

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.227+37.011.31-51:349.227
ББК Х405.112.4+Ч404п:Х405.112.4

DOI: 10.14529/law160111

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н. П. Дацко

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В результате проведенного анализа нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области применения дисциплинарной ответственности в отношении педагогических работников, установлено, что при специальной дисциплинарной ответственности, к которой могут быть привлечены указанные субъекты, закон предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью мер дисциплинарного взыскания, в том числе дополнительных оснований для увольнения. Отмечено, что возрастающий интерес к таким увольнениям продиктован одним из новейших оснований дисциплинарных увольнение – неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Обращено внимание на увольнение педагогического работника в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением им данной работы. Выводы и предложения, представленные в статье, могут быть использованы в области правоприменения регулирования труда педагогических работников.

Ключевые слова: дисциплинарные увольнения, педагогические работники, конфликт интересов, аморальный проступок.

Трудовая дисциплина определяется как надлежащее поведение работника, выполнение трудовой функции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями трудового договора и основанными на них распоряжениями работодателя.

Соблюдение трудовой дисциплины является одной из основных обязанностей работника, которая выражает общее требование должного поведения работника в трудовых отношениях. В ней проявляется отношение работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе к обязанностям надлежащего выполнения трудовой функции в общем коллективном труде, соблюдения установленной меры труда, нормы труда, продолжительности и режима рабочего времени, обеспечения надлежащего качества работы и др.

В Трудовом кодексе РФ не дано легального определения понятия дисциплинарной ответственности. В ст. 192 ТК РФ лишь указывается на то, что за совершение дисципли-

нарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания.

Со стороны работодателя реакция на дисциплинарный проступок заключается в истребовании отчета (письменное объяснение) от нарушителя и применении к нему санкций правовых норм трудового права. Для работодателя дисциплинарная ответственность является необходимым правовым средством обеспечения исполнения работником трудовых обязанностей, в том числе обязательств по трудовому договору.

Наиболее строгой и крайней мерой воздействия на нарушителей трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям и представляет собой расторжение трудового договора, прекращение трудовых отношений. Увольнение затрагивает самые существенные трудовые права и интересы работника, поэтому основания дисциплинарного увольнения определяются исключительно законодателем.

При наложении дисциплинарного взыска-

ния на работника должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). При этом Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 сентября 2010 г. № 22 расширены данные обстоятельства с учетом предшествующей работы и поведения работника. Какую конкретную меру дисциплинарного взыскания применить к работнику и применять ли вообще – право самого работодателя.

Наряду с общей дисциплинарной ответственностью, специальная дисциплинарная ответственность установлена для узкого круга работников. Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью мер дисциплинарного взыскания, в том числе дополнительных оснований для увольнения. В отношении специальных субъектов понятие дисциплинарного проступка имеет расширенное толкование. Для них дисциплинарным проступком могут быть признаны такие действия, которые совершены в быту, не при исполнении служебных обязанностей, нарушают нормы морали, и в основном это касается педагогических работников. В частности п. 2. ч. 1 ст. 48 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 января 2012 г. № 273-ФЗ (далее – Закон об образовании) предписывает соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

Пункт 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает, что работник, чья трудовая деятельность сопряжена с воспитанием граждан, может быть уволен работодателем в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением им данной работы. С указанной нормой корреспондируются п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ, предусматривающие в качестве оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника.

Частью 3 ст. 192 ТК РФ законодатель, указав перечень дисциплинарных взысканий, отнес п. 1 ст. 336 ТК РФ к данным взысканиям, однако п. 2 ст. 336 он обошел стороной.

Следовательно, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника нельзя отнести к такому дисциплинарному проступку, за который возможно именно дисциплинарное увольнение, что в свою очередь влечет невозможность применения соответствующей процедуры дисциплинарных взысканий, предусмотренной ст. 193 ТК РФ, а также предусмотренного ст. 55 в действующего в настоящее время Закона РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 дисциплинарного расследования при увольнении по данному основанию; в п. 4 ст. 56 указанного Закона также не конкретизировалось, что это основание является дисциплинарным проступком, оно отнесено лишь к дополнительным основаниям для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора. В ч. 4 ст. 48 Закона об образовании предусмотрено: «Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных ч. 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации». Это – нововведение в регулировании труда педагогических работников, поскольку ранее при аттестации проверялось только соответствие работника требованиям квалификации на данный момент.

В отношении увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ можно сказать, что существенно нарушаются права педагогических работников: работодатель не обязан с работника запрашивать объяснение (поэтому не выясняет уважительность причины проступка), не предусматриваются соответствующие сроки дисциплинарного взыскания (дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка), возникают сложности в проведении дисциплинарного расследования, работодателем не учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, поскольку данное основание законодатель к дисциплинарным увольнениям не относит. Удивительный подход законодателя к

п. 2 ст. 336 ТК РФ прослеживается при анализе ч. 4 ст. 261 ТК РФ, из которой следует ограничение гарантий, предоставляемых женщинам-педагогам (остальных категорий женщин-работниц это не касается), имеющих ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью и другими субъектами, указанными в данной статье, подлежащими увольнению, как и все, при ликвидации предприятия и за виновные действия (п. 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81), а также по п. 2 ст. 336 ТК РФ, который предусматривает применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, то есть касается исключительно педагогического работника.

