

Секция 2
**РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА**

УДК: 349.2

**АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА:
ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**
**IMMORAL MISCONDUCT OF A TEACHER: QUESTIONS
OF THEORY AND PRACTICE**

В.Ю. Артемьева, Н.О. Харина
V.Yu. Artemieva, N.O. Kharina
ФГБОУ ВО «ГГПИ им. В.Г. Короленко»
(г. Глазов, Российская Федерация)
Науч. рук. – Т.Е. Щенина,
канд. юрид. наук, доцент

Аннотация: целью данной работы является рассмотрение ответственности педагогических работников при совершении аморального проступка. В целях систематизации и прогноза дальнейшего совершенствования ответственности и обязанностей педагогических работников проведен анализ действующего законодательства Российской Федерации. Основываясь на судебной практике и теоретических подходах, авторы предлагают собственное определение аморального проступка и перечень действий, которые следует учитывать правоприменителям.

Annotation: the purpose of this work is to consider the responsibility of teaching staff in the commission of immoral misconduct. In order to systematize and forecast further improvement of the responsibility and responsibilities of teachers, the analysis of the current legislation of the Russian Federation is carried out.

Based on judicial practice and theoretical approaches, the authors propose their own definition of immoral misconduct and a list of actions that should be taken into account by law enforcement officers.

Ключевые слова: педагогический работник, юридическая ответственность, трудовой кодекс, аморальный проступок.

Key words: teacher, legal responsibility, labor code, immoral misconduct.

Проблемные правовые вопросы применительной практики в сфере образования остаются по-прежнему актуальными. Наиболее злободневными являются проблемы, связанные с расторжением с работником, осуществляющим воспитательные функции, по инициативе работодателя трудового договора за совершение аморального проступка.

Данное понятие, закрепленное в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) [1], вызывает множество вопросов, как с позиции законодательства, так и судебной практики, и является предметом дискуссий ученых-правоведов. Недавние сообщения средств массовой информации дают повод утверждать, что упоминающееся в ТК РФ понятие аморального проступка требует исследования и с теоретической, и практической точки зрения [2].

Аморальный проступок, в отличие от правонарушения, не находит своего закрепления в законодательстве, поэтому часто возникают вопросы, что следует считать аморальным? Критериев, квалифицирующих признаки аморальности тех или иных действий

работника, в законодательстве не прописано, в отличие от аморальных деяний, прямо закрепленных законом. В связи с этим вопросы степени аморальности и расторжения трудового договора с работником остаются на усмотрение работодателя. По мнению ученых, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по указанному основанию может быть произведено только при наличии зафиксированного конкретного аморального проступка [3, с. 33]. Подобный подход существует и в трудовом законодательстве стран СНГ [4].

Не будет ошибкой считать, что норма об аморальном проступке, предусмотренная ст. 81 ТК РФ, тождественна норме, закрепленной в п. 2 ст. 336 ТК РФ о психическом и физическом насилии педагогом над личностью учащегося. Это еще раз подтверждает, что законодатель не дает подробного легального объяснения того, что следует понимать под аморальным проступком.

Ни в законодательстве, ни в судебной и административной практике не сложилось также единообразного подхода и к критериям аморальности действий работника, осуществляющего воспитательные функции.

Работодатель в лице администрации образовательной организации или судья при вынесении решения о том, насколько были аморальны действия работника, опираются лишь на собственные убеждения. По нашему мнению, такой подход недопустим, так как сложившаяся негативная практика может впоследствии сломать карьеру работнику. В ст. 81 ТК РФ аморальный проступок в плоскости ее применения носит коррупционный характер. Таким образом, у работодателя имеется полный карт-бланш увольнять неугодных сотрудников исходя из собственных убеждений об общественной морали, которая к тому же является довольно переменчивой.

В российском законодательстве нет законодательного акта, содержащего легальную дефиницию аморального проступка. Однако она имеется в нормах международного права. Так, заслуживает внимания Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования [5]. Под аморальным проступком в нем понимается следующее: подделка или фальсификация результатов научных исследований; чрезмерные финансовые нарушения; сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, высказывания серьезных угроз в их адрес; извлечение противоправной выгоды из учебного процесса путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение. В Рекомендации также предусмотрена норма о том, что не имеет значения место совершения аморального проступка – на рабочем месте или в быту.

Очевидно, в ТК РФ необходима специальная норма, предусматривающая не только легальное определение аморального проступка, но и перечень действий, подпадающих под него. Суды и работодатели самостоятельно определяют аморальность совершенного проступка, что вносит путаницу в практику правоприменения. Опираясь на анализ судебной практики, можно назвать следующие деяния, подпадающие под категорию аморального проступка: применение физической силы в отношении несовершеннолетнего или коллеги, родственника; скандалы с коллегами и родственниками; употребление спиртных напитков, наркотических веществ в общественном месте, появление в состоянии опьянения в общественном месте, а также вовлечение в это несовершеннолетних; использование ненормативной лексики в присутствии несовершеннолетних; негативная оценка других преподавателей и администрации учебного заведения; понуждение детей к действиям сексуального характера (даже если привлечения к уголовной ответственности не было); понуждение воспитанника к обману; подработка по совместительству в ночном клубе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в сложившихся реалиях, исходя из судебной практики и отсутствия единых законодательных критериев аморальности анализируемого проступка, следует предусмотреть в ТК РФ его конкретные

квалифицирующие признаки с целью предотвращения субъективного толкования работодателем или судом аморальности деяния.

В ТК РФ необходимо также закрепить легальное определение аморального проступка работника, выполняющего воспитательные функции. По нашему мнению, аморальный проступок – это деяние, несовместимое с дальнейшей работой, если этот проступок оказал негативное воздействие на целевую аудиторию или дает основания предполагать, что сотрудник может в дальнейшем совершить аналогичное или подобное деяние. Считаем верным рекомендовать закрепить перечень деяний, квалифицирующихся как аморальный проступок: вовлечение несовершеннолетних в распитие алкогольных напитков; мелкое хулиганство; совершение в присутствии обучающихся (воспитанников) непристойных телодвижений; принуждение обучающихся совершать действия, унижающие их достоинство; причинение физических страданий; издевательство и жестокое обращение с животными в присутствии обучающихся (воспитанников).

Норма, предусматривающая увольнение педагогических работников за совершение аморального проступка вне рабочего времени, в быту, по нашему мнению, противоречит принципу равенства и еще раз подчеркивает предвзятое отношение к педагогам, делая его юридически более уязвимым по сравнению с другими гражданами. Таким образом, педагогический работник не может быть уволен за совершение аморального проступка вне рабочего места и времени.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 29.12. 2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. История о требовании уволить учительницу за покупку нижнего белья не подтвердилась. URL://<https://zen.yandex.ru>
3. Жильцов, М., Слюмина, О. Понятие «аморальный проступок» в трудовом праве // Кадровик. 2013. № 7. С. 33-37.
4. Минько, Н. С. Прекращение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка // Вестник Гродненского журнала университета имени Ивана Купалы. Сер.: Юриспруденция. 2015. – № 2 (191). – С. 63–68.
5. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования (Париж, 11 нояб. 1997 г.). URL: <http://lexed.ru/mpravo/razde>.