



ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

08.11.2022 № 4/2-350

На № _____ від _____

Директору
Комунального закладу
соціального захисту «Центр
соціальної підтримки дітей
«Довіра»
Дніпровської міської ради
Тетяні НАУМЕНКО

Від трудового колективу:
Голові профспілкового комітету
Комунального закладу
соціального захисту «Центр
соціальної підтримки дітей
«Довіра»
Дніпровської міської ради
Людмилі ГОРБОНОС

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №303 від 08.11.2022 із рекомендаціями:

1. Титульний аркуш: порушено вимоги ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», а саме: колективний договір схвалюється зборами трудового колективу, а не приймається. Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. Розділ 3:
 - п.3.4: назву Положення привести у відповідність до додатку 1, на який йдеться посилання;

- п.3.13: не відповідає вимогам ст.147 Кодексу законів про працю України, на яку йдеться посилання. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- у колективному договорі відсутні тарифні сітки, схеми посадових окладів відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

3. Розділ 4:

- п.4.2: до колективного договору не додано правила внутрішнього трудового розпорядку, на які йдеться посилання. Не відображено вимоги ст.13 Кодексу законів про працю України, ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.11:
- викладений некоректно. Відповідно до вимог ст.100 Кодексу законів про працю України підвищена оплата праці встановлюється на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці за дотриманням умов, визначених зазначеною статтею, та встановлюють за результатами атестації робочих місць за умовами праці відповідно до вимог Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть встановлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого чинною в Україні постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- у колективному договорі відсутній перелік робочих місць та робіт, яким здійснюється зазначена доплата, відповідно до п.2.2 Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть встановлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого чинною в Україні постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.12: до колективного договору не додано перелік посад та категорій працівників, яких можна залучати до роботи в нічний час відповідно до вимог чинного законодавства;
- п.4.13: викладений некоректно. Слова «шкідливі засоби» виключити, не відповідають вимогам п.п. «г» п.п. 3 п. 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298, на яку йдеться посилання. Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. Розділ 5:

- п.5.2: додаток, на який йдеться посилання, у колективному договорі відсутній. Додати до колективного договору норми видачі мийних засобів відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.9: до колективного договору не додано норми видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.5.16: додаток, на який йдеться посилання, у колективному договорі відсутній. Виключити зазначене посилання;
- у розділі не відображено вимоги ст.5, 6, 7, 17, 19, 20, 25 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- не розроблено комплексні заходи щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям та пожежам відповідно до вимог ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

5. Додаток №1 :

- п.2.2, абз. «за використання в роботі...»:
- слово «дезінфікуючих» замінити на «дезінфікувальних» відповідно до вимог п.п. «г» п.п. 3 п. 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- до колективного договору не додано перелік посад, професій, які мають право на зазначену доплату, відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.1, п.4.2: вказати джерело фінансування.

6. Додаток №3:

- п.2: некоректне посилання на локальний документ (наказ по закладу): зазначена дата на момент укладання та підписання колективного договору ще не настала. Привести у відповідність;
- п.4: невірно застосовано вид додаткової відпустки. Відповідно до п.1.9 професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України №1179 від 20.06.2020, робота фахівця із соціальної роботи пов'язана з підвищеним нервово-емоційним навантаженням, а не з шкідливими умовами праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- некоректне посилання на локальний документ (наказ по закладу): зазначена дата на момент укладання та підписання колективного договору ще не настала. Привести у відповідність;
- п.5: викладений некоректно, не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про відпустки», на яку йдеться посилання. Некоректне посилання на нормативний документ. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.6: некоректна назва Закону України. Привести у відповідність до чинного законодавства.

7. Зворотний аркуш: у засвідчувальному написі відсутнє зазначення кількості аркушів літерами відповідно до п.п.7, п.2 розділу VI Наказу Міністерства юстиції України від 18.06.2015 №1000/5. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством

становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

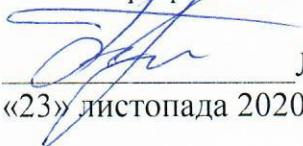
Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovsckoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

Від трудового колективу:
Голова профспілкового комітету


Л.О. Горбонос
«23» листопада 2020

Від адміністрації:
Директор


Т.В. Науменко
«23» листопада 2020
М.П. 