Увольнение за совершение аморального проступка допускается только в отношении ограниченного круга субъектов трудовых правоотношений, который не подлежит расширительному толкованию. В п. 46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 « о применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отмечено: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей, воспитателей детских учреждений...».

Дополнительные основания увольнения, предусмотренные ст. 336 ТК РФ, применяются исключительно в отношении педагогических работников соответствующих образовательных и иных учреждений, то есть круг субъектов, увольнение которых допускается, еще уже.

Трудовое законодательство не раскрывает понятия «аморальный проступок» и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, в связи с чем возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований прекращения трудового договора с работником, для которого воспитательные функции являются основным содержанием его работы.

Ответ на вопрос, является ли аморальный поступок такого работника дисциплинарным, зависит во многом от понимания трудовых обязанностей работника, их связи с воспитательной функцией. К числу аморальных проступков, например, ученые традиционно относят применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием. Эта точка зрения соответствует и судебной практике, которая рассматривает как аморальный проступок нецензурную брань, издевательство, оскорбительное приставание, побуждение к вступлению в половую связь, физическое или психическое воздействие работника на обучающегося, воспитанника (побои, удар рукой) и т.д. В апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда по делу № 33-6014/14 определено, что аморальным является неправильный, плохой, злой, негуманный, не соответствующий общепринятым идеалам, ценностям и принципам проступок, осуждаемое обществом поведение в быту, ложь, измены, предательство.

В результате анализа можно сделать вывод о том, что понятие аморального проступка поглощает понятие психического и физического насилия над личностью, и увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ фактически дублирует увольнение по п. 8 ст. 81 ТК РФ, но без соответствующих гарантий.

В научной литературе встречается и более широкое определение аморального проступка, когда оценивается не только действие работника по отношению к воспитаннику, обучающемуся, но и поведение в быту, после работы. Например, распитие спиртных напитков или появление в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство или общественную нравственность, вождение автомобиля в состоянии алкогольного опьянения.

Неоднозначность судебной практики по данной категории дел создает трудности при применении норм трудового законодательства. В сложившейся ситуации необходимо на основе судебных решений выделить наиболее распространенные виды аморальных проступков и в соответствии с этим осуществить более четкое разъяснение законодателя о том, что признавать аморальными действиями работников, осуществляющих воспитательные функции.

Ранее действовавший КЗоТ РФ содержал в п. 3 ст. 254 аналогичную формулировку основания увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, что также порождало трудности в судебной практике.

В ныне действующем ТК РФ законодателем сделана попытка конкретизировать общую норму п. 8 ст. 81 введением в п. 1, 2 ст. 336 дополнительных оснований увольнения педагогических работников, которые в подавляющем большинстве случаев и осуществляют воспитание несовершеннолетних граждан. Данная статья предоставляет работодателю право расторгнуть трудовой договор с педагогом в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения. Часть 1 ст. 25 Закона об образовании определяет: «Образовательная организация действует на основании устава, утвержденного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации»; п. 11 ч. 1 ст. 48 данного закона обязывает соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка. При этом, что такое грубое нарушение Устава организации, законодатель не устанавливает. Например, п. 7 ст. 48 Закона об образовании предписывает систематически повышать свой профессиональный уровень. Устав Южно-Уральского государственного университета (п. 7.16) устанавливает, что повышение квалификации научно-педагогических работников вуза проводится не реже одного раза в пять лет и, значит, на практике отказ от повышения квалификации является грубым дисциплинарным нарушением, поскольку отсутствие повышения квалификации может стать основанием для отказа в заключении или продлении трудового договора с педагогическим работником, не прошедшим обязательный конкурс на занятие определенной должности. Или, например, нарушение обязанности проходить предварительный и последующие медицинские осмотры также считается нарушением трудовой дисциплины и устава организации, но кто должен устанавливать, является ли оно грубым. Хотя если нарушение трудовой дисциплины (и не только по нормам устава) является повторным (неоднократным), то и по общим

нормам ТК РФ (п. 5 ст. 81 ТК РФ) увольнение будет дисциплинарным.

Кроме того, п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ связывает увольнение педагогического работника за применение методов воспитания, связанных с физическим насилием только в отношении обучающегося, воспитанника. Часть 3 ст. 43 Закона об образовании устанавливает: применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается. Но трудовая деятельность данных работников имеет особое правовое и социальное значение, поскольку труд данных работников накладывает на них ответственность за собственное поведение, требует высокого морального поведения. Поэтому совершение насильственных действий в отношении любой личности, не только обучающегося и воспитанника, должно расцениваться как аморальное поведение, не совместимое с продолжением данной работы.

