Саратовская областная



организация   
«Общероссийского ПроФсоюза образования»

**Методические рекомендации**

**«МОЛОДОЙ СЕМЬЕ - ПРАВОВЫЕ ЗНАНИЯ».**

**Саратов, 2016 год**

# Уважаемые коллеги!

Семья — фундамент любого общества, ее роль в развитии и процветании нашего государства поистине неоценима. Именно семья формирует основные качества человека и вводит его в мир социальных отношений.

**Настоящий сборник, составленный главным специалистом Саратовской областной организации «Общероссийского Профсоюза образования» Буряк Н.А., станет для работающих молодых родителей важным пособием, в котором прописаны не только механизмы, но и даны конкретные целевые ориентиры, направленные на повышение правовой грамотности, оказание юридической помощи, создание комфортных условий для работы и укрепление здоровья молодым семьям и их детям.**

**Уверен, что знание изложенных в сборнике документов помогут молодым родителям приобрести уверенность, отстоять позиции, защитить себя и своих коллег от любых противозаконных действий.**

Желаю вам в этом успехов!

Пусть ваши семьи будут дружными, пусть в них всегда царит любовь, слышится счастливый детский смех.

Здоровья, благополучия, мира и счастья вам.

**Председатель Н.Н. Тимофеев**

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС:**

**ПРАВА РОДИТЕЛЕЙ, О КОТОРЫХ СТОИТ ЗНАТЬ**

Права, гарантии и льготы, установленные Трудовом кодексом РФ для родителей, создают хорошие условия для сочетания ими родительских функций с профессиональной деятельностью. Но прежде чем говорить о привилегиях, установленных законом для работающих родителей, давайте разберемся, как подтвердить статус родителя.

Работающие родители могут подтвердить свой статус единственным документом - свидетельством о рождении ребенка.

**1. ПРИЕМ НА РАБОТУ РОДИТЕЛЕЙ**

**В части первой** **статьи 64 Трудового кодекса РФ** установлен прямой запрет на отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

***При трудоустройстве родитель обязан предъявить следующие документы:***

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- [трудовую](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) книжку, за исключением случаев, когда [трудовой](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта [уголовного](http://www.ligazakon.ru/ugolovnoe-pravo.html) преследования либо о прекращении [уголовного](http://www.ligazakon.ru/ugolovnoe-pravo.html) преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В данном перечне отсутствует такой документ, как копия свидетельства о рождении ребенка. Копию данного документа работники-родители все же должны предоставить работодателю. Поскольку без него родители не смогут подтвердить своего права на получение налогового вычета на детей.

Работнику может быть установлен испытательный срок для проверки соответствия поручаемой работы. При этом необходимо отметить, что запрещено устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, у которых есть дети в возрасте до 1,5 лет. Данное положение закреплено в **статье 70** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) и распространяется, в том числе на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов и попечителей несовершеннолетних.

**Запомните!** В соответствии со **статьей 264 Трудового кодекса РФ** гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РОДИТЕЛЕЙ, НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

В соответствиистатьей 91 Трудового кодекса РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

Согласно статье 333 Трудового кодекса РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Так, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени.

Следовательно, понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» не может являться единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, как иногда неправомерно комментируется данное положение, предусмотренное ст. 333 ТК РФ, поскольку конкретная продолжительность (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) зависит от занимаемой должности и особенностей труда педагогического работника.

По просьбе беременной женщины, одного из работающих родителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель **обязан** устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Об этом речь идет в **статье 93** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html). Просьба должна быть изложена в письменном заявлении.

Неполное рабочее время может быть установлено без ограничения срока или на любой удобный для работника срок (например, до достижения ребенком определенного возраста, до окончания учебного года и т.д.). Кроме того, при установлении работнику неполного рабочего времени можно сократить продолжительность рабочего дня (смены) либо сократить количество рабочих дней в неделю. А также возможен вариант сокращения продолжительности рабочего дня (смены) и количества рабочих дней в неделю одновременно.

Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и в течение [трудовой](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) деятельности работника. Во втором случае с работником необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении режима рабочего времени. Изменения режима на неполное рабочее время необходимо закрепить приказом руководителя, который должен содержать такие сведения: причина установления неполного рабочего времени; продолжительность рабочего времени; срок работы в режиме неполного рабочего времени.

