

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт КГПУ им. В.П. Астафьева
Кафедра политологии и права

Греков Артем Юрьевич

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Педагогические, правовые и организационные основы
предотвращения и урегулирования конфликта интересов
педагогического работника**

Направление подготовки: (44.03.05: педагогическое образование)

Направленность (профиль) образовательной программы:
история и право

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Лисина Лариса Георгиевна
Заведующий кафедрой доцент, к.ф.н.

23.06.2021

(дата, подпись)

Руководитель доцент, к.и.н.
Бакшт Дмитрий Алексеевич

21.06.2021

(дата, подпись)

Дата защиты - 25.06.2021

Обучающийся

Греков Артем Юрьевич 21.06.2021

(дата, подпись)

Оценка хорошо

(прописью)

Красноярск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Конфликт интересов педагогического работника.....	7
1.1. Понятие и сущность конфликта интересов педагогического работника.....	7
1.2. Нормативно-правовое обеспечение деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.....	133
Глава 2. Предотвращение и урегулирования конфликта интересов педагогического работника	188
2.1. Типовые ситуации возникновения конфликта интересов педагогического работника.....	188
2.2. Деятельность комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.....	20
Глава 3. Профессиональные и этические основы предотвращения	27
3.1. Вопрос этического урегулирования	27
3.2. анализ профессионального стандарта педагогического работника	34
Заключение.....	43
Список использованных источников и литературы.....	456
Приложение А-Б.....	51

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Право каждого на образование гарантировано в статье 43 Конституции Российской Федерации. В силу ст. 2 Основного закона соблюдение и защита прав названного права – обязанность государства.

В соответствии с пунктом 31 Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной указом Президента РФ от 31.12.2015 № 683, наука, технологии и образование установлены в качестве стратегических национальных приоритетов, посредством реализации которых предполагается обеспечение национальных интересов Российской Федерации¹.

Актуальность темы настоящей выпускной квалификационной работы (далее – ВКР) обусловлена тем, что коррупционные правонарушения (одним из которых является конфликт интересов) в сфере образования регулярно совершаются и влияют на качество предоставляемых образовательных услуг. Эта проблема уже давно находится в центре внимания органов публичной власти, физических и юридических лиц – участников образовательных правоотношений.

Сложность общественных отношений, связанных с данной проблемой, выражена в особенностях регулирования правоотношений. Так, помимо правовых норм общего регулирования, предусмотренных в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»², имеются специальные правовые нормы Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³ (далее соответственно – Закон о противодействии коррупции, Закон об образовании).

В дополнение к определению конфликта интересов, которое установлено в ст. 10 Закона о противодействии коррупции, в пункте 33 статьи 2 Закона об образовании конфликт интересов педагогического работника понимается как

¹ Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ (далее – СЗ РФ), 04.01.2016, № 1 (ч. 2), ст. 212.

² Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ, 29.12.2008, № 52 (ч. 1), ст. 6228.

³ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ, 31.12.2012, № 53 (ч. 1), ст. 7598.

ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

При этом конфликт интересов педагогического работника не образует самостоятельного состава административного правонарушения или уголовного преступления.

Учитывая, что согласно части 6 статьи 47 Закона об образовании в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, а также другая педагогическая работа (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися), под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе осуществления своей трудовой функции. В этой связи возникают проблемы не только правового, но и организационного и профессионально-этического характера.

В качестве объекта ВКР рассматривается процесс предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника.

Предметом ВКР являются педагогические, правовые и организационные основы предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника.

Целью работы является выработка рекомендаций для образовательной организации по правовому, педагогическому и организационному обеспечению основ предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника.

Исходя из предмета работы, и для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. определить понятие и сущность конфликта интересов педагогического работника;

2. провести анализ правового обеспечения деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогического работника и выявить проблемы правового регулирования деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогического работника;

3. выявить проблемы профессионально-этического урегулирования и предотвращения конфликта интересов педагогического работника.

В работе использованы общелогические методы исследования, такие как анализ, синтез, обобщение, аналогия.

В настоящей работе использованы и общенаучные методы исследования, которые разделены на две основные группы: методы эмпирического исследования и методы теоретического исследования. Осмысление теоретического материала по теме настоящего исследования проходило с преобладанием мыслительной деятельности, то есть с осмыслением материала и его переработкой. В работе проводилось наблюдение тех или иных явлений практики образовательных организаций и на теоретическом уровне раскрывалась внутренняя структура и закономерности развития этих явлений, их взаимодействие и обусловленность.

