

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУ СШ г. Амурска

от 27.04.2023 № 59-Д

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СПРАВОК О НАЛИЧИИ (ОТСУТСТВИИ) СУДИМОСТИ В МБУ СШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью соблюдения законодательства Российской Федерации при приеме работников на работу в образовательное учреждение (далее ОУ), для упорядочивания процесса взаимодействия работников и работодателя и в целях безопасного пребывания обучающихся в ОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок предоставления работниками справок о наличии (отсутствии) судимости при приеме граждан на работу

2.1. При заключении трудового договора, кандидаты на любую вакантную должность в ОУ, поступающие на работу, предъявляют работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которая устанавливается федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.2. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психологический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности.

2.3. Перечень преступлений, совершение которых не позволяет заниматься педагогической (и другой связанной с несовершеннолетними) деятельности:

2.3.1. Преступления против жизни и здоровья предусмотренные ст. 105-125 гл. 16 УК РФ: убийство, умышленное причинение тяжкого, средней тяжести или легкого вреда здоровью, побои, истязание, заражение венерической болезнью и ВИЧ-

инфекцией, неоказание помощи больному и др.

2.3.2. Преступления против свободы, чести и достоинства личности (ст. ст. 126, 127, 127.2 гл.17 УК РФ) похищение человека, незаконное лишение свободы, использование рабского труда. Исключения – незаконное помещение в психиатрический стационар (ст.128) и клевета (ст.128.1)

2.3.3. Преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности (ст. ст. 131-135 гл.18 УК РФ) изнасилование, насильственные действия сексуального характера, понуждение к действиям сексуального характера и др.

2.3.4. Преступления против семьи и несовершеннолетних (ст. ст. 150-157 гл. 20 УК РФ): вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления, в совершение антиобщественных действий, розничная продажа несовершеннолетним алкогольной продукции, подмена ребенка, незаконное усыновление (удочерение), неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего и др.

2.3.5. Преступления против общественной безопасности (ст. ст. 205-227 гл. 24 УК РФ): террористический акт, содействие террористической деятельности, захват заложника, бандитизм, хулиганство, вандализм и др.

2.3.6. Преступления против здоровья населения и общественной нравственности (ст. ст. 228-245 гл. 25 УК РФ): преступления, связанные с оборотом и сбытом наркотиков, вовлечение и занятие проституцией, жестокое обращение с животными и др.

2.3.7. Преступления против основ конституционного строя и безопасности государства (ст. ст. 275-284 гл. 29 УК РФ): государственная измена, экстремистская деятельность, разглашение государственной тайны и др.

2.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в п. 2.3. настоящего Положения. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения, либо до вступления в силу приговора суда.

2.5. Не допускается прием на работу в ОУ без соответствующей справки об отсутствии (наличии) судимости (оригинала).

2.6. При приеме на работу по совместительству работник может предъявить копию справки об отсутствии судимости, заверенную в установленном порядке.

2.7. Соответствующие справки об отсутствии судимости предоставляются до издания приказа о приеме на работу.

2.8. Для упорядочения процесса взаимодействия работников и работодателя, в целях безопасного пребывания обучающихся ОУ, все сотрудники ОУ должны ежегодно предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке, до начала учебного года.

2.9. Если выяснится, что кто-то из сотрудников был осужден или подвергался уголовному преследованию, трудовой договор с работником, имеющим (имевшем) судимость, должен быть расторгнут.

2.10. Справка о наличии (отсутствии) судимости хранится в специальной папке "Для справок о наличии (отсутствии) судимости".

3. Отказ от заключения трудового договора

3.1. При приеме претендента на должность, которую согласно законодательству, не могут занимать лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, работодатель обязан отказать гражданину в заключении трудового договора. При этом по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ). Отказать в заключении трудового договора работодатель может только в случаях, предусмотренных Федеральным законом. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

3.2. Отказывая работнику, работодатель должен обосновать свое решение и указать в отказе соответствующую статью. Если работник при приеме на педагогическую должность предъявил справку о наличии у него погашенной судимости, в отказе необходимо сослаться на ст. 331 ТК РФ.

3.3. Если кандидат на должность не представил справку о наличии (отсутствии) судимости в силу ст. 65 ТК РФ, основанием отказа будет соответственно ст. 65 ТК РФ.

Приложение к Положению
"О предоставлении справок
о наличии (отсутствии)
судимости в МБУ СШ"

ОБРАЗЕЦ ОТКАЗА

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа г. Амурск
Амурского муниципального района
Хабаровского края
(МБУ СШ)

В.Г. Мальцевой

682640, Хабаровский край, г. Амурск,
ул. Амурская, 3а, тел. 9-99-45

Email: sportshkola_2amk@mail.ru

ИНН/КПП 2706017708/270601001

№ _____
на № _____ от _____.

В ответ на Ваше заявление сообщаем, что в заключении трудового договора Вам было отказано в связи с непредставлением Вами в соответствии со ст. 65 ТК РФ справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Представление вышеуказанной справки является обязательным условием при поступлении на работу, связанную с осуществлением трудовой деятельности в сфере образования с участием несовершеннолетних.

Директор МБУ СШ

Ф.И.О.