Оплачивать труд данных работников необходимо пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

**Обратите внимание!** Женщинам, работающим в сельской местности, независимо от места их проживания устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

**3.ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ КОРМЛЕНИЯ ДЕТЕЙ**

Согласно **статье 258** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет, работодатель обязан предоставить перерыв для кормления ребенка. Кроме того, женщина вправе по письменному заявлению присоединить указанный перерыв к общему перерыву для отдыха и питания. Причем, перерыв для кормления ребенка предоставляется женщине вне зависимости от того, что у ребенка грудное вскармливание или искусственное.

В силу **статьи 264 Трудового кодекса** **РФ** вышеуказанной льготой вправе воспользоваться также отец, воспитывающий ребенка без матери.

Перерывы для кормления ребенка должны предоставляться не реже чем через каждые три часа и не менее 30 минут каждый. Если у работника двое и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления составляет не менее одного часа. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Если нет возможности брать ребенка с собой на работу или кормить его каждые 3 часа (например, далеко добираться от работы до дома), то можно суммировать эти перерывы и перенести их на начало или конец дня и, соответственно, приходить на работу позже или уходить с нее раньше. Для этого достаточно написать заявление, в котором будут изложены пожелания.

**4. СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ, СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА**

Иногда у работодателя возникает необходимость привлечь работающего родителя к сверхурочной работе либо работе в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день.

Трудовой кодекс РФ допускает такое отклонение от нормального режима работы. Работодателю потребуется письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Однако работодателю нужно знать, что есть такая категория работающих родителей, для привлечения которых к таким видам работ необходимо соблюсти особую процедуру. Так, если необходимо привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходной или нерабочий праздничный день женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, отцов или матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работодатель обязан:

- удостовериться в отсутствии медицинских противопоказаний к такой работе у данных работников;

- письменно ознакомить их с правом отказаться от привлечения к таким работам;

- получить письменное согласие работника.

Такая же процедура потребуется, если работодатель желает направить указанных выше работающих родителей в служебную командировку. Данные положения закреплены в **статье 259** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html).

**Пример.** Воспитатель организации, реализующей дошкольную образовательную программу, за пределами рабочего времени (смены), выполняет работу, которая осуществляется по инициативе работодателя, квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, т.е. когда работник не может оставить рабочее место и выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Такая работа компенсируется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**Запомните!** Запрещается: направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

**5. ДЕТИ БОЛЕЮТ**

Работники, которые ухаживали за детьми во время их болезни, вправе рассчитывать на оплату пособия по временной нетрудоспособности. Размер такого пособия зависит от заработка и страхового стажа работника, а также от количества дней болезни ребенка.

Так, согласно **пункту 3 статьи 7** [**Федерального закона**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/) **от 29.12.2006г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**, пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:

1) при лечении ребенка в амбулаторных условиях - за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с [частью 1](http://base.garant.ru/12151284/4/#block_71) настоящей статьи (при стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка; при стаже от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка; стаж менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего заработка), за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка;

2) при лечении ребенка в стационарных условиях - в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с [частью 1](http://base.garant.ru/12151284/4/#block_71) настоящей статьи (при стаже 8 и более лет полагается пособие в размере 100% от среднего заработка; при стаже от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка; стаж менее 5 лет даёт право на пособие в размере 60% от среднего заработка).

Средний заработок для начисления пособия рассчитывается за предыдущие два года. Если в указанные годы или в один из этих годов работник находился в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, то он вправе заменить этот период предшествующими годами (одним или двумя). Затем необходимо определить средний дневной заработок, путем деления полученной суммы за два года на 730. Далее рассчитывается сумма дневного пособия с учетом страхового стажа работника. Окончательный размер пособия определяется путем умножения дневного заработка на количество дней нетрудоспособности.

**Обратите внимание!** Если в указанные годы работник не имел заработка, то пособие будет рассчитано исходя из МРОТ. Если работник трудится в данной организации недавно, то он должен представить работодателю справку о начисленной заработной плате и иных выплатах у другого работодателя. Данную справку работодатель обязан выдавать увольняемому работнику в день увольнения либо отправить работнику на почтовый адрес. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности будет рассчитываться следующим образом: если ребенок лечился дома, первые 10 дней больничного оплатят в зависимости от страхового стажа работника. Остальные дни будут оплачены в размере 50% от среднего заработка. При лечении ребенка в стационаре оплате больничного листка будет зависеть от страхового стажа работника.

Листок нетрудоспособности по уходу за ребенком выдается работнику на определенный срок, и зависит он от того, сколько лет его ребенку. Так, согласно пункту 35 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 №624н, больничный листок выдается по уходу за ребенком:

-в возрасте до 7 лет – на весь период заболевания, но не более 60 календарных дней за год;

- в возрасте от 7 до 15 лет – до 15 дней по каждому случаю заболевания;

- старше 15 лет – при амбулаторном лечении – до 3 дней по каждому случаю заболевания.