Одним из новейших оснований дисциплинарных увольнений по нормам ТК РФ стало прекращение трудовых отношений по п. 7.1 ст. 81 ТК РФ – непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. В 2012 году понятие «конфликт интересов» появилось в ТК РФ. В ч. 2, 3 ст. 349 ТК РФ законодатель дает определение понятий личной заинтересованности и конфликта интересов. В определении прямо указывается, что речь идет о предотвращении конфликта интересов в рамках трудовых отношений работника и корпорации.

При этом для законодателя интерес представляет формирование прежде всего условий, исключающих коррупционные составляющие при осуществлении работником трудовых обязанностей. Центральным звеном в основе конфликта интересов на государственной и муниципальной службе законодателем выделяется именно заинтересованность материального свойства.

Кроме того, конфликт интересов как определенная категория в последнее время появилась еще в одной профессиональной области – образовании. Закон об образовании фиксировал факт постоянного нахождения педагогического работника в подобной ситуации, в отличие от гражданских, государственных и муниципальных служащих, которые могут находиться в состоянии конфликта интересов по большей части тогда,

когда возникают ситуации, дающие им возможность принимать решения, которые в конечном счете могут привести к получению материальной или иной выгоды лично ими или же членами их семей, знакомыми. Для педагогического работника ч. 2 ст. 48 Закона об образовании устанавливает, что педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника. То есть в данном случае конфликт интересов проявляется во взимании платы за обучение, например, студентов, которых обязаны учить в рамках учебного процесса в образовательном учреждении или за оказание в некоторых случаях дополнительных образовательных услуг через университет. В данной ситуации фактически развивается два направления конфликта: между учреждением и преподавателем (средства за дополнительные услуги не поступают на счет университета) и между преподавателем и тем, кто оплачивает обучение студента. Они за то, чтобы получить знания, уже заплатили и вправе требовать качественного выполнения образовательных услуг от учреждения, если преподаватель не качественно выполняет свои обязанности (дилемма: за зарплату не может научить, а за дополнительные к зарплате деньги может). По большому счету образовательному учреждению выгодно иметь успевающего в учебе студента. А вот

каким способом достигнуты эти успехи: самостоятельно, при изучении дисциплины с преподавателем на занятиях или с преподавателем сверх занятий за деньги мало кого интересует. Представляется, что такой «дополнительный» вид деятельности преподавателя просто должен быть запрещен, а понятие конфликта интересов для педагогического работника должно содержать получение такой личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и от которой образовательное учреждение теряет средства или другие нематериальные выгоды, например, престиж (или) деловую репутацию. Дисциплинарное увольнение по данному основанию возможно, если конфликт интересов не урегулирован, но если преподаватель предпринял меры для его урегулирования, то есть прекратил за деньги заниматься со студентом, то и конфликт исчерпан и увольнение невозможно. Такое узкое толкование конфликта интересов преподавателя подрывает идею борьбы с коррупцией и в данном контексте должно приводить к борьбе со взятками, если таковые имеются, или злоупотреблением служебными полномочиями.

Профессиональное выполнение педагогами своих обязанностей, установленных моральных норм способствует формированию здорового гражданского общества, является гарантией ответственного отношения к результатам своей педагогической деятельности и не приводит к дисциплинарным увольнениям.

Дацко Наталья Петровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: dacnata2004@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 17 декабря 2015 г.

DISCIPLINARY DISCHARGE OF TEACHING EMPLOYEES IN THE RUSSIAN FEDERATION

N. P. Datsko

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

As a result of the conducted analysis of regulatory acts containing employment and labour laws in terms of using disciplinary liability with respect to teachers it's found out that in case of special disciplinary responsibility that workers can hold, the law provides much stricter measures in comparison with general disciplinary liability and also additional grounds for dismissal. It is noted that this increasing interest to such layoffs is driven by one of the newest ground for disciplinary discharge that is non-acceptance of measures to avert or manage a conflict of worker's interest. Also, the author pays attention to dismissal of teachers resulting from acts of indecency, which is incompatible with their further work. Conclusions and suggestions made in this article can be used in the sphere of regulation of teachers' labour.

Keywords: *disciplinary discharge, teaching employees, conflict of interest, amoral offence.*

Nataliya Petrovna Datsko – Candidate of Science (Law), Associate Professor of Labour and Social Law Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: danatali2004@mail.ru.

Received 17 December 2015.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Дацко, Н. П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации / Н. П. Дацко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 1. – С. 67–72. DOI: 10.14529/law160111.

FOR CITATION

Datsko N. P. Disciplinary discharge of teaching employees in the Russian Federation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 1, pp. 67–72. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160111.
