

Правовой разбор действий исполняющего обязанности директора детского сада при получении сообщения о применении воспитателем физического насилия к ребёнку

1. Краткая постановка вопроса

В детском саду от родителей в устной форме поступило сообщение о том, что воспитатель ударил ребёнка на прогулке; изложенная ситуация подтверждается (по версии заявителей) наблюдением третьего лица — родителя, наблюдавшего происходящее с балкона. И.о. директора организовала встречу с родителями, истребовала письменное объяснение у воспитателя, опросила младших воспитателей, поручила второму воспитателю описать поведение ребёнка во второй половине дня, разъяснила, что будет проведено расследование. Родители самостоятельно увезли ребёнка в медицинскую организацию (у ребёнка, с их слов, имела место рвота). Требуется правовая оценка: (а) были ли действия и.о. директора достаточными и своевременными, (б) какие обязательные действия не были выполнены, (в) каков надлежащий порядок реагирования, включая информирование государственных органов, служебную проверку, отстранение воспитателя от работы и возможные меры дисциплинарной ответственности, включая увольнение.

Разбор построен по нескольким относительно самостоятельным правовым блокам, поскольку вопрос допускает несколько прочтений (что именно считать «правильным действием» — полное служебное расследование, административное реагирование по линии учредителя, уголовно-процессуальное реагирование или кадровое решение). По каждому блоку указаны нормы, конкурирующие подходы и практические выводы.

2. Общая оценка уже совершённых действий

2.1. Что было сделано верно

1. **Оперативное реагирование на обращение.** Работодатель, получив сведения о возможном причинении вреда ребёнку его работником, обязан обеспечить охрану жизни и здоровья воспитанников (ст. 28 ч. 6, ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст. 210, 212 ТК РФ). Проведение встречи с родителями и сбор первичной информации отвечает этой обязанности.
2. **Истребование письменного объяснения у воспитателя.** Статья 193 ТК РФ обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать письменное объяснение работника. Истребование объяснения «на входе» правомерно и не нарушает прав работника; наоборот, отсутствие такого объяснения сделало бы последующее взыскание уязвимым.
3. **Опрос младших воспитателей и поручение второму воспитателю охарактеризовать состояние ребёнка** — это фактически начатая служебная проверка, что соответствует целям ст. 192–193 ТК РФ.
4. **Сообщение родителям о проведении расследования** — правомерное и ожидаемое информирование законных представителей (ст. 44 ч. 4 п. 4, ст. 45 Федерального закона № 273-ФЗ).

2.2. Что было сделано неполно либо ошибочно

1. **Устная форма обращения не зафиксирована.** Обращение, содержащее признаки преступления против личности несовершеннолетнего, должно быть задокументировано работодателем минимум в виде: (а) письменного заявления родителей (или их письменного объяснения, если инициатива исходила от работодателя), (б) акта о приёме (регистрации) устного обращения, (в) журнала регистрации обращений по фактам насилия (если такой ведётся локально). Отсутствие первичного документа резко ослабляет доказательственную базу на всех последующих этапах.
2. **Не установлена личность очевидца — родителя, наблюдавшего происходящее с балкона.** Это ключевой свидетель, чьи показания необходимо было получить незамедлительно, пока не утрачена их свежесть и готовность к сотрудничеству.
3. **Не сохранены возможные видеодоказательства** (камеры наружного наблюдения здания, «тревожная» запись, система контроля доступа).

4. **Не проведены обязательные уведомления** (полиция, орган опеки и попечительства, комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав (КДНиЗП), учредитель).
5. **Не издано распорядительное решение о служебном расследовании** (приказ о создании комиссии, о сроках, о сохранении доказательств).
6. **Не решён вопрос о временной изоляции воспитателя от воспитанников** до завершения проверки.
7. **Не оказано содействие родителям в фиксации телесных повреждений ребёнка** (направление в медицинскую организацию, разъяснение порядка судебно-медицинского освидетельствования).