В работе использованы такие общенаучные методы как наблюдение, описание.

Теоретическая основа.

Являются объективные экономические законы и современные научные представления о деятельности в образовательной сфере, а также научные труды и разработки отечественных и зарубежных ученых по методологическим, теоретическим и прикладным проблемам управления конфликтом интересов педагогического работника. Полученные в работе результаты могут быть использованы при совершенствовании нормативных правовых актов,

регламентирующих вопросы конфликта педагогического работника; при проведении реформирования системы государственного управления с формированием новых организационных структур и изменением старых, на которые возложены функции предотвращения и разрешения конфликта интересов.

Законодательство приведено по состоянию на 25.05.2021.

ГЛАВА 1. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

1.1. Понятие и сущность конфликта интересов педагогического работника

Конфликт интересов, как частное проявление коррупции, имеет общемировой характер, о чем свидетельствуют положения Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (п. 4 ст. 7): «каждое государство-участник стремится, в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства, создавать, поддерживать и укреплять такие системы, какие способствуют прозрачности и предупреждают возникновение коллизии интересов»¹.

В научной и учебной литературе встречаются различные определения понятия «конфликт». Слово «конфликт» (от лат. *conflictus* – столкновение) в русском языке стало употребляться сравнительно недавно, в XIX в. С.И. Ожегов данному термину дает следующее толкование: столкновение, серьезное разногласие, спор. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п.²

Развитие производственных отношений в любой сфере могут приводить и приводят к конфликтным ситуациям.

Анализ конфликта, происходящего в условиях трудовой деятельности, позволяет выделить его существенные стороны:

– экономическую, связанную с обменом и распределением производства;

¹ Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции: принята в г. Нью-Йорке 31 окт. 2003 г. Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 26. – Ст. 2780

² Магомедов, К.О. Социальная справедливость для гражданского общества и правового государства // Социология власти. – 2011. – № 2. – С. 22.

– социальную, складывающуюся на базе трудовых отношений социальных групп и индивидов по поводу их актуальных потребностей в сфере производственной деятельности.

Как правило, риски появления конфликта интересов возникают на организационном и личном уровнях.

Организационный конфликт интересов может возникнуть в случае, когда в силу взаимоотношений или иных видов деятельности государственная или муниципальная организация не в состоянии оказывать услуги беспристрастно. Объективность организации при выполнении возложенных на нее функций нарушается, либо может быть нарушена, либо у данной организации появляются большие конкурентные возможности. Личный конфликт интересов представляет собой ситуацию, когда частные интересы человека, такие как профессиональные связи, вне государственной службы, личные финансовые активы, вступают в реальное или мнимое противоречие с выполнением служебных обязанностей.

Носитель личностного конфликта – отдельный индивид, содержание такого конфликта составляют негативные переживания, порожденные противоречивыми стремлениями. В основе такого конфликта могут находиться разнообразные причины: противоречие потребностей, противоречие между внутренней потребностью и социальной нормой, противоречие между различными ролями индивида, трудность выбора между различными вариантами поведения.

А.Г. Здравомыслов определяет конфликт «как важнейшую сторону взаимодействия людей в обществе, как форму отношений между субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями»¹

Ю.Г. Запрудский рассматривает социальный конфликт как «явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое и косвенное столкновение

¹ Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С. 96.

социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку»¹

Таким образом, конфликт- качество взаимодействия между людьми, выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей, и означает разногласия, связанные с предоставлением преимуществ.

Все конфликты имеют общие элементы и общие закономерности развития. В основе конфликта лежат противоречия, возникающие между людьми или внутри самой личности. Эти противоречия вызывают конфронтацию между сторонами конфликта. Ключевую роль в возникновении конфликтов играют объективные противоречия, которые заключаются в существенных различиях в социально-экономических условиях их жизни. Именно социально-экономическое положение индивида в обществе определяет линию поведения, действия, сознание, интересы и цели. Кроме того, противоречия, вызывающие конфликт, могут быть не только объективными, но и субъективными.

