|  |
| --- |
| **Федерація професійних спілок України****Запорізька обласна рада професійних спілок** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК** |  |
|  | **№ 11/21****21 квітня 2025 року** |  |

**м. Запоріжжя**

**Дії**

***Питання – Відповідь***

До кого звертатися працівнику при затримці зарплати, яку форму звернення обрати та як захистити свої права? Що потрібно знати про відповідальність роботодавця та порядок компенсації майнових втрат? Як обґрунтовуються причини затримки виплат і що робити у такій ситуації?

**Обов’язок роботодавця щодо виплат при звільненні працівника**

Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова зарплата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

Форма повідомлення не встановлена, його складають в довільній формі. Тобто, необхідно виплатити працівникові все те, що він заробив:

зарплату за відпрацьований час у місяці звільнення з урахуванням надбавок, доплат;

премію (якщо колдоговором це передбачено);

компенсацію за невикористану відпустку щорічну (основну, додаткову), відпустку на дітей;

вихідну допомогу, якщо підстава дійсно для неї є;

інші виплати, які передбачені окремим документами.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений [статтею 116 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n697) строк виплатити не заперечувану суму. Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із зарплати (на відшкодування матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується абсолютно в іншому встановленому для цього порядку. Тобто [ст. 116 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n697), це коли ми не згідні в сумі, яку роботодавець виплачує колишньому працівникові під час звільнення.

**Дії працівника у разі затримки виплати зарплати**

Оплата праці працівникові здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються роботодавцем після виконання зобов’язань щодо оплати праці.

Якщо роботодавець затримує виплату зарплати, працівнику слід звернутися з письмовою заявою до працедавця з метою обґрунтування підстави затримки у виплаті коштів. Можна вказати роботодавцю, що це питання може вирішуватись в кримінальному судочинстві, а не в цивільному.

**По-перше,**роботодавець не бажає мати справу з правоохоронними органами.

**По-друге,** особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до її притягнення до відповідальності цією особою здійснено виплату зарплати, а, отже, це буде ще одним стимулом для роботодавця виплатити колишньому працівникові належну зарплату якомога швидше.

Отже, ситуація, коли в роботодавця відсутні кошти для виплати заробітної плати працівнику, що звільняється неможлива. Працівник пише обгрунтовану заяву роботодавцю з вимогою виплатити йому належні суми коштів. Якщо роботодавець відмовляється від обов’язку виплатити належну працівникові заробітну плату, то такий працівник має право звернутися до Держпраці, поліції.

**У разі неможливості своєчасної виплати зарплати**, увага, внаслідок ведення бойових дій, строк виплати зарплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Але звісно роботодавець має довести факт не можливості виплати зарплати. Важке фінансове становище підприємства не може бути поважною причиною не виплати всіх належних сум при звільненні.

Зверніть увагу, що це судова практика вже воєнного стану. Бо коли почалася війна і коли почалося звільнення працівників, з якими роботодавці зовсім не розраховувалися або розраховувалися пізніше, за цей період, за ці два роки, вже в суді розглядалося багато справ. Так ось, фінансове ваше важке становище під час війни не є підставою для роботодавця і воно не може бути поважною причиною не виплати всіх належних сум при звільненні.

**Виплата належних сум після звільнення**

Як виплатити лікарняні, які були нараховані вже після звільнення?

Така ситуація не є критичною, якщо лікарняні нараховані вже після звільнення, адже фізично після звільнення у роботодавця він тільки був розглянутий, бо він був ще там не готовий до сплати й тощо.

Така ж ситуація і з премією звільненому, яку роботодавець може виплатити після того, як закрився період. Головне, що в день звільнення роботодавець повністю розрахувалися по тих розрахунках, що є, а всі нарахування, які фізично могли бути після дня звільнення.