2.3. Практический вывод по разделу

Действия и.о. директора носят характер **частичного и несвоевременно документированного служебного реагирования**. Ключевая проблема — не отсутствие усилий, а отсутствие **протокольной фиксации** и **обязательных внешних уведомлений**. Устранение именно этих двух пробелов является первоочередной задачей на текущий момент (пока ещё допустимо оформить документы «по горячим следам» с указанием фактической даты события и даты составления).

3. Обязанность незамедлительного информирования государственных органов

Здесь необходимо разделить несколько самостоятельных адресатов, поскольку нормативные основания и последствия несовпадения у каждого свои.

3.1. Информирование органов внутренних дел (полиции)

Правовое основание. Сведения о применении работником образовательной организации насилия к воспитаннику содержат признаки преступлений, предусмотренных: - ст. 116 УК РФ (побои из хулиганских побуждений либо по мотивам ненависти); - ст. 116.1 УК РФ (побои лицом, подвергнутым административному наказанию, либо имеющим судимость за побои); - ст. 117 УК РФ (истязание); - **ст. 156 УК РФ** — неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего педагогом, **соединённое с жестоким обращением с несовершеннолетним**. Эта норма применяется именно к педагогам и иным работникам образовательных учреждений, обязанным осуществлять надзор за несовершеннолетним, и является наиболее релевантной в описанной ситуации.

Обязанность. Публично-правовая обязанность сообщить в полицию о факте жестокого обращения с ребёнком вытекает из совокупности норм: - ст. 56 СК РФ (право ребёнка на защиту); - ст. 9 Федерального закона от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» — образовательные организации входят в систему профилактики и обязаны **незамедлительно** информировать органы системы профилактики (в том числе ОВД) о выявленных фактах; - ст. 12 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (обязанности полиции по приёму, регистрации и разрешению заявлений и сообщений о преступлениях и административных правонарушениях); - Приказ МВД России от 29.08.2014 № 736 «Об утверждении Инструкции о порядке приёма, регистрации и разрешения в территориальных органах МВД России заявлений и сообщений о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях» — устанавливает обязательность принятия и регистрации любого сообщения, в том числе от должностного лица образовательной организации.

Форма и срок. Заявление подаётся незамедлительно — в день получения сообщения либо, в крайнем случае, не позднее следующего рабочего дня. Заявление подписывается руководителем, в нём описываются: время, место, обстоятельства, известные свидетели, со ссылкой на устное обращение родителей (с указанием их Ф. И. О. и контактов) и данные воспитателя. Директор, зарегистрировав сообщение в КУСП, должна получить талон-уведомление.

Конкурирующие позиции. В правоприменительной практике встречается позиция, что заявление о преступлении в отношении конкретного работника — это право, а не обязанность организации, и что первичное заявление должен подать сам потерпевший (законный представитель). Эта позиция используется как оправдание бездействия работодателя. Однако для образовательной организации как субъекта системы профилактики бездействие небезопасно: (а) оно образует состав дисциплинарного проступка директора перед учредителем; (б) при тяжких последствиях возможно вменение ст. 293 УК РФ (халатность); (в) судебная практика по спорам о восстановлении уволенных педагогов (при рассмотрении вопроса о законности увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ) стабильно учитывает, обращался ли работодатель в правоохранительные органы и располагал ли он объективными данными — сам факт необращения ослабляет позицию работодателя.

Практический вывод. Заявление в ОВД должно быть подано. Отсутствие заявления родителей не освобождает детский сад от самостоятельного обращения.

3.2. Информирование органа опеки и попечительства

Правовое основание. Часть 3 ст. 56 СК РФ: должностные лица организаций и иные граждане, которым стало известно об угрозе жизни или здоровью ребёнка, о нарушении его прав и законных интересов, **обязаны сообщить об этом в орган опеки и попечительства по месту фактического нахождения ребёнка**. Орган опеки, получив такое сообщение, обязан принять меры по защите прав ребёнка.

Срок. Незамедлительно, письменно, с приложением имеющихся документов (заявление родителей, акт, объяснения).

