



Сурина Полина Дмитриевна

Российский государственный университет правосудия

Северо-Западный филиал

Россия, Санкт-Петербург

polina.surina.99@mail.ru

Surina Polina

Russian State University of Justice

Northwest Branch

Russia, Saint Petersburg

ПРАВО ПЕДАГОГА НА ОХРАНУ ДОСТОИНСТВА ЛИЧНОСТИ В ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье рассматривается механизм защиты достоинства личности педагога в период трудовой деятельности, анализируются проблемы применения к педагогу дисциплинарного взыскания в виде увольнения за совершение аморального проступка. Законодательством не предусмотрены конкретные критерии для определения аморальности проступка, в связи с чем работодатель опирается на собственные представления о морали при привлечении работника к ответственности. Автором предлагается механизм защиты достоинства педагога при привлечении его к дисциплинарной ответственности за совершение проступка, расцениваемого работодателем как аморальный.

Ключевые слова: аморальный проступок, достоинство личности педагога, место совершения аморального проступка, критерии аморального проступка, защита достоинства в трудовой деятельности.

THE RIGHT OF A TEACHER TO PROTECT THE DIGNITY OF THE PERSONALITY DURING THE LABOR ACTIVITY



Annotation: the article examines the mechanism of protecting the dignity of the teacher's personality during the period of work, highlights the application of disciplinary punishment to the teacher in the form of dismissal for committing immoral misconduct. The legislation does not provide specific criteria for recognizing a particular offense as immoral, in connection with which the employer relies on his own ideas about morality when holding an employee accountable. The author suggests a mechanism for protecting the dignity of a teacher for committing an immoral offense.

Key words: immoral misconduct, protecting the dignity of the teacher's personality, the place of committing an immoral offense, criterion for immoral misconduct, protecting the dignity of the teacher's personality during the period of work.

В соответствии со ст. 21 Конституции Российской Федерации достоинство личности охраняется государством. [1]. Статья 2 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в развитие названных конституционных положений закрепляет в качестве одного из основных принципов правового регулирования труда «обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности». Соответственно, принцип обеспечения права работника на защиту достоинства следует относить к основополагающим началам трудового права.

Однако законодатель не закрепляет определения данного принципа, не раскрывает его содержания, что свидетельствует исключительно о провозглашении необходимости обеспечения данного права [2, с. 107-114], а также не закрепляет понятие «достоинство личности». По этой причине искать содержательную составляющую данных понятий следует в научной литературе. Так, Красавчикова Л.О. полагает, что «достоинство – самооценка личности своих моральных, деловых и иных социальных качеств» [3, с. 186].

Хашем Т.А. обоснованно обращает внимание на то, что достоинство личности сопряжено, в том числе, с восприятием личностью себя «как



представителя определенной социальной группы или общности, ценности самой этой общности» [4].

Таким образом, достоинство личности можно определить как оценку собственной личности, а также, моральных и деловых качеств, самоуважение этих качеств.

В науке также отсутствует единообразное определение понятия «достоинство личности» и содержание по-разному трактуется наполнение данного принципа.

А.Б. Жерукова в содержании данного принципа выделяет ряд юридически значимых обстоятельств: 1) за работником признается право на собственное достоинство и его защиту в период осуществления трудовой деятельности; 2) у работодателя возникает обязанность по соблюдению достоинства каждого работника; 3) у государства возникает обязанность по обеспечению права работника на защиту своего достоинства [5, с. 70].

О.В. Щербакова рассматривает данный принцип в нескольких аспектах: 1) как юридическую самостоятельность работника и необходимость его подчинения только правилам внутреннего трудового распорядка, 2) как ценность самой личности человека, а не работника как средства достижения работодателем своих целей, 3) как неотъемлемое и принадлежащее каждому право на защиту своего достоинства, не зависящее от трудовых достижений [6, с. 125].

В настоящее время есть ряд профессий, для которых достоинство как совокупность моральных и деловых качеств имеет особое значение именно с точки зрения осуществления своей трудовой функции. К категории работников, к которым предъявляются особые требования как на стадии трудоустройства, так и в период осуществления трудовой деятельности относятся педагоги.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), провозглашающий



академические права и свободы, в ч. 4 ст. 47 специально оговаривает, что они должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений и норм профессиональной этики, закрепленных в локальных нормативных актах. При этом п. 2 ч. 1 ст. 48 данного Закона еще раз подчеркивает обязанность педагогов работниками «соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики» [7].

