

## **Особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников**

Важным фактором эффективности правовых норм, регулирующих дисциплину труда и ответственность за ее исполнение, является умелое и квалифицированное применение норм трудового права о дисциплинарной ответственности (как общей, так и специальной). Практика убеждает, что при правильном и законном использовании указанного законодательства такие нормы положительно влияют на поведение работников в процессе труда, укрепление трудовой дисциплины и, в конечном счете, на общее состояние правопорядка у данного работодателя. Поэтому привлечение работника к дисциплинарной ответственности должно осуществляться работодателем в строгом соответствии с общими правилами дисциплинарного производства.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса (далее - ТК РФ) за совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Для педагогических работников образовательных учреждений установлены специфические основания привлечения к дисциплинарной ответственности: грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также применение (в том числе однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Сначала рассмотрим, за какие проступки любой работодатель (в том числе и руководитель образовательного учреждения) может наложить взыскание, в какие сроки необходимо применить дисциплинарные меры воздействия, каков порядок наложения взыскания.

Статья 21 Трудового кодекса устанавливает основные трудовые обязанности работника:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, третьих лиц, находящемуся у работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Должностные обязанности прописываются в трудовом договоре и должностной инструкции. Наказать сотрудника можно только за неисполнение прямых трудовых обязанностей и несоблюдение трудовой дисциплины. Например, медицинский работник образовательного учреждения не обязан заниматься отправкой писем, если это не закреплено в трудовом договоре или должностной инструкции. Привлечь его к дисциплинарной ответственности за отказ заниматься отправкой писем нельзя, а вот, например, за периодические опоздания - можно.

Получается, что для наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен определить, нарушил ли работник должностные обязанности или дисциплину труда. С должностными обязанностями все ясно, а что понимать под дисциплиной труда? На этот вопрос отвечает ст. 189 ТК РФ: под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Обычно в организациях правила поведения закреплены в локальном нормативном акте - правилах внутреннего трудового распорядка. Они, в соответствии со ст. 190 ТК РФ, должны быть разработаны и утверждены руководителем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Если в организации отсутствует представительный орган, то под грифом утверждения или в конце документа рекомендуем произвести следующую запись: «Представительного органа работников на момент утверждения правил внутреннего распорядка не создано».

Итак, перечислим обстоятельства, позволяющие квалифицировать проступок работника как дисциплинарный:

- невыполнение действий, установленных должностной инструкцией, а равно совершение действий, не предусмотренных ею, или нарушение локальных нормативных актов организации (например, работодателю при возникновении спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания необходимо будет доказать, что работник совершил действия, запрещенные ему должностными обязанностями, или не совершил тех действий, которые должен был совершить в соответствии с трудовым договором или должностной инструкцией);

- трудовая обязанность исполнена ненадлежащим образом либо не исполнена вовсе (например, должностная инструкция уборщика служебных помещений предусматривает обязанность качественно проводить влажные и генеральные уборки аудиторий, если после

уборки остался мусор в корзинах, пыль на панелях и подоконниках, то уборка была ненадлежащей);

- поведение работника должно быть противоправным и связано с исполнением трудовых обязанностей (например, нельзя наложить дисциплинарное взыскание за нарушение правил поведения в общественных местах или за отказ от досрочного выхода из ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с производственной необходимостью);

- совершенное действие или бездействие должно быть виновным (нельзя налагать взыскание, если работник не исполнил трудовую обязанность или исполнил ее ненадлежащим образом, например, из-за отсутствия необходимых материалов, оборудования или стихийного природного бедствия).

Если хоть одно из вышеуказанных обстоятельств отсутствует, то поведение работника не является дисциплинарным проступком.

Кроме этого, в п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2<sup>1</sup> указаны случаи поведения работника, которые могут рассматриваться как дисциплинарный проступок:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе или рабочем месте (где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ)) более четырех часов подряд;

- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ). Следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением условий ст. 74 ТК РФ;

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе;

- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что было оговорено при приеме на работу.