Практический вывод по версии. Данная обязанность является **прямой и безусловной**, не зависящей от того, подтвердится ли факт насилия. Нарушение этой обязанности — самостоятельный дисциплинарный проступок директора независимо от исхода проверки.

3.3. Информирование комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (КДНиЗП)

Правовое основание. ст. 9, 11, 14 Федерального закона № 120-ФЗ; ст. 11.1 Закона Пермского края (или соответствующего региона — в зависимости от субъекта РФ, где находится учреждение) о КДНиЗП. КДНиЗП рассматривает материалы о нарушении прав несовершеннолетних, о неисполнении обязанностей по воспитанию, и вправе инициировать проверки в отношении организации, а также применять меры к родителям.

Практический вывод. Уведомление КДНиЗП по месту нахождения детского сада — стандартная практика, рекомендованная органами управления образованием. Отсутствие универсальной федеральной нормы, предписывающей именно образовательной организации направлять такое уведомление в обязательном порядке, компенсируется локальными актами и указаниями учредителя.

3.4. Информирование учредителя (органа управления образованием)

Правовое основание. ст. 28 ч. 1 п. 1, ст. 29 ч. 1 п. 1, ст. 89 Федерального закона № 273-ФЗ (управление системой образования, подведомственность);

уставы образовательных организаций; типовые формы «докладной» / «уведомления о происшествии», установленные учредителем.

Срок. Как правило — незамедлительно (в день происшествия) по телефону с последующим письменным подтверждением. Для учреждений, подведомственных региональному или муниципальному органу управления образованием, порядок и срок уведомления о происшествиях с воспитанниками обычно закреплён в отдельном приказе учредителя, в котором также указан перечень происшествий, подлежащих обязательному докладу.

Практический вывод. Уведомление учредителя является обязательным административным действием и.о. директора; его отсутствие — самостоятельный дисциплинарный проступок (ненадлежащее исполнение обязанностей руководителя), даже если по существу проверки вина воспитателя подтвердится или нет.

3.5. Конкурирующие позиции по срокам и объёму

- **Позиция 1 (доминирующая на практике).** Уведомления во все четыре адреса (ОВД, орган опеки, КДНиЗП, учредитель) направляются незамедлительно, параллельно с началом служебной проверки. Мотивация — предотвращение повторных эпизодов, обеспечение безопасности других воспитанников, соблюдение требований системы профилактики.
- **Позиция 2 (встречающаяся в локальных актах некоторых регионов).** Директор сначала проводит «первичную проверку» силами учреждения, и только при подтверждении факта уведомляет внешние органы. Эта позиция юридически уязвима: она противоречит ст. 9 Закона № 120-ФЗ и ч. 3 ст. 56 СК РФ, где обязанность сформулирована безусловно и незамедлительно. Риск: квалификация бездействия как сокрытия факта жестокого обращения (вплоть до уголовной ответственности по ст. 293 УК РФ при наступлении тяжких последствий).
- **Позиция 3 (промежуточная, актуальная для судебной практики по спорам с педагогами).** Уведомление направляется после получения минимально достаточной информации о личности заявителей и хотя бы одного объяснения работника; при этом сохраняется практика направления «предварительного» телефонного (факсимильного) сообщения с последующим письменным подтверждением. Для защиты от рисков эту последовательность следует соблюдать.

Практический вывод по разделу. Действия являются неполными. Уведомления должны быть направлены в ОВД, орган опеки и попечительства, КДНиЗП и учредителю. Оптимальный формат — направление письменных

уведомлений в день выявления факта с обязательной регистрацией исходящих номеров и получением подтверждения входящих.

