Правовые и этические основы работы, о которых важно помнить учителю

**В каких документах описаны правовые нормы работы учителя**

Работу учителя регламентируют пять основных документов:

1. Конституция;

2. Трудовой кодекс;

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № [273-ФЗ](http://1obraz.ru/#/document/99/902389617/XA00M6G2N3));

4. Конвенция о правах ребенка;

5. Локальные акты образовательной организации (ОО).

В этих документах закреплены преимущественно правовые нормы, соблюдение которых контролируют надзорные органы в ходе плановых проверок. В случае нарушения правовых норм педагога могут привлечь к ответственности.

Четыре запрета для педагогов

Учителя не вправе использовать образовательную деятельность, чтобы (ч. 3 [ст. 48](http://1obraz.ru/#/document/99/902389617/XA00MBU2NK/) Закона № 273-ФЗ):

– агитировать учеников принять политические, религиозные или иные убеждения либо отказаться от них;
– разжигать социальную, расовую, национальную или религиозную рознь;
– пропагандировать исключительность, превосходство либо неполноценность отдельных граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности;
– побуждать учеников к противоправным действиям.

**В каких документах описаны этические нормы работы учителя**

За нарушение этических норм законодательство ответственности не предусматривает. Однако любая организация со статусом юридического лица вправе принимать локальные акты и требовать, чтобы работники их соблюдали. Таким актом может быть, например, кодекс профессиональной этики педагогов. Модельный кодекс профессиональной этики педагогов чиновники из Минобрнауки привели в письме от 06.02.2014 [№ 09-148](http://1obraz.ru/#/document/99/499079066/XA00LTK2M0/). Образовательная организация вправе использовать его как основу для разработки собственного локального акта.

Кодекс профессиональной этики учителя состоит из стандартов и ограничений. Он служит гарантией качества труда педагога. Подобный документ обращает внимание работников школы на то, что их действия влияют на состояние и судьбы людей, с которыми он взаимодействует.

**Что грозит педагогу за нарушение этических норм**

В некоторых случаях нарушение этических норм может повлечь ответственность педагога. Рассмотрим их подробнее.

Педагоги обязаны уважать честь и достоинство учеников и других участников образовательных отношений ([п. 3 ч. 1 ст. 48 Закона № 273-ФЗ](https://1obraz.ru/#/document/99/902389617/XA00M4O2MQ/)). Подобная обязанность может прямо следовать из локальных актов организации. Если учитель игнорирует эти требования, пострадавшие ученики и родители вправе обратиться в суд и потребовать денежную компенсацию за моральный вред. А организация-работодатель может привлечь учителя к дисциплинарной ответственности: объявить выговор, замечание, уволить ([ст. 192 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/XA00ME62NE/)).

Педагога могут уволить и за аморальный проступок, который несовместим с дальнейшей работой ([п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/XA00M982NF/)). Или, например, если педагог хотя бы раз применял к ученикам методы воспитания, которые связаны с физическим или психическим насилием ([п. 2 ст. 336 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/XA00M362MH/)). Но, как показывает судебная практика, доказать психическое насилие над личностью в условиях педагогического процесса сложно. Ведь учебный процесс изначально предполагает определенное психическое воздействие на ребенка и зависит от его личностных особенностей. Разграничить допустимое и недопустимое воздействие проблематично, но реально.

Аморальный поступок учителя и что за это грозит

**Что считать аморальным поступком**

Для педагогов воспитательная функция – одна из основных в работе. Поэтому общество ждет от учителей соблюдения морально-этических норм. Проступок, который нарушает принятые в обществе нормы морали, противоречит этическим требованиям к личности педагога, называют аморальным.

За аморальный поступок педагога могут уволить. При этом неважно, где был совершен такой поступок – на работе или вне ее.

[ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664//) не дает определения аморальному проступку и не устанавливает критериев, на основании которых проступок педагога может быть признан аморальным. Иными словами, «аморальный проступок» – это не правовая, а морально-этическая категория.

Работодатель в зависимости от обстоятельств дела должен самостоятельно решить, какой проступок следует считать аморальным, а какой нет. Если трудовой спор рассматривается в суде, оценку и юридическую квалификацию действий работника даст суд.

**Пример**

**Аморальные поступки учителей**

Наиболее распространенные примеры аморальных поступков:

- скандалы;

- драки;

- недостойное поведение в быту;

- сквернословие в присутствии несовершеннолетних;

- жестокое обращение с животными;

- появление в состоянии алкогольного, наркотического опьянения в общественных местах.

**Как происходит увольнение за аморальный поступок**

Пострадавший или свидетель аморального поступка описывают произошедшее в докладной записке на имя руководителя организации. Если свидетелей несколько, они составляют акт. В акте указывают:

-   дату, точное время и место составления документа;

-   обстоятельства аморального проступка, время и место;

-   педагога, совершившего аморальный проступок;

-   причины проступка;

-   Ф.И.О. лиц, составивших и подписавших акт.

К акту прилагают свидетельские показания, жалобы пострадавших и передают документы руководителю ОО. Руководитель должен ознакомить виновного педагога с актом под подпись.

**Может ли педагог отказаться подписывать акт?**

Да, может. При отказе учителя подписать документ, присутствующие составляют еще один акт. В нем указывают, что педагог отказался ознакомиться с документом и подписать его.