У разі виплати зарплати працівнику після його звільнення, виплата зарплати проводиться за місцем роботи, а у разі наявності особистої письмової згоди працівника – через установи банків, поштовим переказом на вказаний рахунок (адресу), з обов’язковою оплатою цих послуг коштом роботодавця.

Тобто, роботодавець може перерахувати такі виплати на зарплатну картку колишнього працівника,

Таким чином, всі ті виплати, які були нараховані після звільнення, і вже були виплачені після звільнення через причину, що фізично на день звільнення роботодавець не міг зробити ці розрахунки. Або на день звільнення роботодавець зробив нарахування, але фізично грошей не було і виплати відбулися пізніше, так само, на ті самі зарплатні картки.

**У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки**, визначені [ст. 116 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n697).

Тобто роботодавець не виплатив працівнику гроші у день звільнення. І відсутній спір про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більше як за шість місяців.

Що це означає?

Не проведення розрахунку з працівником у день звільнення на картку або якщо в цей день він не був на роботі (в касу), наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок, є підставою для застосування відповідальності, передбаченою [ст. 117 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n701), середній заробіток за кожен робочий день затримки, але не більше ніж за пів року.

**Компенсація працівнику майнових витрат, пов’язаних з затримкою виплати зарплати**

Ось це відшкодування, передбачене [ст. 117 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n701), спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця. Загальною ознакою цивільно-правої відповідальності є її компенсаторний характер. Заходи цивільно-правової відповідальності спрямовані не на покарання боржника, а на відновлення майнової сфери потерпілого від правопорушення. Відповідно до [ч. 1 ст. 9 ЦКУ](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n56) така спрямованість притаманна і заходу відповідальності роботодавця, передбаченому [ст. 117 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n701). Тобто це певна, компенсація працівнику майнових витрат через те, що в день звільнення роботодавець не провів розрахунок.

Установивши при розгляді справи про стягнення зарплати у зв’язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли він вже у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред’явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі [ст. 117 КЗпП](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran697#n701) стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, але не більше ніж за пів року, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, але, знову ж таки, не більше ніж за пів року, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності. Тобто через те, що у роботодавця нема коштів в день звільнення з працівником розрахуватися, не позбавляє його відповідальності надалі заплатити такому працівникові середній заробіток, але не більше ніж за пів року.

Подією, з якою пов’язана виплата за час затримки остаточного розрахунку, вважається день звільнення. Нарахування виплат, що обчислюються із середньої зарплати за останні два місяці роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, провадяться шляхом множення середньоденного заробітку на число робочих днів.

Виплата працівнику його середнього заробітку здійснюється за весь час затримки по день фактичного розрахунку (в робочих днях, починаючи з наступного після звільнення дня). «По день фактичного розрахунку», це означає, що якщо роботодавець в цей день з працівником розрахувався, за цей день працівнику ще потрібно виплатити середній заробіток. Тобто з наступного дня звільнення, тобто якщо звільнення 21.02, то з 22.02 по день розрахунку за конкретні робочі дні.

***Як визначити строки виплати зарплати за першу і другу половину місяця***

 Відповідно до законодавства зарплата виплачується через проміжок часу, що не перевищує 16 к.дн. На підприємстві встановлені строки виплати зарплати – 7 і 22 число. З якого числа йде відлік 16 к.дн.: з 22 (дата виплати) чи 23? Проміжок часу 16 к.дн. повинен дотримуватися лише між «авансом» (22) і зарплатою (7) чи також і між зарплатою (7) і «авансом» (22)?

Строки та періодичність виплати зарплати наведено в [ст. 115 Кодексу законів про працю](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n691). Зокрема, виплата зарплати повинна здійснюватися:

у робочі дні за графіком роботи підприємства;

не рідше ніж двічі на місяць, а проміжок часу між цими двома виплатами не має перевищувати 16 календарних днів;

не пізніше 7-ми днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

При чому зарплата за другу половину має виплачуватись не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Наприклад, за березень – не пізніше 7 квітня.