4. Порядок проведения проверки и дисциплинарного производства в отношении педагогического работника

4.1. Издание распорядительного акта

По общему правилу работодатель оформляет: 1. **Распоряжение (приказ) о проведении служебного расследования** с указанием: - основания (обращение родителей от...; рапорт, докладная); - состава комиссии (не менее трёх человек, как правило, включая представителя профсоюзного органа, если работник является членом профсоюза, и представителя кадровой / юридической службы, а в идеале — педагога-психолога); - сроков расследования (ст. 193 ТК РФ отводит один месяц со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и пребывания в отпуске — ч. 3 ст. 193 ТК РФ); - поручения о сохранении доказательств. 2. **Уведомление работника под подпись** о начале проверки (не обязательно по прямому указанию ТК РФ, но целесообразно для соблюдения принципа состязательности). 3. **Акт по итогам расследования** с выводами.

4.2. Истребование объяснений (ст. 193 ТК РФ)

Порядок, установленный ст. 193 ТК РФ: - работодатель **обязан затребовать письменное объяснение**; - если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено — составляется **акт** об отказе (или о непредставлении, в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ); - объяснение хранится в материалах проверки.

Важно. Истребование объяснения у воспитателя — правомерное действие, уже совершённое директором. Однако до принятия решения рекомендовано дополнительно истребовать объяснения: - у очевидца (родителя с балкона); - у младших воспитателей (формально оформленные письменные, а не устные); - у второго воспитателя — детализированную характеристику состояния ребёнка (время, поведение, жалобы, признаки недомогания, рвота); - у медицинского работника образовательной организации (если имеется) — о зафиксированных признаках.

4.3. Сроки применения дисциплинарного взыскания

- **Один месяц** со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ), не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске.
- **Шесть месяцев** со дня совершения проступка (ч. 4 ст. 193 ТК РФ); для ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности — два года.
- **Отдельно для ст. 81 ч. 1 п. 7 и 8 ТК РФ** (утрата доверия, аморальный проступок): если проступок совершён вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, — увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения (ч. 5 ст. 81 ТК РФ). В нашем случае проступок совершён по месту работы и при исполнении обязанностей, поэтому применяется общий срок ч. 3 ст. 193 ТК РФ.
- **Запрет увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в отпуске** (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Воспитателя в отпуске/на больничном уволить нельзя; месячный срок приостанавливается.

4.4. Оформление результатов

Рекомендуемая структура итогового акта: 1. Основание проверки. 2. Состав комиссии. 3. Установленные обстоятельства (со ссылкой на каждое доказательство). 4. Оценка достоверности доказательств. 5. Вывод о наличии/отсутствии дисциплинарного проступка. 6. Предложение о мере взыскания. 7. Сроки и порядок обжалования.

4.5. Практический вывод по разделу

Проверка, начатая директором, **не оформлена процедурно**. Необходимо издать приказ о служебном расследовании, оформить состав комиссии, а по итогам — составить акт. С учётом того, что срок по ч. 3 ст. 193 ТК РФ — один месяц, окно для процедурных действий ограничено.

5. Отстранение воспитателя от работы

Вопрос об отстранении распадается на несколько самостоятельных оснований.

5.1. Специальное основание — ст. 331.1 ТК РФ

Статья 331.1 ТК РФ (введена Федеральным законом от 31.12.2014 № 489-ФЗ; в актуальной редакции — Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ):

*«Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе)*

педагогического работника при получении от правоохранительных органов **сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвёртом части второй статьи 331** настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы... на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда».

Условия применения: 1. Работник — педагогический. 2. Работодателем получены **от правоохранительных органов** сведения об уголовном преследовании. 3. Предмет преследования — преступления против: - жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (глава 16, 17 УК РФ), половой неприкосновенности и половой свободы (глава 18 УК РФ) — абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ; - семьи и несовершеннолетних (глава 20 УК РФ), здоровья населения и общественной нравственности (глава 25 УК РФ), основ конституционного строя и безопасности государства (глава 29 УК РФ) — абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Статьи 116, 116.1, 117, 156 УК РФ входят в главы 16 и 20 УК РФ, следовательно **подпадают** под действие ст. 331.1 ТК РФ.

Что это означает практически. Как только в детский сад поступит официальный документ из органа предварительного расследования (уведомление о возбуждении уголовного дела, постановление о привлечении в качестве обвиняемого, уведомление о подозрении), директор **обязана** издать приказ об отстранении воспитателя на весь период производства по уголовному делу — до его прекращения либо вступления приговора в законную силу.