**6. РОЖДЕНИЕ, 1 СЕНТЯБРЯ И ДРУГИЕ ПОВОДЫ ДЛЯ ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Одной из льгот для работающих родителей, которую обязан предоставить работодатель – это отпуск без сохранения заработной платы отцу в случае рождения ребенка. Продолжительность указанного отпуска должна быть не более 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).

Не менее важно для каждого работающего родителя присутствие на таких мероприятиях своего ребенка как 1 сентября, последний звонок и др. Как правило, эти мероприятия выпадают на рабочие дни. Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен отпуск с сохранением заработной платы для данной категории работников.

Трудовым законодательством (**статья 263 Трудового кодекса РФ**) предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Обратите внимание!** По общему правилу, факт наличия у вас ребенка (детей) не наделяет вас какими-либо дополнительными преимуществами по сравнению с работником, не имеющим детей. Однако отдельные гарантии могут быть предусмотрены локальными нормативными актами работодателя или в коллективном договоре. В них могут содержаться, например, положения о дополнительном ежегодном отпуске работникам-многодетным матерям (отцам), о льготных режимах труда, основания для оказания материальной помощи семейным работникам и пр.

**7. ОТПУСК РОДИТЕЛЯМ**

**Основной ежегодный оплачиваемый отпуск**

В большинстве случаев работающим родителям ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с очередностью, установленной в графике отпусков. Но некоторым категориям работников в рамках **ч. 4 статьи 123** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Так, в силу абз. 3 подпункта "б" п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 (ред. от 13.01.1989) "О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей" установлено первоочередное право женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 12 лет, на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

В соответствии с ч. 2 ст. 423 [Трудового кодекса РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) Постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Таким образом, в описанной выше части, Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР еще не отменено и продолжает свое действие.

Кроме того, в **статье 123** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) закреплено право будущего родителя – мужа на ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Трудовым законодательством предусмотрена льгота для работающих родителей (опекунов, попечителей), воспитывающих ребенка-инвалида, в виде 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за этим ребенком. Оплачиваемые выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей), либо разделены ими между собой. Оплата выходного дня производится в размере среднего заработка **(статья 262 Трудового кодекса РФ).**

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (**статья 262 Трудового кодекса РФ**).

**Обратите внимание!** Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (**статья 260 Трудового кодекса РФ**).

**Обратите внимание!** Введена статья 2621 Трудового кодекса РФ - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов. Так, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного листка нетрудоспособности предоставляются **отпуска по беременности и родам** продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (**статья 255 Трудового кодекса РФ**).

По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Данный отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

**Обратите внимание!** Кроме этого, по заявлению женщины или данных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

**8. НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ**

Работник, воспитывающий детей, имеет право на получение стандартного налогового вычета на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Порядок предоставления и размер вычетов установлен **статьей 218** [**Налогового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/nalogovoe.html).

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1 400 рублей - на первого ребенка;

1 400 рублей - на второго ребенка;

3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

12 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;

Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1 400 рублей - на первого ребенка;

1 400 рублей - на второго ребенка;

3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка;

6 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

**Налоговый вычет предоставляется в двойном размере единственному родителю (приемному родителю), усыновителю, опекуну, попечителю.** Предоставление указанного налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак.

Налоговый вычет предоставляет работодатель путем уменьшения налоговой базы работника (заработной платы) на сумму вычета. Для того, чтобы работодатель имел основания для предоставления налогового вычета, работнику необходимо написать соответствующее заявление и предоставить подтверждающие право на вычет документы. В разных ситуациях документы, подтверждающие право на вычет, могут быть разными.

К ним относятся:

- копия свидетельства о рождении ребенка (если работник планирует получить вычет на третьего ребенка, то следует предъявить копии свидетельств о рождении старших детей);

- копия паспорта (с отметкой о регистрации брака) или копия свидетельства о регистрации брака;

- справка жилищно-коммунальной службы о совместном проживании ребенка с родителем;

- справка из учебного заведения (если ребенок является учащимся очной формы обучения в возрасте до 24 лет), ее необходимо предоставлять ежегодно;

- свидетельство об установлении отцовства и заявление матери о совместном проживании отца с ребенком (если брак между родителями не заключен);

- исполнительный лист о взыскании [алиментов](http://www.ligazakon.ru/semeynoe-pravo.html), либо нотариально удостоверенное соглашение об уплате [алиментов](http://www.ligazakon.ru/semeynoe-pravo.html);

- справка по форме 2-НДФЛ от прежнего работодателя (если работник устроился на работу не с начала года);

- справка об инвалидности ребенка.