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

укладено між адміністрацією Комунального закладу соціального захисту "Центр соціальної підтримки дітей "Довіра" та трудовим колективом

2020 - 2025

Прийнято на зборах трудового колективу
Протокол №1
23 листопада 2020 року

м. Дніпро
2020

З М І С Т

1. Загальні положення.
2. Організація праці, забезпечення зайнятості.
3. Оплата праці, її регулювання, гарантії і компенсації.
4. Трудові відносини.
5. Умови та охорона праці.
6. Розвиток соціальної сфери, соціально-трудова пільги та компенсації.
7. Відповідальність сторін та вирішення спорів.
8. Підписи сторін.

Додаток № 1. Положення про оплату праці працівників та виплату матеріальної допомоги.

Додаток № 2. Положення про преміювання працівників.

Додаток № 3. Про відпустку.

1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір укладений згідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” “Про оплату праці”.

Договір визначає взаємні виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між адміністрацією в особі директора Науменко Тетяни Василівни та працівниками Комунального закладу соціального захисту «Центр соціальної підтримки дітей «Довіра» (далі Центр) в особі голови профспілкового комітету Горбонос Людмили Олександрівни.

1.2. Адміністрація і трудовий колектив організації визнає профспілковий комітет, як єдиний орган, що представляє його інтереси у вирішення економічних, соціальних і трудових питань і надає йому повноваження у веденні колективних переговорів щодо укладання колективного договору.

1.3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для сторін, що його уклали. Ці умови у випадку будь-яких спорів та суперечок не можуть трактуватися, як погіршуючі, порівняно з чинним законодавством України, положення працівників, інакше вони вважаються недійсними.

1.4. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників Центру і обов'язкові як для адміністрації, так і для кожного члена трудового колективу, незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

1.5. Усі працюючі, а також щойно прийняті на роботу працівники повинні бути ознайомлені із колективним договором .

1.6. Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді сторін і схвалюються, як додаток до колективного договору на спільному засіданні сторін.

1.7. Колективний договір укладається на п'ять календарних роки і вступає в силу з дня його підпису представниками сторін. Після закінчення зазначеного терміну колективний договір продовжує діяти до підпису нового або перегляду діючого.

1.8. У випадку реорганізації, колективний договір зберігає силу протягом терміном, на який він укладений або може бути переглянутий за угодою сторін. У випадку ліквідації, колективний договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації.

1.9. Індивідуальні трудові спори розглядаються відповідно до ст.ст.221-229 Кодексу законів про працю України (комісією по трудових спорах, районним судом).

1.10. Контроль за виконанням цього колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які підписали його.

2. Організація праці, забезпечення зайнятості.

Адміністрація зобов'язується:

- 2.1. Проводити заходи з підвищення технічного рівня виробництва, впровадження нової техніки і прогресивної технології, механізації виробничих процесів з метою покращення умов праці і економічної ефективності.
- 2.2. Забезпечити додержання працівниками трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 2.3. Розробити і затвердити для кожного працівника його посадові обов'язки, ознайомити його з ними і вимагати їх виконання. В цих посадових обов'язках може бути передбачене виконання одним із працівників обов'язків іншого випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою чи по іншим можливим причинам.
- 2.4. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності працівників приймаються тільки після попереднього проведення обговорення з профспілковим комітетом не пізніше, ніж за два місяці до цих заходів.
- 2.5. Підвищувати кваліфікацію працівників, як з відривом від основної роботи, так і без відриву.
- 2.6. З метою підвищення ефективності роботи педагогічних працівників адміністрації проводить їх атестацію відповідно до чинного законодавства.
- 2.7. При прийнятті працівника на роботу ознайомити його з посадовими обов'язками під підпис.
- 2.8. При виникненні вакансій в першу чергу пропонувати їх працівникам закладу, які бажають бути переведеними на цю посаду і мають для цього відповідну кваліфікацію.

Профспілковий комітет зобов'язується:

- 2.9. Представляти інтереси кожного члена профспілки з усіх питань, пов'язаних з прийомом на роботу, звільненням з роботи, переводом на іншу роботу, підвищенням кваліфікації, просуванням по службі кваліфікаційною атестацією.
- 2.10. Організувати постійно діючий семінар з правового навчання працівників.
- 2.11. Сприяти додержанню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

3. Оплата праці, її регулювання, гарантії і компенсації.

Адміністрація зобов'язується:

3.1. Забезпечити розмір мінімальної заробітної плати не нижче встановленої чинним законодавством.