Оплата. Часть 3 ст. 76 ТК РФ: в период отстранения заработная плата работнику **не начисляется**, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Для ст. 331.1 ТК РФ специальных правил оплаты не установлено, поэтому период отстранения — без оплаты (в отличие от случаев отстранения не по вине работника, когда возможна оплата как за простой).

5.2. Иные основания по ст. 76 ТК РФ

Часть 1 ст. 76 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) предусматривает отстранение, в том числе: - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

До момента получения сведений об уголовном преследовании **по требованию прокурора или иного уполномоченного органа** отстранение возможно; **по инициативе самого работодателя** — только если имеется иное федеральное основание. Общей нормы, позволяющей директору детского сада отстранить воспитателя «на время служебной проверки по собственной инициативе», в ТК РФ нет.

5.3. Альтернативные законные меры до возбуждения уголовного дела

Пока уголовное преследование не начато, единственные законные способы временно изолировать воспитателя от воспитанников:

1. **Временный перевод на другую работу** — по соглашению сторон в порядке ст. 72.2 ТК РФ (временный перевод на срок до одного года), либо в порядке ст. 73 ТК РФ по медицинским показаниям (в данном случае неприменимо). Если имеется вакансия, не предполагающая работы с детьми (например, методическая работа, работа в архиве, делопроизводство), и работник даёт письменное согласие — перевод возможен.
2. **Отпуск без сохранения заработной платы** — по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ). Требуется заявления работника; принудительно направить в такой отпуск нельзя.
3. **Установление контроля** (усиление присутствия второго воспитателя, ограничение самостоятельной работы с детьми) — как паллиативная мера, не имеющая, впрочем, надёжного правового оформления и не снимающая риска.

5.4. Конкурирующие позиции по вопросу отстранения

- **Позиция А (нормативистская, доминирующая).** До поступления сведений от правоохранительных органов обязательное отстранение по ст. 331.1 ТК РФ невозможно; произвольное отстранение без оплаты — незаконно и влечёт риск восстановления с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ). Эта позиция опирается на буквальное толкование ст. 76 и 331.1 ТК РФ.
- **Позиция Б (защитно-ориентированная).** Директор, зная о возможном насилии и оставив воспитателя с детьми, рискует быть привлечённой к дисциплинарной (перед учредителем) и, при тяжких последствиях, уголовной (ст. 293 УК РФ) ответственности. В этой логике рекомендуется использовать любые законные способы для временной изоляции работника (перевод, отпуск по соглашению).

- **Позиция В (компромиссная, преобладающая в административной практике).** До возбуждения уголовного дела применяются временные кадровые решения с согласия работника; после получения уведомления от ОВД — обязательное отстранение по ст. 331.1 ТК РФ без оплаты.

5.5. Практический вывод по разделу

На момент получения сообщения от родителей оснований для обязательного отстранения по ст. 331.1 ТК РФ **не возникло**. Директор была вправе (и с точки зрения управления рисками — обязана) предложить воспитателю временный перевод или отпуск без сохранения заработной платы. Как только из ОВД поступит уведомление о возбуждении уголовного дела по ст. 116, 116.1, 117 или 156 УК РФ, необходимо незамедлительно издать приказ об отстранении по ст. 331.1 ТК РФ.

6. Меры дисциплинарной ответственности, включая увольнение

6.1. Общий перечень (ст. 192 ТК РФ)

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить: - замечание; - выговор; - увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и иные дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ). При наложении взыскания учитываются тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершён (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Применительно к ситуации. Воспитатель, применивший к ребёнку физическое насилие, совершает дисциплинарный проступок, за который возможно как замечание/выговор, так и увольнение — если деяние квалифицируется по специальным основаниям, приведённым ниже.

6.2. Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ (применение методов воспитания, связанных с насилием)

Ст. 336 ч. 1 п. 2 ТК РФ: «Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: ... **применение, в том числе однократное, методов воспитания,**

связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника».