Мы видим, что законодатель закрепил повышенные требования к педагогам, указав на обязанность образовательных учреждений разрабатывать локальные акты, содержащие нормы этики и морали, а педагогическим работникам соблюдать положения таких актов. Эти требования обуславливают и существование такого основания привлечения педагога к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, как совершение аморального проступка, причем вне зависимости от места его совершения – на работе или в быту.

В связи с тем, что увольнение за совершение аморального проступка означает испорченную репутацию и фактическое ограничение доступа к профессии, то возникает вопрос: где тонкая грань между оценкой поведения педагога как допустимого и признанием его аморальным?

Моральные принципы вырабатываются в результате социального взаимодействия и отражают опыт поколений, признаются таковыми обществом в целом, при этом возникают и принципы отдельных социальных групп. В результате общество создает требования к своим членам, одобряет или порицает их поведение. Действенность таких принципов зависит от того, насколько субъект воспринимает их как необходимый ориентир при совершении поступков, взаимодействии с иными членами социума. Оценка собственного поведения, внутренний самоконтроль – важнейшая составляющая моральных норм [8, с. 75-82]. Нормы морали становятся, наряду с нормами права, регулятором общественных отношений и даже пересекаются при регулировании



отдельных видов этих отношений, дополняя друг друга, как это имеет место в сфере образования.

Нормы морали, в отличие от правовых норм, характеризуются неопределенностью содержания и подвижностью границ и именно поэтому ни в одном нормативном правовом акте не содержится понятия аморального проступка, то есть можно сделать вывод, что работодатели самостоятельно решают, какое поведение работника содержит признаки аморальности. Тем не менее такое основание увольнения педагогов за совершение аморального проступка достаточно широко распространено на практике часто встречаются случаи такого увольнения педагогов.

Так, к примеру, был уволен преподавателя вуза за совершение аморального проступка: при общении со студентами и аспирантами он употреблял ненормативную лексику и распивал спиртные напитки [9]. Данный проступок с большинством членов общества расценят в качестве аморального. Но не всегда оценка поведения педагогического работника будет так однозначна.

Известно множество историй, когда обвинение педагога в совершении аморальных проступков вызвало общественный резонанс поскольку значительная часть общества не расценивала то или иное поведение педагога как противоречащее нормам морали. Примером может служить увольнение учителя русского языка и литературы. Педагог, которая, пропагандируя здоровый образ жизни путем закаливания организма выложила в социальные сети фото с соревнований, на которых она была в купальнике. Один из родителей обучающихся посчитал указанный поступок учителя неприемлемым, в связи с чем обратился с жалобой на педагога к руководству образовательного учреждения. Руководство приняло решение об увольнении работника за совершение поступка, противоречащего морально-нравственным нормам. Однако, когда ситуация получило широкую огласку в средствах массовой информации, педагога восстановили на работе, но в течение нескольких недель



ее уроки контролировались руководством школы и вышестоящими инстанциями. Женщина была вынуждена написать заявление об увольнении по собственному желанию в связи с невозможностью продолжать работать в таких тяжелых с моральной точки зрения условиях [10, с. 166].

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что даже при неопределенности и изменчивость моральных норм, есть очевидные и понятные большому кругу людей вещи, а есть такие, которые нельзя оценить однозначно. При этом само определение аморального проступка мы находим только в теории – законодатель его никак не формулирует. Приведем некоторые из них.

М.Ю. Беликова полагает, что «аморальный проступок представляет собой морально-нравственную оценку деяния работника, хотя в трудовых отношениях оценка поведения работника происходит по правовому критерию» [11, с. 12]. Ситникова Е.Г. и Сенаторова Н.В. предлагают под аморальным проступком понимать «деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе как в целом, так и в конкретном коллективе» [12, с. 176]. К.Н. Гусов считает, что «аморальный проступок - виновное, противоправное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащее содержанию трудовых обязанностей и тем самым дискредитирующее служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующих работников» [13, с. 56].

Исходя из подходов, сложившихся по данной тематике в научной литературе за последние несколько лет, можно сделать вывод о том, что сложность квалификации того или иного поступка через призму аморального вызвана умолчанием законодателя относительно понятия «аморальность». И это вполне объяснимо, ведь, как мы показали выше, мораль – понятие подвижное, меняющееся, нормам ее не присуще качество определенности (в отличие от норм права), поэтому и представитель работодателя, и судья при принятии решения о признании действий работника нарушающими нормы морали опираются лишь



на собственные убеждения и представления о допустимом поведении. Неопределенность, размытость понятия аморальности приводит к тому, что репутация педагога, обвиненного в недостойном поведении, в глазах учеников и родителей может быть испорчена без достаточных на то оснований, и это может сломать карьеру. По этой причине при решении подобных вопросов всегда следует помнить об относительности норм морали, а также не оценивать проступок изолированно от иных обстоятельств, таких как психологическое состояние работника в момент совершения проступка, отношение к возлагаемым на него обязанностям до его совершения; выяснение сложившейся ситуации в личной жизни (например, развод, смерть, тяжелая болезнь родственника и т.п.) [14, с. 67-72].