**Обратите внимание!** Кроме того, налоговый вычет может быть предоставлен в двойном размере одному из родителей на основании заявления об отказе одного из родителей от получения вычета.

Налоговый вычет действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 350 000 рублей.

Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 350 000 рублей, налоговый вычет, предусмотренный настоящим подпунктом, не применяется.

**9. УВОЛЬНЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ. ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Необходимо помнить, что работники, имеющие семью и детей, при наличии двух или более иждивенцев имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (**ст.179 ТК РФ**).

Это не означает, что они совсем не могут быть уволены, но это служит дополнительной гарантией в случае сокращения.

Работодателю необходимо знать, что для некоторой категории работающих родителей Трудовой кодекс РФ предусматривает определенные гарантии при прекращении с ними [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) отношений.

**Гарантии предоставляются:**

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) отношениях.

**Заключается данная гарантия в том, что работодателю запрещено увольнять указанных выше лиц по своей инициативе.**

В тоже время в **ч. 4 ст. 261** [**Трудового кодекса РФ**](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html) приводятся исключения такого увольнения. Так, указанная выше категория работников не защищена от увольнения по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- ликвидация организации, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- однократное грубое нарушение работником [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей (ч. 6 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ч. 7 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ч. 8 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих [трудовых](http://www.ligazakon.ru/trudovoe-pravo.html) обязанностей (ч. 10 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ч. 11 ст. 81 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html));

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 [ТК РФ](http://www.ligazakon.ru/zakonodatelstvo-rf/89-trudovoy-kodeks-rf.html)).

**10. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ДЕТСКИЙ САД**

Возможность получить частичную компенсацию за содержание ребенка в детском саду регулируется [**ч. 5 ст. 65 Федерального закона**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/392984768a7c21d850e5bb126851a801b5876e72/) **№ 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»**.

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» **минимальные размеры** компенсационной выплаты, на которые могут рассчитывать родители по федеральному законодательству, составляют:

* 20% от фактически внесенной суммы ежемесячной оплаты — на первого ребенка в семье;
* 50% — на второго;
* 70% — на третьего и следующих.

Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), внесших родительскую плату за присмотр и уход за детьми в образовательной организации.

# [Закон Саратовской области от 28 марта 2016 г. N 37-ЗСО "Об установлении размера компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования"](garantf1://17822688.0/)

Принят Саратовской областной Думой 23 марта 2016 года

Статья 1

В целях материальной поддержки воспитания и обучения детей, посещающих образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, родителям (законным представителям) предоставляется компенсация родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с [частью 5 статьи 65](garantf1://70191362.108767/) Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - компенсация).

Статья 2

Выплата компенсации родителям (законным представителям) осуществляется в следующих размерах:

на первого ребенка - в размере 20 процентов среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, находящихся на территории области, определяемого органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования;

на второго ребенка - в размере 50 процентов размера такой платы;

на третьего ребенка и последующих детей - в размере 70 процентов размера такой платы.

Выплата компенсации осуществляется за счет средств областного бюджета.

Статья 3

Настоящий Закон вступает в силу через десять дней после дня его [официального опубликования](garantf1://17822689.0/).

|  |  |
| --- | --- |
| Губернатор Саратовской области | В.В.Радаев |

# [Постановление Правительства Саратовской области от 7 марта 2007 г. N 104-П "О порядке обращения за компенсацией и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования"](garantF1://9449102.0)

С изменениями и дополнениями от:

18 июля 2007 г., 7 марта 2008 г., 21 января 2010 г., 10 марта 2011 г., 16 декабря 2013 г., 16 мая 2014 г.

На основании [Федерального закона](garantF1://70191362.108768) "Об образовании в Российской Федерации" Правительство области постановляет:

Установить выплаты родителям (законным представителям) компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, и осуществлять их в следующих размерах:

* на первого ребенка в размере 20 процентов среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, находящихся на территории области;
* на второго ребенка - в размере 50 процентов размера такой платы;
* на третьего ребенка и последующих детей - в размере 70 процентов размера такой платы.

2. Средний размер родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования определяется органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования.

3. Утвердить Положение о порядке обращения за компенсацией и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, согласно [приложению](#sub_1000).