Это **наиболее прямое и юридически точное** основание для увольнения воспитателя в описанной ситуации. Оно: - не требует систематичности — достаточно однократного эпизода; - сформулировано как **дополнительное основание прекращения трудового договора**, а не как дисциплинарное взыскание в узком смысле; - применимо к педагогическим работникам, к которым относится должность воспитателя (ст. 2 ч. 1 п. 21 Федерального закона № 273-ФЗ).

Спорный момент. Возникает вопрос: относится ли увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, требующим соблюдения ст. 192–193 ТК РФ (объяснение, сроки, приказ, ознакомление)?

- **Позиция 1.** Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ — не дисциплинарное взыскание (в ч. 3 ст. 192 ТК РФ в качестве дисциплинарного взыскания указан лишь п. 1 ст. 336). Следовательно, соблюдение месячного срока по ст. 193 не требуется, достаточно доказать факт применения насилия.
- **Позиция 2 (превалирующая в судебной практике).** Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ — это мера юридической ответственности за виновное поведение (проступок), а потому применению подлежат общие гарантии ст. 192–193 ТК РФ: истребование объяснения, соблюдение сроков, оформление приказом, ознакомление работника. Отсутствие объяснения или нарушения срока — основание для восстановления работника.

Практический вывод. Независимо от доктринального спора, работодателю надлежит соблюсти все процедурные гарантии ст. 193 ТК РФ. Это минимизирует риск восстановления работника по решению суда.

6.3. Увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (аморальный проступок)

Ст. 81 ч. 1 п. 8 ТК РФ: «совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы».

Разъяснения Пленума ВС РФ. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 46): - увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно, если аморальный проступок совершён работником **как по месту работы, так и вне места работы**; - в обоих случаях увольнение допустимо при условии, что проступок несовместим с продолжением данной работы; -

увольнение допускается только с соблюдением ст. 192–193 ТК РФ (истребование объяснения, сроки и т. д.).

Применимость. Применение воспитателем физического насилия к ребёнку по месту работы при исполнении трудовых обязанностей очевидно относится к аморальным проступкам, несовместимым с дальнейшей воспитательной работой.

6.4. Сравнение двух оснований и практические выводы

Критерий	п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ	п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Прямо адресовано педагогам	Да	Нет (для всех «воспитательных» работников)
Множественность	Не требуется	Не требуется
Применимо при однократном эпизоде	Да	Да
Требуется процедуры ст. 192–193	Спорно; на практике — да	Да (п. 46 Пленума ВС РФ № 2)
Проступок вне работы	Не применимо (по смыслу — воспитательный процесс)	Применимо (п. 46 Пленума ВС РФ № 2)
Требуется мнение профкома (ст. 82 ТК РФ)	Нет	Нет

Практический вывод. Наиболее предпочтительное основание — **п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ**. Если факт применения насилия не будет доказан с достаточной степенью (в частности, если будет вынесен оправдательный приговор или уголовное дело прекращено по нереабилитирующим основаниям), увольнение по этому основанию будет незаконным, и суд восстановит работника с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ). В качестве альтернативы, при недостаточности доказательств насилия, но при наличии иного дисциплинарного проступка (например, оставление детей без надзора, неисполнение должностной инструкции), возможны замечание или выговор по ст. 192 ТК РФ.

6.5. Конкурирующие позиции о невозможности увольнения

- **Позиция «моментальной реакции».** До вынесения судебного акта увольнять педагога нельзя — это создаёт риск необоснованного решения.

Данная позиция подкрепляется тем, что суды проверяют «тяжесть проступка и обстоятельства» (ч. 5 ст. 192 ТК РФ) и наличие достаточных доказательств.

- **Позиция «дисциплинарной автономии работодателя».** Работодатель не связан исходом уголовного дела; для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ достаточно собранных доказательств, подтверждающих применение насилия (письменные объяснения, показания свидетелей, медицинские документы, видеозаписи). Эта позиция соответствует п. 46 Пленума ВС РФ № 2 и находит поддержку в кассационной практике.
- **Компромисс.** Работодатель вправе увольнять, но доказательственная база должна быть тщательно собрана. При наличии только устного сообщения родителей и «показаний с чужих слов» риск восстановления работника высок.

