

*Антонова Анастасия Юрьевна*

студентка

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

## **ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ЗА АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК**

*Аннотация:* увольнение педагогического работника за аморальный проступок, как правило, вызывает широкий общественный резонанс, в этой связи важно понимать юридические тонкости данной процедуры, рассмотренные в статье.

*Ключевые слова:* аморальный проступок, процедура увольнения, законность увольнения.

В современном обществе педагог воспринимается носителем моральных ценностей и традиционных устоев, которые он обязан передать последующим поколениям. Случаи нарушения педагогом норм морали особенно остро воспринимаются обществом.

Несмотря на это, в последнее время случаи увольнения педагогов за аморальное поведение не являются редкостью.

Следует иметь в виду, что в законодательстве, в частности, в Трудовом кодексе РФ, отсутствует определение аморального поступка, что усложняет квалификацию поступков (слов, действий, поведения), вызывающих общественное порицание. Тем не менее, работодатель вправе относить к аморальным поступкам любые поступки на основе личных представлений о моральных ценностях. В целом, аморальным поведением принято считать действия, которые формально не нарушают закон, но вызывают общественное порицание.

Обзор судебной практики показал, что к аморальным проступкам однозначно относятся развратные действия, драка, грубые нецензурные высказыва-

ния, принуждение ко лжи, доказанное введение в заблуждение, что привело к негативным последствиям в функционировании организации и др.

Необходимо обратиться к п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, который предусматривает увольнение работника за аморальный проступок (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) [1].

Прежде всего необходимо понять кто может быть уволен за аморальный проступок.

Следует обратить внимание, что по данному основанию можно уволить лишь работника, выполняющего воспитательные функции. Причем неважно, где такой проступок был совершен – на работе или же в быту.

Ярким примером, характеризующим позицию судов по данному вопросу, может послужить следующая ситуация. В суд с иском к СОШ обратились учитель и заместитель директора по хозяйственной деятельности с требованием о восстановлении на работе, которые ранее были уволены за грубую перепалку, переросшую в драку, произошедшую на глазах учеников и родителей во время проведения школьной спартакиады. Учитель и заместитель директора были уволены по п. 8 ч. 1 ст. 81.

Суд, ознакомившись с материалами дела, принял решение о восстановлении на работе заместителя директора по хозяйственной деятельности, поскольку должностная инструкция данного работника не предусматривает осуществления воспитательной функции. Учителю было отказано в удовлетворении иска, поскольку должностная инструкция учителя предусматривает осуществление им воспитательной функции [2].

Функцию обучения осуществляют и иные работники, не относящиеся к педагогическим работникам. Например, машинист-инструктор локомотивного депо обратился в суд с требованием восстановления на работе, с которой ранее был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81. Машинист-инструктор требовал денежные средства у другого машиниста за включение его в список на поощрение за безаварийное управление. Суд посчитал, что данное основание служит причиной

увольнения только тех работников, для которых воспитательные функции являются основным содержанием их труда. По мнению суда, выполняемая истцом работа связана с обучением работников локомотивных бригад с целью развития их профессиональных навыков их работы по основной специальности, но не соответствующего образования, а локомотивное депо не относится к образовательной организации. Машинист-инструктор был восстановлен на работе (постановление Омского областного суда от 03.09.2008 33–3296/2008) [3].

Воспитательную функцию осуществляют не только учителя и педагогические работники образовательных организаций, но и тренеры, работники развивающих кружков разной направленности, студий, курсов, воспитатели дошкольных учреждений и др.

Законность увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 обусловлена одновременным наличием таких обстоятельств, как сам факт совершения аморального проступка, наличие воспитательной функции в должностной инструкции работника, который совершил проступок по рассматриваемому основанию, несовместимость проступка с дальнейшей трудовой деятельностью работника в данной должности. Если какое-то из указанных обстоятельств отсутствует, то увольнение по рассматриваемому основанию не является законным.

Кроме того, законность увольнения по рассматриваемому основанию предполагает строгое соблюдение самой процедуры увольнения со стороны работодателя. Данная процедура включает в себя несколько этапов:

этап 1 – фиксирование аморального проступка в форме докладной (служебной) записки, в которой подробно излагается суть аморального проступка, привлекаются свидетели проступка;

этап 2 – поступление от работника объяснительной в течение 2-х рабочих дней (если объяснительная не поступила, необходимо оформить акт об отсутствии объяснений);

этап 3 – формирование комиссии по служебному расследованию по рассматриваемому основанию, задача которой по имеющимся материалам, сфор-

мировать мнение о том, был ли сам факт аморального проступка или же нет (оформляется актом служебного расследования);

этап 4 – в случае, если факт аморального проступка установлен комиссией, то принимается решение о дисциплинарном взыскании – выговор либо увольнение;

этап 5 – если принято решение об увольнении, издается приказ об увольнении установленной формы и оформляется само увольнение (осуществляется соответствующая запись в трудовую книжку, производятся причитающиеся работнику выплаты).

В качестве основания увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 служит докладная записка, объяснительная от работника, совершившего проступок, акт служебного расследования. Работник знакомится с приказом об увольнении за совершение аморального проступка под роспись [4].

Таким образом, четкое соблюдение процедуры увольнения по рассматриваемому основанию позволит избежать негативных последствий для организации от длительных судебных разбирательств, и, косвенно, будет являться средством профилактики подобных проступков в трудовом (педагогическом) коллективе.

### ***Список литературы***

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

2. Комментарий судебной практики. Вып. 10 / под ред. О. Абрамовой, М. Бочарниковой. – М.: Юридическая литература, 2004. – С. 18.

3. Бюллетень судебной практики Омского областного суда. – 2008. – №3 (36) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=2003#GQmTQvSKaluqAAjq>

4. Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PKV;n=201;dst=100978#58EnQvSfXxhUjsHc>