між кількістю активних декларацій та кількістю неверифікованих декларацій згідно даних Медичної інформаційної системи.

До розміру премії закріплених за лікарями сестер медичних, що відповідає кількості декларацій зі статусом «Успішна верифікація», які укладені з лікарем, що надає первинну медичну допомогу за місцями провадження господарської діяльності, які розташовані у населених пунктах, визначених ч.5 ст.1 ЗУ «Про порядок вирішення окремих питань адміністративно-територіального устрою України», застосовується коригувальний коефіцієнт 1,05 за умови застосування такого коефіцієнта НСЗУ при здійсненні оплати за надані медичні послуги.

Преміювання сестер медичних, закріплених за лікарями, що надають первинну медичну допомогу за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення, за період тимчасової відсутності лікаря, за яким закріплена сестра медична (відпустка, хвороба ін.) проводиться виходячи із інформації про кількість декларацій підписаних з лікарем, за яким закріплена сестра медична, які мають статус «Успішна верифікація», станом на 1 число місяця, за який здійснюється преміювання.

У випадку закріплення за одним лікарем, що надає первинну медичну допомогу за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення одночасно більше як однієї сестри медичної, пов'язаної із наданням первинної медичної допомоги, преміювання сестер медичних проводиться в рівних частинах.

При тимчасовій відсутності однієї із медичних сестер, що одночасно закріплені за лікарем, що надає первинну медичну допомогу, преміювання тимчасово відсутньої медичної сестри за час її відсутності – не проводиться. Преміювання медичної сестри, що на час відсутності іншої, самостійно із закріпленням лікарем здійснює діяльність у повному обсязі в межах робочого часу пов'язану із наданням первинної медичної допомоги преміювання проводиться у повному обсязі, виходячи із інформації про кількість підписаних з лікарем декларацій, які мають статус «Успішна верифікація», станом на 1 число місяця, пропорційно до відпрацьованого таким чином часу.

Преміювання медичних сестер, закріплених за лікарями, що працюють на умовах неповного робочого дня, тижня (ст. 56КЗпП, ст. 172 КЗпП) здійснюється пропорційно обсягу робочого часу, який така медична сестра задіяна при роботі з лікарем, що надає первинну медичну допомогу (фактичного закріплення за лікарем, у т.ч. на час його тимчасової відсутності у зв'язку із хворобою, відпусткою та ін.) виходячи із інформації про кількість підписаних декларацій, які мають статус «Успішна верифікація», наступним чином:

Обсяг практики лікаря ЗПСЛ, визначений пропорційно обсягу робочого часу (Z*)	Розмір премії медичної сестри, що закріплена за лікарем ЗПСМ, який працює на умовах неповного робочого часу (грн.)
1781*Т% - 1800*Т%	7000*Т%
1701*Т%- 1780*Т%	6450*Т%



1601*Т% - 1700*Т%	5900*Т%
1501*Т% - 1600*Т%	5350*Т%
1351*Т% - 1500*Т%	4800*Т%
1201*Т% - 1350*Т%	4250*Т%
1051*Т% - 1200*Т%	3700*Т%
901*Т% - 1050*Т%	3150*Т%
751*Т% - 900*Т%	2600*Т%
601*Т% - 750*Т%	2050*Т%
451*Т% - 600*Т%	1500*Т%

Обсяг практики лікаря-терапевта, визначений пропорційно обсягу робочого часу (Z*)	Розмір премії медичної сестри, що закріплена за лікарем-терапевтом, який працює на умовах неповного робочого часу (грн.)
1981*Т% -2000*Т%	7000*Т%
1901*Т% -1980*Т%	6450*Т%
1801*Т% -1900*Т%	5900*Т%
1701*Т% -1800*Т%	5350*Т%
1601*Т% -1700*Т%	4800*Т%
1501*Т% -1600*Т%	4250*Т%
1301*Т% -1500*Т%	3700*Т%
1101*Т% -1300*Т%	3150*Т%
901*Т% -1100*Т%	2600*Т%
701*Т% -900*Т%	2050*Т%
501*Т% -700*Т%	1500*Т%

Обсяг практики лікаря-педіатра, визначений пропорційно обсягу робочого часу (Z*)	Розмір премії медичної сестри, що закріплена за лікарем-педіатром, який працює на умовах неповного робочого часу (грн.)
881*Т% -900*Т%	7000*Т%
801*Т% -880*Т%	6450*Т%
701*Т% -800*Т%	5900*Т%
601*Т% -700*Т%	5350*Т%
551*Т% -600*Т%	4800*Т%
501*Т% -550*Т%	4250*Т%
451*Т% -500*Т%	3700*Т%
401*Т% -450*Т%	3150*Т%
351*Т% -400*Т%	2600*Т%
301*Т% -350*Т%	2050*Т%
226*Т% -300*Т%	1500*Т%

- Обсяг практики лікаря, що працює на умовах неповного робочого часу визначається за заступною формулою :

$$Z = K * T$$

де Z - обсяг практики лікаря, що працює на умовах неповного робочого часу

K - Обсяг практики при роботі на умовах повного робочого часу.