7. Фиксация доказательств и медицинское освидетельствование ребёнка

7.1. Что должно быть зафиксировано

1. **Телесные повреждения.** Факт обращения за медицинской помощью родителями уже имел место (по данным обращения). От медицинской организации при подтверждении насилия информация в обязательном порядке направляется в ОВД (ст. 13 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).
2. **Судебно-медицинское освидетельствование.** Рекомендуется, чтобы родители прошли судебно-медицинское освидетельствование ребёнка. Заключение СМЭ имеет доказательственное значение в уголовном деле. Директору следует разъяснить родителям эту возможность и по возможности содействовать.
3. **Видеозаписи** с систем видеонаблюдения (как самого детского сада, так и соседних зданий). Письменное ходатайство о сохранении и предоставлении видеозаписи — в адрес собственника здания / оператора системы. Обратиться также в ОВД для процессуального изъятия.
4. **Письменные объяснения всех очевидцев** — младших воспитателей, второго воспитателя, очевидца с балкона. Обязательно установить личность очевидца (Ф. И. О., адрес, телефон).
5. **Опрос ребёнка.** Воспитатель, дети — участники процесса; следует избегать «следственных» опросов воспитанников без участия законных представителей и педагога-психолога. Порядок — через опеку либо в рамках уголовного дела.

6. **Фотофиксация** места происшествия (прогулочная площадка), а также рациона/состояния одежды ребёнка (по необходимости).
7. **Журнал посещения, режим дня, табель** — выписки за соответствующий день.

7.2. Рекомендация по медицинскому освидетельствованию

Описанная ситуация (у ребёнка после прогулки, по словам родителей, была рвота) — это клинический признак, который может быть связан как с последствием удара, так и с иными причинами. Директор должна была: - порекомендовать родителям обратиться в медицинскую организацию (что и произошло), при этом уточнить, что лучше сделать это **сразу** и поставить в известность руководство сада о факте и результатах обращения; - уведомить медицинского работника детского сада, если такой имеется, о происшествии для наблюдения за состоянием ребёнка и оформления соответствующей записи в медицинской документации дошкольного учреждения.

7.3. Практический вывод по разделу

Директору следует **немедленно затребовать** медицинские документы (или их копии, полученные с согласия родителей), а также направить письменные запросы о сохранении видеозаписей и о предоставлении их в ОВД.

8. Риски ответственности самой и.о. директора

1. **Дисциплинарная ответственность перед учредителем** — за неисполнение обязанностей по незамедлительному уведомлению (ст. 192, 193 ТК РФ).
2. **Административная ответственность по ст. 5.35 КоАП РФ** возможна в случаях, когда директор как должностное лицо допустила неисполнение обязанностей по воспитанию (например, несовершеннолетний длительное время подвергался насилию при бездействии администрации). Полностью эта норма направлена на родителей, но в отдельных регионах и судебной практике она применялась к педагогам и руководителям при бездействии; более вероятна квалификация по ст. 6.1.1 КоАП РФ (побои) самого воспитателя, а не директора.
3. **Уголовная ответственность по ст. 293 УК РФ (халатность)** — при наступлении тяжких последствий (причинение тяжкого вреда здоровью или смерти воспитанника) и доказанности недобросовестного исполнения обязанностей по должности.