4. Министерству информации и печати области обеспечить [официальное опубликование](garantF1://9549102.0) настоящего постановления в средствах массовой информации.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства области Горемыко М.В.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2007 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Губернатор области | П.Ипатов |

Приложение

к [постановлению](#sub_0) Правительства Саратовской области

от 7 марта 2007 г. N 104-П

# Положение о порядке обращения за компенсацией и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования

1. Настоящее Положение определяет порядок обращения за компенсацией и выплаты компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - компенсация).

2. Для назначения компенсации одним из родителей (законных представителей) ребенка в уполномоченный орган администрации муниципального района (городского округа) предоставляются следующие документы:

заявление одного из родителей (законных представителей) ребенка;

копия паспорта;

копия свидетельства о рождении ребенка (детей);

ежемесячно:

документ, подтверждающий родительскую плату за присмотр и уход за ребенком.

3. Выплаты компенсации осуществляются ежемесячно уполномоченными органами администраций муниципальных районов и городских округов области за счет субвенций из областного бюджета, предусмотренных на компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, на основании сведений о посещаемости детьми образовательных организаций.

4. Уполномоченные органы администраций муниципальных районов и городских округов области осуществляют выплаты, указанные в [пункте 2](#sub_2) настоящего постановления, путем зачисления их на счета получателей, открытые в кредитных организациях, либо через организации почтовой связи не позднее 15 дней со дня предоставления документа, подтверждающего фактически произведенную родительскую плату за присмотр и уход за ребенком.

**11. МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ**

Материнский капитал могут получить абсолютно все молодые мамы, имеющие гражданство РФ и родившие второго ребенка и предоставившие заявление на получение материнского капитала в территориальный орган Пенсионного фонда, паспорт, свидетельства о рождении детей. Не имеет значения возраст, наличие-отсутствие работы и семейное положение.

Основной смысл программы маткапитала - создание условий, способствующих рождаемости в стране. Именно поэтому семьям, родившим нескольких детей, предоставляется возможность решить наиболее насущные проблемы: жилищную, образовательную и пенсионную.

В 2016 году размер материнского (семейного) капитала, предусмотренного [Федеральным законом](garantf1://12051286.62/) от 29 декабря 2006 года N 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей", составляет **453 026,0 рубля** ([ФЗ от 14 декабря 2015 г. N 359-ФЗ "О федеральном бюджете на 2016 год"](garantf1://71179990.0/)).

1. **За первого ребенка в 2016 году** действующим законодательством выплата материнского капитала не предусмотрена,

2. **За второго ребенка в 2016 году** размер материнского капитала составляет 453 026,0 рубля.

3. **За третьего ребенка в 2016 году** материнский капитал выплачивается только в том случае, если при рождении или усыновлении **второго** ребенка семья по каким-либо причинам не получила начислений.

**В соответствии** **со статьей 7** [**Федерального** закон**а** от 29 декабря 2006 г. N 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" (с изменениями и дополнениями)](garantf1://12051286.0/) **лица, получившие сертификат (**женщины, родившие (усыновившие) второго ребенка, начиная с 1 января 2007 года;, женщины, родившие (усыновившие) третьего ребенка или последующих детей начиная с 1 января 2007 года), если ранее они не воспользовались правом на дополнительные меры государственной поддержки; мужчины, являющиеся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей, ранее не воспользовавшихся правом на дополнительные меры государственной поддержки, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу начиная с 1 января 2007 года)**, могут распоряжаться средствами материнского (семейного) капитала в полном объеме либо по частям по следующим направлениям:**

1) [улучшение жилищных условий](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Dmitr\Local%20Settings\Temp\~NS674D8\Федеральный%20закон%20от%2029%20декабря%202006%20г.%20N%20256-ФЗ%20'О%20дополнит...%20(фрагмент).rtf#sub_10);

2) [получение образования ребенком (детьми)](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Dmitr\Local%20Settings\Temp\~NS674D8\Федеральный%20закон%20от%2029%20декабря%202006%20г.%20N%20256-ФЗ%20'О%20дополнит...%20(фрагмент).rtf#sub_11);

3) [формирование накопительной пенсии](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Dmitr\Local%20Settings\Temp\~NS674D8\Федеральный%20закон%20от%2029%20декабря%202006%20г.%20N%20256-ФЗ%20'О%20дополнит...%20(фрагмент).rtf#sub_12);

4) [приобретение](file:///C:\Documents%20and%20Settings\Dmitr\Local%20Settings\Temp\~NS674D8\Федеральный%20закон%20от%2029%20декабря%202006%20г.%20N%20256-ФЗ%20'О%20дополнит...%20(фрагмент).rtf#sub_1101) товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов.