Природу конфликта интересов позволяет установить интерес, по поводу которого и возникают конфликты. В сущности, интерес является мотивом действий и помыслов индивида и представляет собой что-то значительное, значимое и привлекательное, потребность в удовлетворении каких-либо нужд.

Словари и энциклопедические ресурсы определяют интерес (от лат. interest – имеет значение, важно) следующим образом: как внимание к какому-либо, чему-либо важному, полезному; важность, значение, прибыль, выгода, корысть, польза, смысл, желание, значительность, нужды, потребности⁴. Как видно, понятие «интерес» имеет достаточно широкий смысловой спектр.

В социологии интерес рассматривается как реальная причина деятельности социальных субъектов, направленная на удовлетворение определенных потребностей. По мнению социологов, именно интерес является причиной, лежащей в основе побуждений, мотивов, идей и т. д., определяющейся положением и ролью этих субъектов в системе общественных отношений.²

¹ Запрудский, Ю.Г. Социальный конфликт. – Ростов н/Д.: Феникс, 1992. – С. 54

² Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М., 1998. – С. 166.

Само понятие интереса определяется как «направленность субъекта на значимые для него объекты, связанные с удовлетворением потребностей, полезностью».¹ Общепринято, что общественные интересы – это потребности, нужды, объективные по своему характеру и происхождению, возникающие у различных классов, групп, коллективов, организаций и входящих в них отдельных личностей и обусловленные политическими, экономическими отношениями данного общества, экономическим положением определенных социальных общностей и объединений. Основное влияние на появление и развитие интересов, как правило, оказывают практическая деятельность и индивидуальные особенности социальных субъектов. Именно поэтому интерес занимает одно из центральных мест в сфере изучения причин возникновения и развития конфликта не только между отдельными личностями, но и социальными группами, а также личности и обществом, государством.

В то же время интересы одновременно могут порождать определенные потребности, вызывая соответствующие действия по их удовлетворению.

Учитывая, что интересы возникают и развиваются во всех сферах жизнедеятельности, то исключительно важным является установление их природы и влияния в системе образования.

В образовательной сфере под интересом следует понимать ожидаемые результаты деятельности педагогических работников. При выполнении своих обязанностей педагогические работники представляют интересы образовательной организации, тем самым отражая объективную сторону интересов. К такому выводу приходят различные исследователи: «Следует отметить ошибочность придания интересу человека исключительно субъективный характер как определяемое им самим избираемое устремление к выгоде или же объективно-субъективный характер. В нем могут быть как объективное, не зависящее от воли человека содержание, так и субъективные моменты. На самом деле интерес

¹ Осипов, Г.В. Энциклопедический социологический словарь. – М.: РАН, 1995. – С. 242.

человека, социальной группы и вообще интерес – объективная категория, хотя она неотделима от её носителя человека, социальной группы, государства».¹

В процессе исполнения своих обязанностей педагогические работники, взаимодействуя с обучающимися обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;²

Нравственное содержание деятельности педагогического работника представляет собой общее и обязательное условие, составляющее источник всех основных обязанностей. педагогические работники, как и остальные граждане, имеют права на личные интересы, поэтому избежать простым запрещением конфликта интересов не представляется возможным.

¹ Малько, А.В. Законные интересы как правовая категория: монография / А.В. Малько, В.В. Субочев. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 35.

² Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации"/Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

Конфликт интересов педагогического работника представляет собой достаточно сложную теоретическую и практическую проблему.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.¹

Конфликт интересов в образовательной сфере представляет собой столкновение, противоречие между потребностями индивида, педагогического работника, и интересами обучающегося, и образовательной организации.

Анализируя различные правовые подходы к толкованию термина «конфликт интересов», можно прийти к выводу о том, что для целей, касающихся непосредственных функций организаций, понимание рассматриваемого термина выходит за рамки материальной выгоды. Вместе с тем, для целей противодействия коррупции рамки действия «конфликта интересов» материальной выгодой ограничиваются.

Анализ причинно-следственных связей коррупционных правонарушений позволяет сделать вывод о наличии прямой взаимосвязи между последствиями коррупционного правонарушения, наносящими ущерб образовательной системе и обучающимся, и мотивами деятельности педагогического работника, обусловленными личной заинтересованностью материального и нематериального характера. В его основе лежит конфликт частных интересов. Очевидно, что именно регулирование такого конфликта является основным способом профилактики коррупции.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации"/Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

1.2. Нормативно-правовое обеспечение деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Законодательное закрепление механизма предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника направлено, прежде всего, на снижение числа коррупционных действий, обеспечение условий для добросовестного исполнения должностных обязанностей, исключение злоупотребления в образовательной сфере.