Но п. 19 Постановления Пленума ВС РФ № 2 указывает, что в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Для некоторых категорий работников в ТК РФ оговорены свои причины наложения дисциплинарного взыскания. Например, для педагогических работников.

Как отмечает С. Ю. Головина, термин «педагог» является собирательным по отношению к работникам, выполняющим разного рода трудовые функции, связанные с обучением и воспитанием. Наиболее распространенные наименования должностей педагогов - воспитатель, учитель, преподаватель. Кроме того, к педагогам относятся классные воспитатели, инструкторы, тренеры, музыкальные руководители, вожатые, методисты, мастера производственного обучения, логопеды и др. Существуют должности, которые в своем наименовании содержат слово «педагог»: социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования.

К педагогическим работникам могут быть применены все предусмотренные трудовым законодательством виды дисциплинарных взысканий, т.е. замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

При этом перечень оснований увольнения, которое производится по инициативе работодателя в качестве меры дисциплинарного взыскания, по отношению к преподавателям расширен.

В качестве одного из дополнительных оснований увольнения педагогических работников предусматривает повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

Устав образовательного учреждения определенного типа и вида разрабатывается на основе соответствующего типового положения и утверждается учредителем.

Конкретные случаи и основания нарушения устава закрепляются, как правило, в уставах образовательных учреждений.

Если перечень отсутствует, грубым нарушением устава могут быть признаны систематическое неисполнение (или ненадлежащее исполнение) педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом, а также нарушение положений устава, запрещающих педагогическому работнику совершение определенных действий. Однако в случае обращения работника в суд с иском о восстановлении на работе работодателю потребуется обосно-

вать свою субъективную оценку двух нарушений устава в качестве грубых. Поэтому перечень грубых нарушений желательно предусмотреть в уставе.

Устав образовательного учреждения, как правило, называет обязанность педагогического работника соблюдать нормы различных локальных нормативных актов образовательного учреждения, например правил внутреннего распорядка. Нарушение их (систематические опоздания педагогического работника без уважительных причин к началу занятий, рабочей смены, пропуски педагогических, методических советов, в которых он должен принимать участие, неисполнение решений педагогических советов и т.д.) также может быть отнесено к грубым нарушениям устава.

Вопрос о том, является ли нарушение устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

Факт грубого нарушения устава образовательного учреждения должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными или докладными записками, представлениями) и (или) показаниями свидетелей.

К педагогическому работнику, допустившему грубое нарушение устава образовательного учреждения, может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке, предусмотренном ст. ст. 192 и 193 ТК.

Увольнение педагогического работника в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением устава образовательного учреждения относится в соответствии со ст. 192 ТК к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован ст. 193 ТК РФ. Процедура применения дисциплинарных взыскания, особенно когда в качестве дисциплинарного взыскания выступает увольнение, должна строго следовать предписаниям трудового законодательства. При обжаловании наложенного дисциплинарного взыскания суд может прийти к выводу о нарушении процедуры его наложения и обязать работодателя его отменить. Правом на замену взыскания суд не обладает, поскольку решение этого вопроса находится в компетенции работодателя (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание. Если в течение года со дня его наложения у работника не будет других дисциплинарных наказаний, то данное взыскание считается погашенным (ст. 194 ТК РФ). Альтернативой указанному сроку действия дисциплинарного взыскания служит возможность досрочного его снятия по решению руководителя или просьбе самого работника. Копии соответствующих приказов хранятся в личном деле сотрудника.

Информация о взысканиях в трудовую книжку не вносится, за исключением случаев,

когда дисциплинарным взысканием является увольнение<sup>1</sup> (ст. 66 ТК РФ).

Выяснение обстоятельств, а также степени вины работника при совершении проступка является гарантией от необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Обязанность доказать факт совершения проступка лежит на работодателе.