Материнский капитал [освобождается от налога](garantf1://10800200.217034/) на доходы физических лиц.

Право на материнский капитал предоставляется один раз. При рождении (усыновлении) следующих детей, если мать или отец ранее воспользовались правом на получение капитала, эта мера государственной поддержки не предоставляется.

Предоставление средств материнского капитала происходит в два этапа:

- получение сертификата;

- распоряжение средствами.

**Сертификат выдается** в подтверждение права на получение средств материнского капитала. Получить сертификат можно в любое время после рождения (усыновления) ребенка.

Гражданин, имеющий право на получение материнского капитала, может обратиться за [сертификатом](garantF1://70046778.10) в территориальный орган Пенсионного фонда по месту жительства, по месту пребывания или фактического проживания. Это можно сделать также через **многофункциональный центр** предоставления государственных и муниципальных услуг или направить документы в территориальный орган Пенсионного фонда по почте либо в форме электронных документов через Единый портал государственных и муниципальных услуг.

**Направление средств материнского капитала на улучшение жилищных условий**

Материнский капитал (его часть) можно направить на [улучшение жилищных условий](garantF1://12057749.1002) семьи, в том числе на:

- приобретение жилого помещения;

- строительство жилого помещения с привлечением строительной организации;

- строительство или реконструкцию жилого помещения своими силами, т.е., без привлечения организации-подрядчика;

- компенсацию затрат на строительство или реконструкцию объекта индивидуального жилищного строительства, осуществляемые своими силами;

- уплату первоначального взноса при получении кредита или займа, в том числе ипотечного, на приобретение или строительство жилья;

- погашение основного долга и уплату процентов по кредитам (займам), в том числе ипотечным, на приобретение или строительство жилья (за исключением штрафов, комиссий, пеней за просрочку исполнения обязательств по такому кредиту), в том числе полученным до возникновения права на получение средств материнского капитала;

- погашение основного долга и уплату процентов по кредитам, взятым на погашение ранее предоставленного кредита на приобретение или строительство жилья (за исключением штрафов, комиссий, пеней за просрочку исполнения обязательств по такому кредиту), обязательства по которым возникли у лица, получившего сертификат, до возникновения права на получение средств материнского капитала;

- уплату цены договора участия в долевом строительстве;

- оплату вступительного взноса в качестве участника жилищных, жилищно-строительных, жилищных накопительных кооперативов.

Средства материнского капитала можно использовать на приобретение, строительство жилого помещения, а также на строительство или реконструкцию жилого дома **без привлечения строительной организации**, осуществляемые [супругом](garantF1://12057749.1002) лица, получившего сертификат.

Жилое помещение, приобретенное (построенное, реконструированное) с использованием средств материнского капитала, оформляется в [общую собственность](garantF1://12051286.104) родителей и всех детей. [Размер долей](garantF1://12090677.3), в том числе долей несовершеннолетних детей, должен определяться на основании письменного соглашения всех дееспособных членов семьи. Кроме того, в связи с тем, что при появлении нового совместно проживающего члена семьи (например при рождении ребенка) он также будет иметь право на долю в таком жилом помещении, в соглашении должна быть предусмотрена возможность уменьшения (перераспределения) долей участников общей долевой собственности.

**Приобретение (строительство)** жилого помещения осуществляется посредством совершения любых не противоречащих закону сделок и участия в обязательствах путем безналичного перечисления средств материнского капитала продавцу либо юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю), строящему жилое помещение.

|  |
| --- |
|  |

Направление средств материнского капитала на оплату строительства

Средства материнского капитала можно потратить на **постройку или реконструкцию жилого дома** [**своими силами**](garantF1://12051286.10101)**, т. е. без привлечения строительных организаций.** В этом случае половина средств может быть выдана сразу после представления разрешительных документов на строительство, а оставшаяся часть - только через полгода при подтверждении проведения основных работ. Средства перечисляются на счет гражданина.

Направление средств материнского капитала на погашение кредитов (займов)

Средства материнского капитала можно направить на уплату первоначального взноса, погашение основного долга и уплату процентов по [кредитам или займам](garantF1://12051286.106) на приобретение или строительство жилого помещения, включая ипотечные кредиты, предоставление гражданам по кредитному договору (договору займа), заключенному с организацией, в том числе кредитной организацией, независимо от срока, истекшего со дня рождения (усыновления) второго, третьего ребенка или последующих детей.

Средства материнского капитала можно использовать и в том случае, если кредит оформлен на мужа. Средства могут направляться также на погашение кредитов, взятых до даты приобретения права на материнский капитал (то есть [до рождения ребенка](garantF1://12051286.102)).