Конкретні строки виплати зарплати зазначають у локальному документі роботодавця.

Оскільки 7 число – це гранична дата виплати зарплати за другу половину місяця, то проміжок між виплатою зарплати за першу та другу половину місяця має бути не більше 16 к.дн. Підрахунок цих 16 днів здійснюється з дня, наступного за днем виплати зарплати за першу половину місяця.

Через різну кількість днів у місяцях, варто виплату зарплати за першу половину місяця передбачити не пізніше 22 числа, і відповідно за другу половину місяця – не пізніше 7 числа.

Тобто, зарплата за місяць має виплачуватися не пізніше 7-го числа місяця, а отже, повинна провадитися в період із 1-го по 7-е число.

Якщо зарплата за місяць виплачується із 1-го по 7-е число місяця, тоді, аби дотриматися проміжку «не більш ніж 16 календарних днів між виплатами», зарплата за першу половину місяця має виплачуватися із 16-го по 22-е число. Аналогічні дати наводило й Мінсоцполітики в листі від 09.12.2010 р. [№912/13/155-10](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0912203-10#Text).

Тому й виходить, що підприємство може визначити в колдоговорі такі дати виплати зарплати:

1-е та 16-е (17-е) числа;

2-е та 17-е (18-е) числа;

3-е та 18-е (19-е) числа;

4-е та 19-е (20-е) числа;

5-е та 20-е (21-е) числа;

6-е та 21-е (22-е) числа;

7-е та 22-е числа.

Джерело: https://kadroland.

***Як надається допомога у разу настання тимчасової непрацездатності під час перебування у щорічній відпустці?***

Відповідно до норм [ст. 15 Закону №1105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n1309) у разі настання тимчасової непрацездатності у випадках, зазначених у [п. 1 і 7 ч. 1 цієї статті](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n1309), під час перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, встановлених [цим Законом](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text).

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу), у разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві.

Допомога по тимчасовій непрацездатності у випадках, зазначених у [п. 1 і 7 ч. 1 цієї статті](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#n1309), виплачується уповноваженим органом управління застрахованим особам з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) відповідно до законодавства, незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Нормою [ст. 11](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n131) Закону України [від 15.11.1996 № 504/96-ВР](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text) «Про відпустки» визначено, що щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку.

Отже, чинним законодавством передбачено перенесення частини щорічної відпустки, під час якої застрахована особа була тимчасово непрацездатна, із проведенням сторнування сум оплачених раніше днів відпустки, які підлягають перенесенню. При цьому допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок ПФУ виплачується з 6-го дня непрацездатності до відновлення працездатності чи встановлення інвалідності.

Джерело: [лист ПФУ від 18.03.2025 №2800-030401-8/18172](https://storage.kadroland.com/files/%D0%9B%D0%B8%D1%81%D1%82)

***Як діяти роботодавцю, якщо працівник не може виконувати свої обов’язки ні на робочому місці, ні дистанційно?***

 Законодавство передбачає кілька варіантів вирішення ситуації.

У разі можливості, в такій ситуації доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов’язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. [25](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n268), [26](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n298) Закону України [15.11.1996 № 504/96-ВР](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text) «Про відпустки» (далі – Закон №504).

Відповідно до [ч. 3 ст. 12](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n43) Закону України [15.03.2022 № 2136-IX](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець **за заявою працівника**може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого [ч. 1 ст. 26 Закону №504](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n298) або трудовий договір може бути призупинений ([ст. 13 Закону №2136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n47)).

Джерело: [Держпраці](https://t.me/km_dsp/4813)

***Якщо працівника викликали до суду?***

Роботодавець зобов’язаний зберегти середній заробіток працівнику, якого викликали до суду як потерпілого, свідка чи експерта. При цьому має видати наказ про увільнення від роботи.