Стоит отметить, что на международном уровне мы находим конкретизацию понятия «аморальный проступок». Так, Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений от 11 ноября 1997 г. содержит указание на возможность увольнения педагогов за аморальное поведение только по веским причинам, к которым предложено относить как недостойное поведение в отношении учащихся или коллег (такое как сексуальные домогательства или сексуальные услуги, высказывание серьезных угроз в их адрес, извлечение противоправной выгоды путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение), так и серьезные осуждаемые проступки, касающиеся исследовательской этики или финансовых операций (такие как фальсификация результатов научных исследований, серьезные финансовые нарушения) [15].

Соответственно, у нашего законодателя есть ориентир для уточнения понятия «аморальный поступок», а также признаки и критерии оценивания аморальности. В связи с чем, на наш взгляд, законодателю необходимо конкретизировать понятие аморального проступка, ориентируясь на приведенные Рекомендации.



Описанная выше проблема не является единственной. Статьей 81 ТК РФ закрепляется положение о том, что для увольнения за совершение аморального проступка неважно, где он был совершен: на работе, в нерабочее время или за пределами образовательной организации, наблюдали ли обучающиеся его совершение. Проступок, совершенный на работе и в связи с работой, расценивается законодателем как дисциплинарный, а иные проступки таковыми законодателем не рассматриваются, в связи с чем процедура привлечения к дисциплинарной ответственности, содержащаяся в ст. 193 ТК РФ, в таких ситуациях не применяется. Соответственно, у работника не истребуется объяснение, не исследуются обстоятельства, сопутствующие такому поведению, что лишает работника возможности объяснить свое поведение, привести доводы в защиту своего права на оставление на работе. Кроме того, такое увольнение может быть совершено в течение года с момента совершения проступка, тогда как для дисциплинарных проступков предусмотрен более короткий пресекательный срок – шесть месяцев.

На наш взгляд, для охраны достоинства педагога и защиты его прав необходимо законодательно признать совершение аморального проступка вне места работы и вне связи с работой дисциплинарным проступком, так как работник, который выполняет воспитательную функцию, при трудоустройстве принимает на себя в том числе определенные запреты и моральные обязательства, которые распространяются на все его поведение. В таком аспекте проступок, совершенный вне места работы, следует рассматривать как дисциплинарный, а также использовать установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания.

Кроме того, при оценивании аморальности совершенного проступка, вне зависимости от места и времени его совершения, необходимо дать возможность педагогическому работнику объяснить мотивы и цели своего поведения, а работодатель должен установить признаки негативного влияния на выполнение



воспитательной функции, вероятность повторного совершения проступка, а также насколько аморальное поведение педагога скажется на воспитанниках. При таком закреплённом в законодательстве подходе педагогу может быть гарантирована охрана достоинства личности.

Еще одним чувствительным моментом в профессиональной деятельности педагога является законодательное ограничение допуска к работе лиц, имеющих или имевших судимость (привлекавшихся у уголовной ответственности) за определенные преступления, указанные в ст. 331 ТК РФ.

Для тех же лиц, кто был осужден за преступления, не попадающие под прямой запрет, существует определенная процедура оценки их морально-нравственных качеств с точки возможности обучать и воспитывать детей.

В развитие положения ТК РФ принято Постановление Правительства РФ от 05.08.2015 № 796, которое позволяет такому лицу реализовать свое право на труд [16], т.е. государство предусмотрело механизм защиты лица с судимостью, претендующего на вакансию педагогического работника, посредством принятия комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав решения о разрешении или отказе в трудоустройстве педагогом осужденных лиц. Предусмотренное правовое регулирование, на наш взгляд, может служить основанием для охраны достоинства личности, создавая условия для трудоустройства без предвзятости к тому, кто однажды совершил ошибку.

Но так ли часто комиссии принимают решения в пользу педагогов? Изучив практику ряда субъектов Российской Федерации о принятии решений комиссиями по делам несовершеннолетних, мы приходим к выводу, что механизм защиты охраны достоинства педагога в данном аспекте работает. За период с 2017 г. по настоящее время решение о допуске педагога к преподавательской деятельности комиссией по делам несовершеннолетних Республики Алтай принято в отношении 108 претендентов, отказано 36 [17].