Кроме того, средства материнского капитала могут быть направлены в качестве платежа в счет уплаты вступительного и (или) паевого взноса в жилищном, жилищно-накопительном или жилищно-строительном [кооперативе](garantF1://12057749.1011).

**Средства материнского капитала можно использовать**

**на получение образования детьми**

[Постановлением Правительства РФ № 926](http://docs.cntd.ru/document/902079675) от 24.12.2007 года регулируются *Правила направления средств материнского капитала на получение образования детьми.* В соответствии с ними средства по сертификату на маткапитал разрешается использовать полностью или частично на оплату услуг образовательных учреждений, которые работают по программам, получившим государственную аккредитацию.

# [Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 926 "Об утверждении Правил направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов"](garantF1://12058041.0)

**С изменениями и дополнениями от:**

14 ноября 2011 г., 23 апреля 2012 г., 14 июля 2014 г.

В соответствии со [статьей 11](garantF1://12051286.11) Федерального закона "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые [Правила](#sub_1000) направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Правительства Российской Федерации | В. Зубков |

Москва

24 декабря 2007 г.

N 926

**Правила  
направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов  
(утв.** [**постановлением**](#sub_0) **Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 926)**

1. Настоящие Правила устанавливают порядок и сроки направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала (далее - средства) на получение образования ребенком (детьми) в любой образовательной организации на территории Российской Федерации, имеющей право на оказание соответствующих образовательных услуг (далее - образовательная организация), а также на иные связанные с получением образования ребенком (детьми) расходы и определяют порядок представления документов, необходимых для направления средств на указанные цели.

2. Средства могут быть направлены:

на оплату платных образовательных услуг, которые оказываются образовательными организациями по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

на оплату иных связанных с получением образования расходов, предусмотренных [пунктами 6](#sub_1006) и [8.1](#sub_1081) настоящих Правил.

3. Распоряжение средствами, направляемыми на получение образования ребенком (детьми) в образовательной организации, осуществляется лицом, получившим в установленном порядке государственный сертификат на материнский (семейный) капитал (далее - сертификат), путем подачи в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления о распоряжении средствами.

Лица, получившие сертификат, выехавшие на постоянное место жительства за пределы территории Российской Федерации и не имеющие подтвержденного регистрацией места жительства и места пребывания на территории Российской Федерации, подают заявление о распоряжении средствами непосредственно в Пенсионный фонд Российской Федерации.

4. Средства направляются на оплату оказываемых образовательными организациями платных образовательных услуг территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с [договором](garantF1://1869687.0) об оказании платных образовательных услуг, заключенным лицом, получившим сертификат, и образовательной организацией, путем безналичного перечисления на счета (лицевые счета) образовательных организаций, указанные в договоре об оказании платных образовательных услуг.

5. При направлении средств на оплату платных образовательных услуг, оказываемых образовательной организацией, к заявлению о распоряжении средствами прилагается заверенная указанной образовательной организацией копия [договора](garantF1://1869687.0) об оказании платных образовательных услуг.

6. Средства могут быть направлены на оплату пользования жилым помещением и коммунальных услуг в общежитии, предоставляемом образовательной организацией обучающимся на период обучения.

7. При направлении средств на оплату пользования жилым помещением и коммунальных услуг в общежитии к заявлению о распоряжении средствами прилагаются следующие документы:

а) договор найма жилого помещения в общежитии (с указанием суммы и сроков внесения платы);

б) справка из образовательной организации, подтверждающая факт проживания ребенка (детей) в общежитии.

8. Средства направляются на оплату пользования жилым помещением и коммунальных услуг в общежитии территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с договором найма жилого помещения в общежитии путем безналичного перечисления на счета (лицевые счета) образовательных организаций, указанные в договоре найма жилого помещения в общежитии.

8.1. Средства могут быть направлены на оплату содержания ребенка (детей) и (или) присмотра и ухода за ребенком (детьми) в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования и (или) образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

8.2. При направлении средств на оплату содержания ребенка (детей) и (или) присмотра и ухода за ребенком (детьми) в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования и (или) образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, к заявлению о распоряжении средствами прилагается договор между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, включающий в себя обязательства организации по содержанию ребенка (детей) и (или) присмотру и уходу за ребенком (детьми) в образовательной организации и расчет размера платы за содержание ребенка (детей) и (или) присмотр и уход за ребенком (детьми) в образовательной организации.