T - розмір частки тривалості робочого часу лікаря, що працює на умовах неповного робочого часу відносно тривалості робочого часу, встановленого для лікаря, що працює на умовах повного робочого часу.

$$T = N \cdot 100 / M$$

де N – місячна норма тривалості робочого часу, визначена лікарю, що працює на умовах неповного робочого часу.

M – місячна норма тривалості робочого часу лікаря, що працює на умовах повного робочого часу.

На виконання Головного завдання надавача ПМД, яким є забезпечення населення комплексними та інтегрованими послугами зі всебічної, безперервної і орієнтованої на пацієнта ПМД, спрямованої на задоволення потреб населення у відновленні та збереженні здоров'я, попередження розвитку захворювань, зменшення потреби у госпіталізації та покращення якості життя, здійснення комплексу заходів, спрямованих на зниження захворюваності, інвалідності та смертності пацієнтів, з метою підвищення мотивації медичних працівників до ефективного виконання даних завдань на високому професійному рівні, можливості диференціації заробітної плати конкретного працівника - за результатами його роботи чи підрозділів – за результатами показників роботи працівників такого підрозділу, з метою недопущення неякісного та неналежного виконання обов'язків із надання ПМД, може проводитися оцінювання досягнення лікарями та закріпленими за ними медичними сестрами підрозділів з безпосереднього надання ПМД та керівниками даних підрозділів кількісних та/або якісних показників.

Проведення оцінювання досягнення медичними працівниками відповідних показників може здійснюватися періодично, залежно від фінансової спроможності та актуальних умов діяльності підприємства, за поданням (доповідною запискою) безпосереднього керівника, адміністрації закладу, або за самостійним вмотивованим рішенням керівника закладу.

Періодичність оцінювання, перелік показників, що підлягають оцінюванню, критерії та умови визначаються наказом керівника та/або Комісією з якості надання послуг, залежно від актуальних умов, що склалися на певний період часу. Аналіз, оцінювання та оформлення результатів досягнення медичними працівниками визначених показників здійснюється Комісією з якості надання послуг, що створюється наказом керівника і діє відповідно до затвердженого Положення.

За результатами проведеного оцінювання, за умови позитивного досягнення визначених показників, може здійснюватися преміювання лікарів, закріплених за ними медичних сестер та керівників підрозділів з безпосереднього надання первинної медичної допомоги.

За результатами проведеного оцінювання, за умови неналежного (недостатнього) досягнення визначених показників та виконання покладених завдань та обов'язків, може здійснюватися депреміювання лікарів, закріплених за ними медичних сестер та керівників підрозділів з безпосереднього надання первинної медичної допомоги.

Преміювання/депреміювання медичних працівників здійснюється наказом керівника на основі результатів проведеного оцінювання Комісією з якості надання послуг.

Преміювання інших працівників (що не укладають декларації із пацієнтами та здійснюють управлінські, допоміжні та інші функції), здійснюється за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік, у відсотковому співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час або в конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми окремо по кожному працівнику залежно від показників діяльності структурного підрозділу, враховуючи особистий внесок в загальні результати діяльності підприємства загалом і граничними розмірами не обмежується.

Преміювання здійснюється з метою підвищення мотивації працівників до виконання покладених обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни, можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, створення умов для підвищення заробітної плати фахівців.

Преміювання здійснюється згідно наказу директора. Директор визначає розмір премії заступнику директора, керівникам структурних підрозділів, працівникам, що безпосередньо підпорядковуються керівнику. Розмір преміювання інших працівників може визначатися директором та/або за поданням керівника відповідного структурного підрозділу. Директор при визначенні розміру преміювання, враховує вмотивовану думку безпосереднього керівника та приймає рішення про можливість преміювання та його розмір, враховуючи фінансову можливість та виконання показників фінансового плану підприємства.