Как совершенно справедливо отмечает большинство ученых, занимающихся исследованиями образовательной сферы, рост коррупционных проявлений обусловлен пробелами в законодательстве, регламентирующем механизмы урегулирования конфликта интересов педагогического работника

Сущность конфликта интересов педагогического работника имеет четко выраженную моральную природу. Соответственно формулировка основ нравственных устоев и этика профессионального поведения педагогических работников в механизме урегулирования конфликта интересов должны иметь значительное место.

Эффективность и, как следствие, результативность образовательной деятельности напрямую связана с поведением педагогических работников, их мотивами и интересами, которыми они руководствуются в своей деятельности. Учитывая специфику этой деятельности, очевидно, что их поведение должно основываться на четких правовых нормах.

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Анализ научной литературы показал, что в настоящее время существует достаточно большое количество механизмов противодействия и предотвращения конфликтов интересов. Вместе с тем, применительно к образовательной сфере в качестве неотъемлемого элемента рассматриваемого механизма необходимо назвать внутренний и внешний контроль, как основное средство регулирования поведения педагогических работников.

Внутренний контроль акцентируется на моральных убеждениях педагогических работников, их поведенческих ценностях и этической ориентации, что закреплено в Федеральном законе “Об образовании в Российской Федерации”

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений¹

Немаловажным является внешний контроль деятельности педагогического работника. Он осуществляется путем создания локальных актов, привлечением лиц, которые пользуются образовательными услугами в данной образовательной организации.

Специфика категории «конфликт интересов» предполагает возможность различных подходов к его урегулированию и предотвращению с оценкой конкретной ситуации. Поэтому для урегулирования конфликта интересов предусмотрено создание специальных комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Помимо создания комиссии по урегулированию споров образовательная организация может разработать Положение о конфликте интересов педагогического работника, которое будет регулировать особенности разрешения конфликта и выделит те случаи из образовательной практики, которые подпадают под это понятие. В таком Положении могут быть такие вопросы, как: примерный перечень ситуаций конфликтов интересов; права и обязанности участников образовательных отношений в связи с конфликтом интересов; процедуры

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации"/Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

урегулирования конфликта интересов и недопущения негативных последствий в случае его возникновения и т. д. Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии) (ч. 6 ст. 45 Закона N 273-ФЗ). Таким образом, регулирование процедурных вопросов функционирования комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений отнесено к компетенции самих образовательных учреждений.

Юридическая ответственность может быть применена к нему в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. В Трудовом кодексе также есть нормы, которые говорят о разрешении конфликта интересов работника. Так, существует специальное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является — будет основанием для расторжения договора, если действия работника дают основания для утраты доверия со стороны работодателя (п.7.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение педагогического работника, не принявшего меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, является возможным, но не обязательным. В случае возникновения спора по поводу законности увольнения на работодателя ляжет бремя доказывания факта возникновения конфликта интересов у педагогического работника и соблюдения всех связанных с его установлением и урегулированием процедур. Помимо этого необходимо будет доказать факт непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, а также того, что данные обстоятельства дают основания для утраты доверия к работнику. Сделать это на практике будет непросто, тем более, если это будет единичное нарушение

Анализ нормативных актов по вопросам конфликта интересов педагогического работника показал, что нет точных санкций и достаточно развитых механизмов урегулирования и предотвращения конфликтов педагогического работника

.

ГЛАВА 2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

2.1. Типовые ситуации возникновения конфликта интересов педагогического работника

Формирование механизмов предупреждения, выявления и разрешения конфликта интересов в образовательной сфере составляет одну из наиболее актуальных и важных задач.

Квалифицировать ситуации, которые подпадают под данное понятие - непросто. Под указанное определение конфликта интересов в общеобразовательной организации попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых моментов, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным, например:

- учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- репетиторство с учениками, которых он обучает;
- получение подарков и услуг;
- участие в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- сбор денег на нужды класса, школы;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- участие в распределении бонусов для учащихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;

- нарушение установленных в общеобразовательном учреждении запретов и т.д.