Комиссией Краснодарского края принято 344, отказано 59 [18], при этом часть отказов обосновывается несоблюдением процедуры подачи заявления.

Учитывая изложенное, наличие судимости за те преступления, с которыми работник имеет право реализовать себя в качестве педагога, не лишает возможности соискателя трудоустроиться через комиссию по делам несовершеннолетних, что говорит о том, что механизм защиты достоинства лица, однажды оступившегося, работает и позволяет не допустить умаления чести и достоинства работника.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что педагогические работники остаются примером для подражания, субъектом пристального внимания со стороны руководства, родителей и обучающихся. К ним проявляют серьезные моральные, нравственные и правовые требования, при нарушении которых могут быть последствия в виде увольнения, а в некоторых случаях и вовсе запрет на педагогическую деятельность. В связи с этим необходимо тщательно анализировать причины и условия совершения возможного аморального проступка педагогом. Кроме того, следует разработать унифицированный механизм привлечения педагога к ответственности за совершение аморального проступка независимо от места его совершения. При решении же комиссиями по делам несовершеннолетних вопроса о допуске лица к осуществлению преподавательской деятельности следует досконально изучать предоставленные кандидатами документы и без предвзятого мнения рассматривать каждое заявление соискателя для того, чтобы механизм охраны достоинства личности при реализации права на выбор рода деятельности работал.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Российская газета от 04.07.2020 № 144 (8198) // СПС «КонсультантПлюс»



2. Кириллова Л.С. О личных неимущественных правах работника // Вестник ВУиТ. - 2022. - №2 (101). — С. 107-114.
3. Хашем Т.А. Защита человеческого достоинства в Российской Федерации: конституционно-правовой анализ. Автореф. Дис. канд. юрид. наук. М., 2010.
4. Барабанова С.В., Крайсман Н.В., Шагиева Р.В. Право и мораль. // Вестник РУДН. // № 4. 2014. С. 75-82 // URL: <https://journals.rudn.ru/law/article/viewFile/5597/5050> (дата обращения: 18.04.2023).
5. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: дисс. ... канд.юрид. наук: 12.00.05. – М., 2011.- 180 с.
6. Щербакова О.В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности// Российский юридический журнал. - 2019. - № 1 (124). - С. 124-129. - С. 125.
7. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
8. Гражданское право. Учебник для вузов. Часть первая / Под общ. ред. Т.И. Илларионовой и др. М., 1998, С. 186.
9. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2019 № 33-21897/2019.
10. М.Г. Кусова. Мониторинг активности педагогических работников в социальных сетях как одна из превентивных мер по предупреждению аморальных поступков // Вопросы студенческой науки. – № 1 (53) – 2021 – С. 166 // НЭБ // URL:https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44679498_57196938.pdf (дата обращения: 22.04.2023).
11. Беликова М.Ю. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Научный вестник Государственного автономного



образовательного учреждения высшего профессионального образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». - 2015. - Т. 3. - С. 12.

12. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. - М.: Библиотека «Российской газеты». - 2015. - Вып. 13. - 176 с.

13. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М., 1982. С. 56.

14. Иванов А.А., Кандрашов Ю.А. Аморальный проступок педагогического работника: понятие и практика применения // Вестник Поволжского института управления. – № 3(20) – 2020 – 67-72. // URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/amoralnyu-prostupok-pedagogicheskogo-rabotnika-ponyatie-i-praktika-primeneniya> (дата обращения: 21.04.2023)

15. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования. Париж, 11 ноября 1997 г. // URL: <https://docs.cntd.ru/document/901839542> (дата обращения: 18.04.2023).

16. Постановление Правительства РФ от 05.08.2015 № 796 «Об утверждении Правил принятия комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации и осуществляющей деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, решения о допуске или недопуске лиц, имевших судимость, к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, а также формы этого решения».



17. Решения о допуске / недопуске лиц, имевших судимость граждан к трудовой деятельности с участием несовершеннолетних, Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Республики Алтай // URL: <https://www.altai-republic.ru/activity/komissiya-po-delam-nesovershenoletnikh/informatsiya-o-dopuske-ili-nedopuske-lits.php> (дата обращения: 30.04.2023).

18. Решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к трудовой деятельности лиц с судимостью // URL: <https://kdn-krd.ru/dopusk-k-trudovoy-deyatelnosti-lits-s-sudimostyu/resheniya-komissii/> (дата обращения: 30.04.2023).