-
4. **Гражданско-правовая ответственность образовательной организации** — по ст. 1068 ГК РФ (ответственность юридического лица за вред, причинённый его работником при исполнении трудовых обязанностей). Возмещение морального вреда — по ст. 151, 1099–1101 ГК РФ.
-

9. Практический пошаговый алгоритм (что ещё нужно сделать сейчас)

1. **Оформить задним числом, но с фактическими датами** акт о приёме устного обращения родителей и (или) получить от них **письменное заявление**.
 2. **Издать приказ о служебном расследовании**, создать комиссию, определить срок (не превышающий месячного срока, установленного ч. 3 ст. 193 ТК РФ).
 3. **Направить заявление в ОВД** о признаках преступления, предусмотренного ст. 116, 117, 156 УК РФ, с указанием известных обстоятельств и свидетелей; получить талон-уведомление КУСП.
 4. **Направить письменное уведомление в орган опеки и попечительства** (ч. 3 ст. 56 СК РФ) и в **КДНиЗП**.
 5. **Уведомить учредителя** (по телефону с последующим письменным докладом).
 6. **Направить письменный запрос** о сохранении и предоставлении видеозаписей с камер наблюдения — как детского сада, так и соседнего здания (по возможности).
 7. **Установить личность очевидца** (родителя, наблюдавшего с балкона) и истребовать у него письменные объяснения.
 8. **Истребовать письменные объяснения** у всех работников, обладающих значимой информацией (младшие воспитатели, второй воспитатель, медицинский работник).
 9. **Затребовать у родителей** (с их письменного согласия) копии медицинских документов, выданных по результатам обращения.
 10. **Рассмотреть вопрос о временном переводе воспитателя** на работу, не связанную с непосредственным контактом с детьми (по соглашению сторон, ст. 72.2 ТК РФ), либо о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ (по заявлению работника).
 11. **При получении из ОВД сведений** о возбуждении уголовного дела — **незамедлительно издать приказ об отстранении** воспитателя по ст. 331.1 ТК РФ (без оплаты, на весь период производства по делу).
 12. **По итогам служебного расследования** — при доказанности факта применить дисциплинарное взыскание. Предпочтительное основание — **п. 2**
-

ч. 1 ст. 336 ТК РФ (применение методов воспитания, связанных с физическим насилием). Альтернатива — **п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (аморальный проступок). В обоих случаях обеспечить соблюдение ст. 192–193 ТК РФ.

13. **Организовать психолого-педагогическое сопровождение ребёнка** (ППк, педагог-психолог, при необходимости — направление к внешнему специалисту).
14. **Обеспечить коммуникацию с родителями:** письменно уведомить о проведённых мероприятиях, о результатах проверки, о мерах, принятых в отношении работника.
15. **Проверить локальные акты** детского сада на предмет наличия порядка реагирования на сообщения о насилии над воспитанниками; при отсутствии — разработать и утвердить.

10. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Международные акты - Конвенция о правах ребёнка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989; ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559-І), ст. 19, 28, 37.

Кодексы - Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 72.2, 76, 81, 82, 128, 192, 193, 210, 212, 331, 331.1, 336, 351.1, 394. - Семейный кодекс Российской Федерации, ст. 56, 65. - Уголовный кодекс Российской Федерации, ст. 116, 116.1, 117, 156, 293. - Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации, ст. 140, 141, 144–145. - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.35, 6.1.1. - Гражданский кодекс Российской Федерации, ст. 151, 1068, 1099–1101.

Федеральные законы - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2, 28, 29, 41, 44, 45, 48, 89. - Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», ст. 9, 11, 14. - Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации». - Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции», ст. 12. - Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ст. 13, 20. - Федеральный закон от 31.12.2014 № 489-ФЗ (в части введения ст. 331.1 ТК РФ). - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части редакции ст. 192, 193 ТК РФ). - Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в части актуальной редакции ст. 76, 331.1 ТК РФ).

Подзаконные акты - Приказ МВД России от 29.08.2014 № 736 «Об утверждении Инструкции о порядке приёма, регистрации и разрешения в территориальных органах МВД России заявлений и сообщений о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях». - Локальные акты учредителя (органа управления образованием) о порядке информирования о происшествиях с воспитанниками.

Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации - Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 23, 27, 46, 53. - Постановление Пленума ВС РФ от 27.05.1998 № 10 «О применении судами законодательства при разрешении споров, связанных с воспитанием детей» — п. 11, 12, 16.

Региональное законодательство - Законы субъектов РФ о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав (в зависимости от территории нахождения детского сада).