Таким образом, к ситуации конфликта интересов педагогического работника относится и запрет на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся той организации, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов (ч.2 ст.48 ФЗ № 273-ФЗ «Об Образовании в РФ»).

При реализации педагогическим работником возложенных на него полномочий представляется невозможным абсолютное исключение конфликтности из данного вида деятельности. Основной задачей в данной сфере является своевременное выявление и разрешение возникших противоречий.

Урегулирование конфликта интересов педагогического работника означает недопустимость ситуаций, в которых педагогический работник может использовать свое положение в личных целях.

Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для

побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации¹

Деятельность по урегулированию конфликта интересов должна быть направлена на устранение ситуаций, в которых может появиться возможность использования положения работника образовательной в личных интересах. Эта деятельность должна содержать выявление ситуаций, содержащих возможность использования положения в личных интересах. Выявление и устранение подобных ситуаций позволяет устранить причины и условия, позволяющие это делать.

В настоящее время законодательно установленных способов предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогического работника недостаточно. В связи с этим необходимо принять меры, направленные на выявление причин и условий возникновения конфликта интересов, прогнозирование динамики развития и последствий такого конфликта, детальную и системную разработку средств, способов и методов предупреждения и разрешения конфликта интересов, осуществление оценки эффективности его урегулирования в целях исключения ситуации, которая может спровоцировать его повторение.

2.2. Деятельность комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Очевидно, что конфликт интересов в сфере публичной власти является оценочной категорией. В связи с этим деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает применение различных подходов и способов оценки ситуаций в случае возникновения конфликта интересов сторонами.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации"/Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

Механизм урегулирования конфликта интересов является одним из ключевых антикоррупционных механизмов и одним из способов обеспечения надлежащего исполнения педагогическим работником своих должностных обязанностей.

Согласно Федеральному закону №273 -ФЗ предотвращение и урегулирование конфликта интересов педагогического работника возложено на образовательную организацию.

Для разрешения данных конфликтных ситуаций предусмотрен специальный механизм по их урегулированию. Для этого в образовательных учреждениях создаются специальные комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Комиссия создается в соответствии со статьей 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, вопросам применения локальных нормативных актов Организации, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии).¹

Комиссия осуществляет следующие функции:

– прием и рассмотрение обращений участников образовательных отношений по вопросам реализации права на образование;

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации"/Статья 45. Защита прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся

– осуществление анализа представленных участниками образовательных отношений материалов, в т. ч. по вопросу возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

– урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений;

– принятие решений по результатам рассмотрения обращений.

Комиссия имеет право:

– запрашивать у участников образовательных отношений необходимые для ее деятельности документы, материалы и информацию;

– устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;

– проводить необходимые консультации по рассматриваемым спорам с участниками образовательных отношений;

– приглашать участников образовательных отношений для дачи разъяснений.

Комиссия обязана:

– объективно, полно и всесторонне рассматривать обращение участника образовательных отношений;

– обеспечивать соблюдение прав и свобод участников образовательных отношений;

– стремиться к урегулированию разногласий между участниками образовательных отношений;

– в случае наличия уважительной причины пропуска заседания заявителем или тем лицом, действия которого обжалуются, по их просьбе переносить заседание на другой срок;

– рассматривать обращение в течение десяти календарных дней с момента поступления обращения в письменной форме;

– принимать решение в соответствии с законодательством об образовании, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Комиссия рассматривает обращения, поступившие от участников образовательных отношений по вопросам реализации права на образование.

Обучающиеся организации, осуществляющей образовательную деятельность, за исключением обучающихся по образовательной программе начального общего образования, вправе самостоятельно или через своих выборных представителей обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

-Обращение в письменной форме подается ответственному секретарю Комиссии, который фиксирует в журнале его поступление и выдает расписку о его принятии. К обращению могут прилагаться необходимые материалы.

-Заседание Комиссии проводится не позднее пяти календарных дней с момента поступления обращения. О дате заседания в день его назначения уведомляются лицо, обратившееся в Комиссию, лицо, чьи действия обжалуются, и представительные органы участников образовательных отношений организации, осуществляющей образовательную деятельность.

- Обращение подается в письменной форме. В жалобе указываются конкретные факты или признаки нарушений прав участников образовательных отношений, лица, допустившие нарушения, обстоятельства.