3.2. Затвердити Положення про преміювання, передбачивши у ньому, зокрема, заходи заохочення працівників за сумлінну працю і взірцеве виконання службових обов'язків. В залежності від особистого внеску робітників на основі оцінки їх індивідуальної праці ураховувати такі критерії:

- освіта;
- досвід;
- якість, швидкість виконання завдань;
- відповідальність та старанність;
- повнота виконання функціональних обов'язків та їх складність;
- своєчасність та якість прийнятих рішень;
- активність та ініціативність в прийнятті рішень.

3.3. Перегляд тарифних ставок та посадових окладів може здійснюватися як в загальному порядку, з підвищенням всіх існуючих тарифних ставок та посадових окладів на однакову грошову величину або з використанням одного коефіцієнту, так і в індивідуальному порядку, в залежності від трудового внеску і кваліфікації конкретних працівників.

3.4. Положення про систему оплати праці додається (додаток №1).

3.5. Заохочення працівників, які приймають активну участь у профспілковій роботі.

3.6. Згідно закону виплати заробітної плати повинні здійснюватися 2 рази в місяць – 7, 22 числа поточного місяця.

Відповідно до ст. 115 КЗпПУ розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається не менше 40 % оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

3.7. Погоджувати з профорганізацією запровадження, режим роботи, посадові і функціональні обов'язки, інструкції з охорони праці.

3.8. Переводити працівника на неповну ставку лише за його письмовою згодою.

Адміністрація і профспілковий комітет домовились:

3.9. Знижувати і позбавляти премії і додаткової винагороди працівників, які допустили порушення трудової дисципліни згідно діючого законодавства.

3.10. Надавати консультаційну допомогу працівникам у разі виникнення індивідуальних трудових спорів.

3.11. Сприяти досягненню компромісу при індивідуальних трудових спорах.

3.12. Сторони визначили, що поважними причинами запізнення або відсутності працівника на роботі, крім загальноновизнаних вважається:

- раптове захворювання або погіршення стану здоров'я працівника або його близьких родичів;

- аварії побутового характеру, що вимагають негайного усунення.

У цьому разі працівник повинен вжити всіх можливих заходів, спрямованих на повідомлення про це адміністрацію.

3.13. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

1) попередження;

2) догана;

2) звільнення (ст.147 КЗПП України).

3.14. Засобами заохочення за трудові досягнення є:

- оголошення подяки;

- нагородження почесною грамотою.

Профспілковий комітет гарантує:

3.15. Обов'язкову участь в роботі комісії з трудових спорів.

3.16. Захист прав та інтересів працівників у відповідності з чинним законодавством.

4. Трудові відносини.

Адміністрація зобов'язується:

4.1. Здійснювати прийом нових працівників тільки в разі забезпечення повної зайнятості працюючих та коли не прогнозується їх звільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

4.2. Не звільняти з роботи працівників з ініціативи адміністрації без достатніх підстав та попереднього узгодження з профспілковим комітетом..

- Режим праці і відпочинку регулювати правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіком роботи на 2021-2025 рр.

4.3. Змінювати або запроваджувати новий режим роботи на підприємстві тільки після погодження з ПФК.

4.4. Погодити, затвердити і довести до відома працівників графік щорічних відпусток, з урахуванням інтересів центру та інтересів працівників.

4.5. Відпустки без збереження заробітної плати за бажанням працівників надавати в обов'язковому порядку у випадках та розмірах, встановлених статтею 25 Закону України «Про відпустки».

4.6. При народженні дитини, за заявою матері надавати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

4.7. Надавання працівникам щорічно основну відпустку протягом 24 календарних днів, а директору та педагогічним працівникам тривалістю, встановленою постановою КМУ України від 14.04.97р. № 346 зі змінами – на 56 календарних днів.

Працівникам, які є особами з інвалідністю 1 та 2 групи – 30 календарних днів, особам з інвалідністю 3 групи – 26 календарних днів. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати з погодженням із ПФК не пізніше 10 грудня поточного року.

4.8. Перелік посад та професій, що мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день, та тривалість такої відпустки приведені в (додатку №3).

4.9. Щорічна відпустка може надаватися після 6 місяців від дня прийому на роботу за фактично відпрацьований час.

4.10. Використання відпустки можливе часткове. Перша частина повинна бути не менш, ніж половина відпустки наданої згідно з чинним законодавством.

4.11. Встановлювати доплати за несприятливі умови праці, залежно від атестації робочих місць за умовами праці.