Відповідно до вимог [статті 275 Кодексу України про адміністративні правопорушення](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#n641), збереження середнього заробітку коштом роботодавця зберігається за учасниками судового розгляду справ про адміністративні правопорушення, а саме: потерпілими, свідками, експертами і перекладачами.

Для обчислення середньої заробітної плати, що підлягає виплаті за період відсутності працівника у зв’язку з викликом до суду, середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов’язана відповідна виплата ([абз. 3 п. 2 Порядку](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF%22%20%5Cl%20%22Text)[від 08.02.1995 №100](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text)).

За загальним правилом до суду викликають повісткою та надсилають:

поштою;

електронною поштою;

факсом;

телеграфом;

телефонограмою;

sms-повідомленням у вигляді судової повістки.

На підставі [заяви](https://kadroland.com/documents?id=6187) працівника та повістки роботодавець видає [наказ](https://kadroland.com/documents?id=6186) про увільнення від роботи у зв’язку з викликом до суду та збереженням середнього заробітку.

Джерело: [Держпраці](https://dp.dsp.gov.ua/novyny/realna-istoriia-2/)

***Чи можна брати на роботу працівника за сумісництвом на повний робочий день (на ставку), якщо на основному місці роботи він працює на 0,5 окладу, а також навчається за індивідуальним графіком?***

За сумісництвом можна працювати виключно у вільний від основної роботи час. А от те, що працівник ще й навчається не впливає на порядок роботи за сумісництвом.

Згідно з п. 12 ст. 1 [Закону України від 08.07.2010 № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text) основне місце роботи — місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування на її підставі.

А відповідно до ч. 2 ст. 21 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колдоговором або угодою сторін.

При цьому трудове законодавство **не містить обов’язку роботодавця за сумісництвом перевіряти, чи є у працівника основне місце роботи** ([лист Мінсоцполітики від 25.05.2015 № 198/06/186-15](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0198739-15#Text)). Тож працівникові не потрібно надавати довідку з основного місця роботи.

Працювати за сумісництвом можна і повний робочий день, якщо є умови для цього, адже законодавство не обмежує тривалість роботи за сумісництвом.

Зараз вже **не діють** нормативні документи, які встановлювали обмеження щодо роботи за сумісництвом для бюджетників та держпідприємств. Так з 25.11.2022 скасовано [постанову КМУ від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF), а у слід за нею і [Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Мінпраці, Мін’юсту, Мінфіну від 28.06.1993 № 43](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text), у яких йшлося про обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом.

Тобто наразі вже немає заборони, що за сумісництвом працівник державного підприємства може працювати не більш ніж половину тривалості робочого часу. Отже, й державні підприємства можуть приймати працівників за сумісництвом на повну зайнятість. Законодавство про працю в таких випадках не буде порушене. Відсутня заборона працювати за сумісництвом й для керівників.

Для приватних підприємств таких обмежень не було і раніше.

Єдина умова, яка повинна дотримуватись: робота за сумісництвом виконується у вільний від основної роботи час. Тож, якщо такий працівник-сумісник бажає працювати на повну або неповну зайнятість, він має вказати на це у заяві про прийняття на роботу із зазначенням:

в які дні, з якої та по яку годину він працюватиме;

час перерви для харчування та відпочинку.

Звісно, фізично працівник не може працювати одночасно на три повні «ставки» (8 годин х 3 = 24 години), адже окрім роботи, йому потрібно ще й відпочивати. Але проконтролювати чи дійсно працівник десь ще працює на повну ставку роботодавці не можуть та й не зобов’язані.

Отже, коли за основним місцем роботи працівник працює в інший час, чи не працює, наприклад, через призупинення дії трудового договору або відпустку без збереження зарплати, то за сумісництвом він цілком може працювати по 8 годин з понеділка по п’ятницю. А той факт, що працівник ще й навчається за індивідуальним графіком, не впливає на його трудові відносини.