Преміювання медичних працівників, на яких покладено виконання загальновиробничих функцій та завдань із забезпечення процесу надання первинної медичної допомоги здійснюється беручи до уваги якість забезпечення основного безпосереднього процесу надання первинної медичної допомоги наступним категоріям медичного персоналу:

1. Керівний склад (за умови виконання планових показників роботи, відсутність обґрунтованих скарг, за якісну та повноцінну організацію, контроль роботи та підвищення кваліфікації медичного персоналу):

Керівні посади медсестринських структур	Головна медична сестра
---	------------------------

2. Керівники структурних підрозділів ( враховуючи результати роботи підрозділу, обсяг керівництва відповідним відділенням, рівень заключення декларацій, контроль за коректним веденням документації працівниками відділення, проведенням верифікації декларацій з пацієнтами, невнесенням чи некоректним внесенням медичних та верифікуючих даних, відображенням інформації про відвідування та звернення, інше):

Керівники підрозділів, які забезпечують безпосереднє надання первинної медичної допомоги	Завідуючі відділеннями (амбулаторіями)
--	--

3. Працівники, які виконують загальновиробничі функції та забезпечують надання медичних послуг (за забезпечення повноцінної роботи підрозділів із надання ПМД, дотримання стандартів якості, термінів виконання досліджень, організації інфекційного контролю, ведення статистичного обліку):

Лікарі інших спеціальностей (спеціалісти) та інший середній медичний персонал	Лікар-статист
	Статистик медичний
Лікарі інших спеціальностей (спеціалісти) та інший середній медичний персонал клінічної лабораторії	Цитоморфолог
	Біохімік
	Лаборант, фельдшер-лаборант
Керівні посади медсестринських структур	Старші медичні сестри відділень (амбулаторій)
Інший середній медичний персонал, задіяний у наданні медичних послуг	Сестра медична процедурного кабінету
	Сестра медична кабінету щеплень
	Керівник ВІК
	Сестра медична, інструктор/тренер ВІК
	Сестра медична, спеціаліст зі збору та аналізу даних

	Сестра медична (за умови залучення виключно до загальномедичних функцій)
--	--

4. Працівники, які відносяться до молодшого медичного персоналу ( за повноцінне підтримування чистоти та дотримання вимог щодо санепідежиму у приміщеннях підприємства):

Молодший медичний персонал	Молодша медична сестра
----------------------------	------------------------

Преміювання адміністративно-управлінського та допоміжного персоналу, на яких покладено виконання адміністративних, управлінських, допоміжних, обслуговуючих та загальновиробничих функцій, пов'язаних із організацією та координацією функціонування підприємства здійснюється, беручи до уваги результати господарської діяльності підприємства, особистий внесок працівника у роботу підприємства чи відповідного структурного підрозділу, виконання доручень керівника, впровадження інноваційних методів в роботу, ініціативність та результативність, наступним категоріям персоналу:

1. Керівний склад (за повноцінну організацію роботи підприємства та відповідних підрозділів, враховуючи результати роботи підрозділу, досягнення стратегічних планів та цілей, ефективний контроль за використанням коштів та інше):

Керівники	Заступник директора
Керівники підрозділів, які виконують адміністративні та управлінські функції	Головний бухгалтер
	Заступник головного бухгалтера
Керівники підрозділів, які виконують загальногосподарські функції	Завідувач господарством

2. Працівники підрозділів, які виконують адміністративні функції (повноцінне ведення бухгалтерського, фінансового, кадрового обліку підприємства, юридичний та інший супровід, своєчасне та якісне подання звітності до контролюючих органів, якісну та безперебійну організацію технічного обслуговування діяльності на підприємстві):

Адміністративний персонал	Юрисконсульт
	Фахівець з публічних закупівель
	Інспектор з кадрів
	Адміністратор системи
Працівники бухгалтерії	Бухгалтер
Інженери	Інженер з охорони праці
	Інженер з експлуатації будівель, споруд та інженерних мереж
Інший адміністративний персонал	Секретар-друкарка
	Реєстратор медичний
	Оператор комп'ютерного набору
	Технік з метрології

3. Працівники підрозділів, які виконують загальногосподарські функції (повноцінне забезпечення безперебійного технічного обслуговування і ремонту приміщень, інженерних мереж (комунікацій) та санітарно-прибиральних робіт):

Робітники	Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків
	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування

Водії	Водій автотранспортного засобу
Господарський персонал	Прибиральник службових приміщень
	Двірник
	Сторож
	Гардеробник
Інший господарський персонал	Працівник з господарської діяльності закладу охорони здоров'я