Директор должен затребовать у педагога письменное объяснение по поводу предъявляемых к нему претензий ([ч. 1 ст. 193 ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664/ZAP2FOK3FG/)). Для этого руководитель ОО издает приказ. В приказе он перечисляет обстоятельства, в связи с которыми работник должен дать объяснение. С приказом работника знакомят под подпись. Если во время служебного разбирательства такой приказ не был издан и у работника не потребовали объяснений, суд сочтет это доказательством невиновности педагога.

Дать объяснение по поводу предъявляемых претензий – право, а не обязанность работника. Никто не обязан свидетельствовать против себя, супруга и близких родственников ([ч. 1 ст. 51 Конституции РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/9004937/ZAP1T763F8/)). Вместе с тем отказ работника от дачи объяснений не является препятствием для дисциплинарного взыскания ([ч. 2 ст. 193 ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664/ZAP26BA3FN/)).

За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить замечание, выговор, увольнение ([ч. 1 ст. 192 ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664/ZAP2M4A3HO/)). Использовать дисциплинарные взыскания, которые не предусмотрены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, запрещено ([ч. 2 ст. 192 ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664/ZAP28JM3EI/)).

Педагог вправе обжаловать дисциплинарное взыскание ([ч. 7 ст. 193 ТК РФ](https://academy.menobr.ru/#/document/99/901807664/ZAP2A503KT/)). При этом, учителю нет необходимости доказывать допущенные нарушения. При рассмотрении спора в суде именно работодатель должен доказать законность увольнения.

Если аморальный поступок был совершен на работе, то уволить за него могут не позднее шести месяцев с даты совершения и не позднее одного месяца с даты выявления поступка. Если аморальный поступок был совершен вне работы или на работе, но не в связи с трудовыми обязанностями, уволить за него могут не позднее одного года с даты выявления.

**В каких случаях могут уволить за аморальный поступок**

Уволить по основанию «совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы» можно только тех сотрудников, которые занимаются воспитательной деятельностью. Был ли аморальный проступок совершен на работе или дома, роли не играет.

Рассмотрим несколько примеров увольнения за аморальный поступок и то, как их оценил суд.

**Пример 1.** Учитель Виктория Ивановна обратилась в суд с просьбой восстановить ее по месту работы в колледже и взыскать с работодателя зарплату за время вынужденного прогула. Ранее Викторию Ивановну уволили за совершение аморального поступка. Основанием послужила докладная записка от студентов, в которой ученики указали, что педагог во время занятий допускает унизительное обращение с группой. Кроме того, учительница неоднократно оскорбительно высказывалась о родителях учеников, намекала на взятки.

По приказу директора была создана комиссия, которая провела проверку. Учителя ознакомили с жалобой ребят под подпись. Студентов дополнительно опросили, у педагога потребовали объяснительную записку. В результате проверки комиссия пришла к выводу, что жалоба студентов обоснована.

Принимая решение, директор руководствовался нормами законодательства:

- педагог должен соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений (пункты 2, 3, части 1 статьи 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);

- учитель обязан не допускать ущемления законных прав и свобод студентов, их человеческого достоинства, чести и деловой репутации, а также методов, связанных с физически и психическим насилием над личностью (п. 2.12 Должностной инструкции).

Суд отказался восстанавливать Викторию Ивановну на работе, поскольку не нашел нарушений в процедуре увольнения за аморальный поступок.

**Пример 2.** Завуча Веру Павловну уволили из школы после конфликта с коллегой. Во время ссоры Вера Павловна дала пощечину другому учителю в присутствии ученика. Работодатель расценил этот поступок как аморальный и уволил сотрудницу с соответствующей формулировкой.

Вера Павловна обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе, поскольку конфликт не затрагивал интересы детей.

Суд принял во внимание, что в законодательстве нет определения аморального поступка и критериев, которые его описывают. Это значит, что работодатель должен сам оценить ситуацию и принять решение об аморальности поступка в зависимости от обстоятельств дела.

Конфликт с применением физического насилия к коллеге по работе – это нарушение Устава школы, а также принятых в обществе норм общения. В рамках своих воспитательных обязанностей педагог должен в том числе демонстрировать ученикам уважительное отношение к коллегам и умение вести себя в конфликтах. В данном случае учитель не выполнил своих прямых обязанностей, применив физическое насилие в присутствии ученика.

Суд согласился с доводами работодателя и оставил увольнение без изменений.

**Пример 3.** Виталий Сергеевич работал заместителем директора по режиму в интернате для детей с девиантным поведением. Он был уволен за аморальный поступок и обратился в суд с просьбой восстановить его на работе. В заявлении Виталий Сергеевич указал, что в приказе об увольнении не указан поступок, за который его уволили. Заместитель директора также отметил, что не был ознакомлен со служебным расследованием, в результате которого поступок признали аморальным. У Виталия Сергеевича не запросили объяснений.

Директор интерната в суде пояснил, что Виталий Сергеевич применил физическое насилие к одному из учеников. Школьник вернулся из самовольной отлучки, и во время досмотра Виталий Сергеевич шлепнул его по голове, не причинив вреда здоровью.

Суд обратил внимание участников спора на должностную инструкцию уволенного. В ней не предусмотрено выполнение заместителем директора по режиму педагогических и воспитательных функций. Уволить за аморальный поступок можно только работника, который занимается воспитанием детей. Суд поддержал Алексея Николаевича и согласился, что увольнение за аморальный поступок в этом случае нарушает трудовое законодательство. Заместитель директора был восстановлен на работе.

При увольнении за аморальный поступок соответствующая формулировка вносится в трудовую книжку педагога. Это может помешать дальнейшей педагогической деятельности учителя. Поэтому важно соблюдать в работе профессионально-этические нормы, знать свои права и уметь их отстаивать.