8.3. Средства направляются на оплату содержания ребенка (детей) и (или) присмотра и ухода за ребенком (детьми) в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования и (или) образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с договором между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, включающим в себя обязательства организации по содержанию ребенка (детей) и (или) присмотру и уходу за ребенком (детьми) в образовательной организации и расчет размера платы за содержание ребенка (детей) и (или) присмотр и уход за ребенком (детьми) в образовательной организации, путем безналичного перечисления на счета (лицевые счета) данной организации, указанные в договоре между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат.

9. Средства направляются территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации (Пенсионным фондом Российской Федерации) за соответствующие периоды обучения (проживания), а также содержания ребенка (детей) и (или) присмотра и ухода за ребенком (детьми) в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования и (или) образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования. При этом первый платеж осуществляется не позднее чем через 2 месяца со дня принятия заявления о распоряжении средствами, а последующие платежи - в соответствии со сроками, указанными в [договоре](garantF1://1869687.0) об оказании платных образовательных услуг, и (или) договоре найма жилого помещения в общежитии, и (или) договоре между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, включающем в себя обязательства организации по содержанию ребенка (детей) и (или) присмотру и уходу за ребенком (детьми) в образовательной организации и расчет размера платы за содержание ребенка (детей) и (или) присмотр и уход за ребенком (детьми) в образовательной организации.

В случае внесения в договор об оказании платных образовательных услуг, и (или) договор найма жилого помещения в общежитии, и (или) договор между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, включающий в себя расчет размера платы за содержание ребенка (детей) и (или) присмотр и уход за ребенком (детьми) в образовательной организации, изменений, касающихся размеров платы и сроков перечисления средств, лицо, получившее сертификат, вправе обратиться в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации с заявлением об уточнении размера и (или) сроков направления средств на оплату оказываемых образовательной организацией платных образовательных услуг, и (или) на оплату пользования жилым помещением и коммунальных услуг в общежитии, и (или) на оплату содержания ребенка (детей) и (или) присмотра и ухода за ребенком (детьми) в образовательной организации, к которому прилагается дополнительное соглашение к соответствующему договору. На основании принятого по указанному заявлению решения территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации осуществляет перечисление средств. При этом первый платеж осуществляется не позднее чем через 2 месяца со дня принятия заявления о распоряжении средствами, а последующие платежи - в соответствии со сроками, указанными в дополнительном соглашении к соответствующему договору.

10. [Утратил силу](garantF1://12091897.1004).

11. Перечисление территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации средств, направляемых на получение образования ребенком (детьми), на счет (лицевой счет) образовательной организации приостанавливается в связи с предоставлением студенту академического отпуска. Лицо, получившее сертификат, вправе направить в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявление об отказе в направлении средств на получение образования ребенком (детьми) (далее - заявление об отказе в направлении средств) с приложением копии приказа о предоставлении студенту академического отпуска, заверенной образовательной организацией.

Возобновление перечисления территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации средств, направляемых на получение образования ребенком (детьми), осуществляется на основании заявления о распоряжении средствами, к которому прилагается копия приказа о допуске студента к образовательному процессу, без представления документов, указанных в [пункте 5](#sub_1005) настоящих Правил.

12. В случае прекращения получения ребенком (детьми) образовательных услуг до истечения срока действия [договора](garantF1://1869687.0) об оказании платных образовательных услуг в связи с отчислением из образовательной организации по основаниям, установленным [частью 2 статьи 61](garantF1://70191362.108749) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", а также в связи со смертью ребенка (детей) (объявлением его умершим (признанием безвестно отсутствующим) лицо, получившее сертификат, представляет в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявление об отказе в направлении средств (с указанием причины отказа), к которому прилагает распорядительный акт (его заверенную копию) об отчислении из образовательной организации или свидетельство о смерти ребенка (детей) (решение суда об объявлении его умершим (признании безвестно отсутствующим).

Перечисление территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации средств на счет (лицевой счет) образовательной организации прекращается в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления об отказе в направлении средств.

13. В случае прекращения получения ребенком (детьми) образовательных услуг по причинам, указанным в [пункте 12](#sub_1012) настоящих Правил, либо в случае расторжения договора найма жилого помещения в общежитии и (или) договора между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, если сумма средств, перечисленная на счет образовательной организации в соответствии с [договором](garantF1://1869687.0) об оказании платных образовательных услуг, и (или) договором найма жилого помещения в общежитии, и (или) договором между образовательной организацией и лицом, получившим сертификат, превышает сумму фактических расходов на указанные цели, неиспользованные средства подлежат возврату образовательной организацией в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.