Матеріальне стимулювання працівників КНП «ЦПМСД ШМР» може, також, здійснюватися шляхом виплати премії та /або грошової винагороди за підсумками роботи підприємства щомісяця, за квартал, рік, з нагоди державних та професійних свят, релігійних та інших свят, пам'ятних дат, урочистих подій, ювілейних дат (30,40,50,55,60 років, 20,30,40 років трудової діяльності в галузі охорони здоров'я), тощо з метою покращення показників діяльності, матеріальної зацікавленості, стимулювання працівників, підвищення престижності професії, створення належних умов для ефективної діяльності працівників у відсотковому співвідношенні до посадового окладу або в конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми за рішенням керівника, враховуючи вмотивовану думку безпосереднього керівника, і може здійснюватися як для усього колективу, так і для окремих категорій працівників чи окремих працівників, беручи до уваги особистий внесок конкретного працівника в результати роботи підрозділу та/або підприємства загалом.

Преміювання працівників за результатами роботи за відповідний період здійснюється не раніше наступного повного місяця після прийняття на роботу (окрім премії медичним працівникам за укладені декларації із пацієнтами).

Працівникам, які звільняються з роботи до закінчення періоду, за який проводиться преміювання, як правило, премія не виплачується (окрім премії медичним працівникам за укладені декларації із пацієнтами). Виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час в окремих випадках працівникам, які відпрацювали неповний місяць, у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів, з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, інше.

Для усіх категорій працівників обов'язковою умовою преміювання є своєчасність і якість виконання покладених обов'язків, своєчасне виконання доручень керівництва, відсутність порушень, скарг, відсутність порушень трудової дисципліни (дисциплінарних стягнень).

Керівник закладу має право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, неналежного виконання покладених на працівника обов'язків та з інших причин у наступних випадках:

1. За порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку працівник позбавляється премії в таких розмірах:

- за систематичне запізнення на роботу (більше 3 разів на місяць) – до 25%;
- за невиконання завдань керівників підрозділів і робіт – до 50%;
- за появу на робочому місці в нетверезому стані – до 100%;
- за прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 год. – до 100%.

2. За порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки, інше.

3. За порушення медичної етики та деонтології, вчинення дій, внаслідок яких могло було незаконно розголошено лікарську таємницю стосовно пацієнта та/або конфіденційну інформацію про діяльність підприємства.

4. За несвоєчасне, неякісне чи несумлінне виконання покладених на працівника обов'язків.

5. При застосуванні дисциплінарного стягнення у вигляді оголошення догани - працівника може бути позбавлено премії на період дії догани, з можливим його зменшенням за рішенням керівника.

6. За неналежне (недостатнє) забезпечення якісного процесу надання ПМД (тривала у часі втрата комунікації з задекларованими пацієнтами, недостатнє виконання показників якості, інше) та порушення ведення медичної документації, в т.ч. в ЕСОЗ (некоректна верифікація пацієнтів, невнесення або некоректне внесення медичних даних, невнесення або некоректне внесення верифікуючих даних, невідображення інформації про відвідування, звернення, консультації, інше).

Зниження розміру премії або позбавлення її повністю здійснюється враховуючи тяжкість проступку за поданням (доповідною запискою) безпосереднього керівника, адміністрації закладу або за самостійним вмотивованим рішенням керівника закладу, оформляється наказом керівника за період, у якому було допущено порушення, із зазначенням причин.

*Сторони, що підписали Колективний договір:*

Уповноважений трудового  
колективу КНП «ЦПМСД ШМР»  
Надія ЯКИМЧУК –МЕЛЬНИК  
ЯРМОЛА

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Адміністрація  
КНП «ЦПМСД ШМР »  
директор Анна

\_\_\_\_\_  
(підпис)  
М.П.



**Шептицька міська рада  
ШЕПТИЦЬКОГО РАЙОНУ  
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради»**

вул.Івасюка, 8, м.Шептицький, Львівська обл., 80100, тел. (03249) 3-11-81

Код ЄДРПОУ 41900490 E-mail: [cherv-cpmsd@ukr.net](mailto:cherv-cpmsd@ukr.net)

---

**ІНФОРМАЦІЯ**

Про склад повноважених представників сторін, які брали участь у колективних переговорах (протокол №20 від.30.01.2026 р.)

1. Директор Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради» Ярмола Анна Петрівна, 1982р.н., освіта вища, проживає за адресою м. Шептицький, вул. Миру 13а/8.
2. Уповноважений трудовим колективом, завідувач відділенням, лікар педіатр Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги Шептицької міської ради» Якимчук-Мельник Надія Василівна, 1982р.н., освіта вища, проживає м.Шептицький, вул. Будівельна 2/3.

***Директор***

***Анна ЯРМОЛА***