

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
центр детского и юношеского туризма и экскурсий г. Амурска
Амурского муниципального района Хабаровского края

СОГЛАСОВАНО



Председатель профсоюза
МБУ ЦДЮТиЭ г. Амурска
А.Мальцева
25 ноября 2022 года

Утверждено

приказом директора
от 25 ноября 2022 года № 229-Д

**Положение
о предоставлении справок о наличии (отсутствии) судимости**

1. Настоящее Положение о предоставлении справок о наличии (отсутствии) судимости (далее – Положение) разработано с целью соблюдения законодательства Российской Федерации при приеме работников на работу в МБУ ЦДЮТиЭ г. Амурска (далее – учреждение) для упорядочения процесса взаимодействия работников и работодателя в целях безопасного пребывания обучающихся в учреждении.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с письмом управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 31.08.2022 г. № 01-20-2243.

3. Согласно статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК) при заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу в учреждение, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного 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. Не допускается прием на работу в учреждение без соответствующей справки об отсутствии судимости (оригинала).

4. Согласно статьи 351.1 ТК к трудовой деятельности 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей данной статьи.

5. Наряду с указанными в статье 76 ТК случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК. 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.

6. Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК, имевшие судимость за совершение небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

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

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

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

10. Справку об отсутствии судимости необходимо обновлять каждые 5 лет всем работникам учреждения.

11. Справку об отсутствии судимости каждый работник предоставляет лично.

12. Справка о наличии (отсутствии) судимости хранится в личном деле работника.

ПРИНЯТО:

на общем собрании

трудового коллектива

протокол от 22.11.2022 г. № 4