4.12. Встановлювати доплати за роботу в нічний час всім працівникам, які працюють з 22 години до 06 години у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину в цей час, відповідно до ст. 108 Кодексу законів про працю України (додаток № 1).

4.13. Встановлювати доплати працівникам, які використовують у роботі шкідливі засоби (дезінфікувальні засоби) у розмірі 10 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відповідно до постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 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», додаток № 1).

4.14. Здійснювати доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт у розмірі від 30% до 100 % посадового окладу.

4.15. Згідно з діючою Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівникам, затверджені наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102, Постанови Кабінету Міністрів України №134 від 07.02.2001 «Про впорядкування умов праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», установам і закладам надано право передбачати у кошторисах витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам.

4.16. Виплати від 5 до 30 відсотків надбавки з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам (додаток №2).

Профспілковий комітет зобов'язується:

4.17. Здійснювати контроль за дотриманням в установі законодавства про оплату праці.

4.18. Сприяти в наданні працівникам установ необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

4.19. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці (ст.ст.45,141, 147-1 КЗпП ст.36 Закону України «Про оплату праці», ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

4.20. Брати участь у визначенні розміру грошової винагороди працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків.

5. Умови та охорона праці.

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Створити на кожному робочому місці умови праці відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», безпеку праці, обладнання, інших засобів, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових нормативних актів з охорони праці.

5.2. Забезпечити працівників Комунального закладу соціального захисту «Центру соціальної підтримки дітей "Довіра" необхідними мийними засобами в достатній кількості відповідно до норм (додаток № 6).

5.3. Забезпечити збереження прав працівників, гарантованих Законом України «Про охорону праці» шляхом оперативного контролю за станом охорони праці та розгляду результатів перевірки разом з представниками профспілкового комітету.

5.4. Не допускати до виконання обов'язків працівників, які не пройшли інструктаж і обов'язковий медичний огляд відповідно до діючих вимог закону.

- 5.5. Забезпечити наявність необхідної кількості вогнегасників, електроізолюючих захисних засобів.
- 5.6. Розслідування нещасних випадків проводиться комісією за участю адміністрації і представників профспілкового комітету.
- 5.7. Допомогу у зв'язку з втратою працездатності внаслідок нещасного випадку (професійного захворювання) на виробництві при виконанні трудових зобов'язань, здійснювати відповідно до діючого законодавства.
- 5.8. Компенсувати витрати на придбання ліків і платне лікування згідно з довідками медичних установ працівникам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві з вини підприємства в межах асигнувань, затверджених в кошторисі.
- 5.9. Забезпечити проходження працівниками обов'язкових – 1 рази на рік медичних оглядів, для чого складає і відправляє відповідні списки у лікувально-профілактичні установи, які здійснюють ці огляди.
- Забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.
- 5.10. Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці.
- 5.11. Не пропонувати роботу працівнику, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.
- 5.12. Не допускати жінок до праці на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми, відповідно до Граничних норм піднімання і переміщення важких предметів жінками (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93 № 241).
- 5.13. Не допускати неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до Граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми (наказ Міністерства охорони здоров'я від 22.03.96 р. № 59).
- Приймати неповнолітніх на роботу лише після попереднього медичного огляду.
- 5.14. Створити для осіб з інвалідністю, якщо в Центрі буде використовуватись їх праця, умови праці з урахуванням рекомендацій медико-санітарної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Залучати осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-санітарної експертної комісії.

5.15. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

5.16. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Плану комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (додаток № 7).

Профспілковий комітет бере на себе зобов'язання з:

5.17. Відвідування працівників вдома і в лікарні з метою надання допомоги і перевірки додержання встановленого лікарями режиму і виділення коштів на медикаменти при наявності фінансових можливостей.

5.18. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо створюється ситуація, небезпечна для їх життя та здоров'я.

6. Розвиток соціальної сфери, соціально-грудові пільги та компенсації.

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Надавати матеріальну допомогу педагогічним працівникам на оздоровлення при виході в чергову відпустку.

6.2. Надавати працівникам, у сім'ях яких є діти віком до 14 років, можливість відпочинку у літній період (травень-серпень).

6.3. Організовувати спільно з профспілковим комітетом вітання працівників у зв'язку з одруженням, ювілеями, народженням дітей, виходом на пенсію та іншими пам'ятними датами.

6.4. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається

Прогнуровано,
прошикувало та скрінено
негативо 21 apr.

Директор  Тетяна НАУМЕНКО