Джерело: <https://kadroland.>

***Автоматичний перерахунок пенсій працюючим пенсіонерам з 1 квітня 2025 року***

Пенсіонерам, які після призначення / попереднього перерахунку пенсії продовжували працювати та на **1 березня 2025 року набули 24 місяці страхового стажу, а**бо які відпрацювали менше ніж 24 місяці, але після призначення чи попереднього перерахунку пенсії пройшло два роки, – з 1 квітня пенсії перерахують автоматично.
 Якщо на 1 березня 2025 року набуто не менше як 24 місяці страхового стажу, перерахунок здійснюється з урахуванням страхового стажу. При цьому пенсія може обчислюватись із того заробітку, з урахуванням якого пенсію вже обчислено, або, якщо доцільно, може враховуватись в тому числі заробіток, який людина одержувала, працюючи після призначення / попереднього перерахунку пенсії.
 Якщо після призначення / попереднього перерахунку пенсії на 1 березня 2025 року набуто менше як 24 місяці страхового стажу, перерахунок пенсії здійснюється не раніше як через два роки після її призначення / попереднього перерахунку з урахуванням лише набутого страхового стажу.
Довідково: порядок проведення перерахунку пенсій пенсіонерам, які продовжують працювати, визначено частиною четвертою статті 42 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування“, постановою Кабінету Міністрів України від 25.02.2025 № 209 та постановою правління Пенсійного фонду України від 18.05.2018 №10-1.
*Джерело: ПФУ*

***Виплати для дітей з тяжкими хворобами без інвалідності: хто може отримати допомогУ***

Розмір щомісячної соцвиплати становить два прожиткові мінімуми на дитину відповідного віку. Вона призначається, якщо дитина:

має тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, важкі психічні розлади;

хворіє на рідкісне (орфанне) захворювання, онкологічну або онкогематологічну хворобу, дитячий церебральний параліч, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня;

отримала тяжку травму;

потребує трансплантації органу;

має потребу в паліативній допомозі.

Повний перелік захворювань та травм, що дають право на допомогу, [затверджений](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1161-2018-%D0%BF#Text) постановою Кабінету Міністрів України № 1161 від 27.12.2018.

Хто може оформити виплату

Допомогу можуть отримати особи, які доглядають за дитиною, а саме:

один із батьків (за вибором сім’ї);

усиновлювач, названі батьки, опікун або піклувальник;

інший законний представник.

Як оформити допомогу

Подати документи можна офлайн та онлайн.

Офлайн-спосіб. Заявник повинен звернутися до органу соцзахисту за місцем проживання або до уповноважених представників місцевої влади.

Потрібні документи: заява законного представника дитини (заповнюється на місці), копія свідоцтва про народження (із собою мати оригінал), документ, що підтверджує опіку або усиновлення (якщо є), довідка ЛКК (лікарсько-консультативної комісії) про хворобу дитини, паспорт або ID-карта заявника.

Також слід надати IBAN банківського рахунку, на який будуть надходити виплати. Є можливість отримувати кошти і через “Укрпошту”.

Онлайн-спосіб. Подати заявку можна через портал “Дія”:

Відкрити сторінку послуги (Каталог послуг – Пенсії, пільги та допомога – Допомога людині, яка доглядає за хворою дитиною).

Натиснути “Подати заяву” та пройти авторизацію.

Ввести дані дитини та вибрати спосіб отримання виплати.

Завантажити сканкопію довідки ЛКК та за потреби інші документи.

Підписати заявку електронним підписом або “Дія. Підписом”.

Очікувати повідомлення про результат розгляду (відповідь буде у “Дії” та на електронній пошті).

Виплата призначається на 6 місяців. Для продовження допомоги необхідно подати нову заяву та оновлену довідку ЛКК. Якщо дитині встановлюють статус особи з інвалідністю, виплата припиняється від дня отримання цього статусу.

Упорядкувала Тамара Белескова 239- 10- 53