

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 97»

25.12.2020 г

№ 173

П Р И К А З

**Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка
работников МБДОУ «Детский сад № 97»**

На основании "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020), Статья 65. ТК РФ Документы, предъявляемые при заключении трудового договора, изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Протеста на Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ «Детский сад № 97» № 2-05-20 от 18.12.2020 г, протокола общего собрания работников от 25.12.2020 г № 5

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 97» в новой редакции.
2. Разместить настоящие Правила на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Признать утратившими силу Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные 12.01.2015 года.
4. Делопроизводителю, Яуровой Н.М. ознакомить всех работников с настоящим приказом.
5. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



М.В.Леонтьева

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад № 97»

Нижегородская обл. г. Дзержинск.

Адрес: ул. Попова, д 32-а

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива

Протокол от 25.12.2020 г. № 5



Мотивированное мнение ППО учтено:

Протокол от 25.12.2020 № 3

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 97»

Дзержинск 2020г.

1. Общие положения.

Правила внутреннего трудового распорядка-локальный нормативный акт ДООУ, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в ДООУ. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, организации труда на творческой основе и высокому качеству работ. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующей ДООУ с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются заведующим ДООУ в пределах, предоставленных ей прав, а в случаях увольнения работников-членов профсоюза по инициативе работодателя, с учетом мотивированного мнения профсоюзного Комитета ДООУ.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДООУ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными

федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. Прием на работу оформляется приказом заведующего МБДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, премировании и материальном стимулировании и другими локальными актами- ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда;
- проинструктировать по технике безопасности, санитарии, противопожарной безопасности, требованиями безопасности жизнедеятельности детей с оформлением проведенного инструктажа в установленном порядке в специальном журнале.

2.4. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в Учреждении свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Трудовые книжки хранятся у заведующего ДОУ в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

На каждого педагогического работника заводится личное дело, которое состоит из автобиографии, копии документа об образовании, аттестационного листа, личного заявления, копии приказов о приеме, переводах, увольнении. Личное дело хранится у заведующего ДОУ.

2.5. Перевод работника на другую постоянную работу производится только с его

письменного согласия.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 части первой ст.77 ТК РФ.

2.6. В связи с изменениями в организации работы Учреждении допускается, при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение определенных сторонами условий трудового договора: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление и отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. При расторжении трудового договора по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, эти причины указываются в заявлении, в приказе об увольнении и трудовой книжке работника. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работодателя на основании и в порядке предусмотренными Трудовым кодексом РФ, а по отношению к членам профессионального союза в случаях, предусмотренных законодательством

и коллективным договором, также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ДООУ (расторжение договора в связи с сокращением численности или штата работников; несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором).

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего ДООУ. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники ДООУ имеют право на:

- заклучение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы; на основании ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный данными правилами, коллективным договором, трудовым договором.
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в порядке, установленном действующем законодательством;
- участие в управлении детским садом, в предусмотренных законодательством, Уставом ДООУ и коллективным договором в формах;
- самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДООУ;
- вносить предложения по улучшению условий труда и проведения образовательного процесса;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;

-возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.Работники ДОУ обязаны:

-соблюдать Устав ДОУ, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты, принятые в ДОУ в установленном порядке;

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно

- исполнять распоряжения администрации ДОУ, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;

-соблюдать требования по охране труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

-проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

-незамедлительно сообщать администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и работников, о каждом несчастном случае, произошедшем в ДОУ или в быту, заболевании;

-бережно относиться к имуществу ДОУ;

-экономно расходовать электроэнергию, тепло, воду;

-содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-проявлять заботу о воспитанниках ДОУ, выполнять инструкцию об охране жизни и здоровья детей, нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье детей;

-соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников ДОУ;

Педагогическим и другим работникам запрещается:

-изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними, прогулок;

-говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях, унижать достоинство ребенка;

-курить в помещениях и на территории ДОУ;

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты;
- осуществлять противодействие коррупции в пределах своих полномочий и устранять негативные последствия коррупционных проявлений, действуя в рамках законодательства;

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры, а также и заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- правильно организовывать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью и квалификацией, опытом работы, закрепить за каждым из них определенное рабочее место работы, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, создание благоприятных условий работы, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, коррупционной деятельности;
- соблюдать правила охраны труда, принимать необходимые меры для профилактики травматизма, заболеваний работников и детей;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленную в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором. Не позднее дней выдачи заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;
- создавать условия коллективу ДОУ для повышения эффективности труда,
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, создавать

необходимые условия для совмещения работы с обучением.

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель осуществляет свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота и воскресенье и праздничными днями.

Начало работы ДОУ в 06.00, окончание работы в 18.00.

Продолжительность рабочего времени ежедневной работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается из расчета недельной нормы рабочего времени, установленной действующим законодательством:

40 часов в неделю для административно - хозяйственного, обслуживающего персонала;

36 часов для старшего воспитателя, воспитателей, педагога – психолога;

30 часов для инструктора по физической культуре;

24 часа для музыкального руководителя;

в соответствии с графиком сменности для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считать один календарный год.

5.2. График работы утверждается заведующим ДОУ и предусматривает время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания, продолжительность перерыва должна быть не менее 30 мин и не более 2 часов, перерыв не включается в рабочее время.

Воспитателям предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

Графики объявляются работникам под роспись.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника, меняться сменами без разрешения заведующего ДОУ, выход за пределы ДОУ без уведомления заведующей ДОУ.

5.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.4. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, заведующий ДОУ не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Заведующий ДОУ также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
-в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

42 календарных дня – заведующему ДОУ, заместителю заведующего по УВР, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю, педагогу–психологу, инструктору по физической культуре;

28 календарных дней –заместителю заведующего по АХЧ (заведующей хозяйством), специалисту по охране труда первой категории, помощнику воспитателя, делопроизводителю, шеф-повару, повару, кладовщику, кастелянше, аппаратчику химводоочистке, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений, делопроизводителю.

5.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.9 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой
- награждение ценным подарком;
- выплата денежной премии.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы и органы местного самоуправления к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

6.3. Коллектив ДОУ участвует в выдвижении работников для морального и материального поощрения, в том числе высказывает мнение по кандидатурам, представляемым к перечисленным видам поощрений и к государственным наградам.

7. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков.

7.1. Работники ДОУ несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание налагается приказом заведующей ДОУ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника.

До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Приказ в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других работников ДОУ.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения рудовой дисциплины и, притом, проявил себя как добросовестный работник.

7.10. Правила внутреннего трудового распорядка находятся у заведующего ДОУ, вывешиваются в ДОУ на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

7.11 Данные Правила внутреннего трудового распорядка действуют до срока или внесения изменений в соответствии с законодательством РФ. Утративший силу документ хранению не подлежит.