При применении взыскания работодатель обязан учесть тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ). Важен учет предшествующего поведения работника, его отношение к труду в целом.

Наложение дисциплинарного взыскания без учета тяжести проступка и степени вины работника является основанием для снятия дисциплинарного взыскания с работника, восстановления работника на работе (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение) можно применить лишь в течение 1 месяца со дня обнаружения проступка, т.е. со дня, когда непосредственному руководителю работника стало известно о проступке.

Нарушение месячного срока является нарушением процедуры наложения дисциплинарных взысканий, и последующие действия по привлечению виновного лица к дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в судебном порядке. В месячный период не входит:

- 1) время болезни сотрудника;
- 2) время его пребывания в отпуске;
- 3) время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (профсоюза).

Под отпуском в данном случае подразумевают все отпуска, предусмотренные трудовым законодательством (в частности, ежегодные основные и дополнительные отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы). Время дней отгулов включается в указанный срок.

Если со времени совершения проступка прошло более 6 месяцев, наказать за него уже нельзя. При этом не имеет значения, когда именно проступок был обнаружен.

Согласно п. 2 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы

должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
2. Об образовании: федеральный закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 (ред. от 12.11.2012) // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
3. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.
5. Определение Верховного Суда РФ от 11.11.2008 № 20-впр05-35 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 10.
6. Определение Президиума от 08.01.2009 № 44-г-6 // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
7. Решение Костромского районного суда от 19.05.2009, Определение Костромского областного суда от 27.06.2009 № 33-592 // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
8. Азаров Г. П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование / Г. П. Азаров // СПС КонсультантПлюс. 2010.
9. Александров И. А. Увольнение работника: порядок и документальное оформление. / И. А. Александров - М. : Налоговый вестник, 2009. 320 с.
10. Вифлеемский А. Б. Специфические основания привлечения к дисциплинарной ответственности педагогических работников / А. Б. Вифлеемский // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2009. № 6. // СПС КонсультантПлюс. Версия Проф.
11. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / С. Ю. Головина. - М. : Дело, 2009. - 256 с.
12. Карсетская Е. В. Правовой справочник кадровика / Е. В. Карсетская. - М. : Налоговый вестник, 2012. - 288 с.
13. Кирилловых А. А. Регулирование труда в высшем учебном заведении / А. А. Кирилловых. - М. : Юстицинформ, 2009. 184 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общ. ред. В. И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. - М: Норма, 2009. - 1104 с.

15. Коссов И. А. Юридические требования к документационному оформлению увольнения как дисциплинарного взыскания / И. А. Коссов // Делопроизводство. 2012. № 2. С. 87 - 96.
16. Куревина Л. В. Особенности педагогической деятельности / Л. В. Куревина // Отдел кадров коммерческой организации. 2011. № 10. С. 14 - 24.
17. Куревина Л. В. Привлекаем к дисциплинарной ответственности, не совершая ошибок / Л. В. Куревина // Отдел кадров коммерческой организации, 2009, № 4. С. 34-38.
18. Ладнова Е. С. Прием и увольнение работников / Е. С. Ладнова. - М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. - 244 с.
19. Межуева Т. Н. Справочник кадрового специалиста: особые условия труда / Т. Н. Межуева. - М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. - 244 с.
20. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. - М. : ИТИ Технологии, 2009. - 944 с.
21. Пластинина Н. Увольнение неугодного учителя / Н. Пластинина // Кадровик.ру. 2012. № 11. С. 20 - 32.
22. Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка / М. Пресняков // Трудовое право. 2012. № 11. С. 9 - 39.
23. Семенихин В. В. Трудовой договор и трудовые отношения. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. 576 с.
24. Танонова Е. П. Работник снова не исполнил свои обязанности? Увольняем! / Е. П. Танонова // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 2. С. 38 - 48.
25. Шилов И. Д. Увольнение за дисциплинарный проступок / И. Д. Шилов // Практическая бухгалтерия. 2012. № 9. С. 52 - 55.