- Комиссия принимает решения не позднее 10 учебных дней с момента начала его рассмотрения. Лицо, направившее в Комиссию обращение, вправе присутствовать при рассмотрении своего обращения на заседании Комиссии. Лица, чьи действия обжалуются в обращении, также вправе присутствовать на заседании Комиссии и давать пояснения.

Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать иных участников образовательных отношений. Неявка данных лиц на заседание Комиссии либо немотивированный

отказ от показаний не являются препятствием для рассмотрения обращения по существу.

- По результатам рассмотрения обращения участников образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование.

-В случае установления фактов нарушения прав участников образовательных отношений Комиссия принимает решение, направленное на восстановление нарушенных прав. На лиц, допустивших нарушение прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также работников организации, Комиссия возлагает обязанности по устранению выявленных нарушений и (или) недопущению нарушений в будущем.

-Если нарушения прав участников образовательных отношений возникли вследствие принятия решения образовательной организацией, в том числе вследствие издания локального нормативного акта, Комиссия принимает решение об отмене данного решения образовательной организации (локального нормативного акта) и указывает срок исполнения решения.

-В случае необоснованности обращения участника образовательных отношений, отсутствии нарушения права на образование, Комиссия отказывает в удовлетворении просьбы обратившегося лица.

- Комиссия отказывает в удовлетворении жалобы на нарушение прав заявителя, если посчитает жалобу необоснованной, не выявит факты указанных нарушений, не установит причинно-следственную связь между поведением лица, действия которого обжалуются, и нарушением прав лица, подавшего жалобу или его законного представителя.

- Комиссия принимает решение простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании Комиссии. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствовавший на заседании Комиссии.

-Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии. отношений и подлежит исполнению в указанный срок

- Решения Комиссии в виде выписки из протокола в течение трех дней со дня заседания направляются заявителю, в администрацию организации, осуществляющей образовательную деятельность, совет обучающихся, совет родителей, а также в представительный орган работников этой организации для исполнения.

- Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке

-. Решение Комиссии обязательно для исполнения всеми участниками образовательных отношений и подлежит исполнению в указанный срок.

-При наличии в составе Комиссии члена, имеющего личную заинтересованность, способную повлиять на объективность решения, он подлежит замене на другого представителя, путем внесения изменения в приказ о составе Комиссии.

- Срок хранения документов Комиссии в образовательной организации составляет три года.

При рассмотрении вопросов конфликта интересов комиссия может приглашать заинтересованные стороны для получения устных объяснений. Комиссия может пригласить несовершеннолетнего обучающегося для дачи устных объяснений, показаний, при условии, что это не нанесет психологической травмы ребенку, и соответствует морально-этическим нормам.

Председатель комиссии организует ознакомление педагогического работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с информацией, поступившей в комиссию, и результатами ее проверки. Заседание комиссии проводится в присутствии педагогического работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов. При наличии письменной просьбы педагогического работника о

рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника или его представителя на заседание комиссии при отсутствии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника или его представителя без уважительных причин комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие педагогического работника. По итогам рассмотрения вопроса о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить, что педагогический работник соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов;
- установить, что педагогический работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю образовательной организации указать педагогическому работнику на недопустимость нарушения требований урегулирования конфликта интересов либо применить к педагогическому работнику конкретную меру ответственности.

Решения комиссии исполняются в установленные ею сроки.

ГЛАВА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА.

3.1. Вопрос этического урегулирования

В современном конкурентном мире идея компетентности вызвала значительный интерес. Преподавание опирается на четко структурированный набор компетенций среди специалистов, работающих в соответствующих областях, и профессиональный этический кодекс учителей должен уделять особое внимание развитию этих компетенций, чтобы обеспечить улучшение в секторе образования. Выдающаяся работа учителей в отведенных им ролях может быть достигнута при надлежащей подготовке, ориентированной на компетентность. Компетентность можно определить как приобретение способностей и обучаемых навыков, направленных на то, чтобы человек стал эффективным в выбранной области деятельности. Штайнер, Хассель и Хассель заявили, что "компетентность-это модель мышления, чувств, действий или речи, которая делает человека успешным в конкретной работе или роли". Гроссман, цитируемый в работе, заявил, что компетентность включает в себя знания, навыки и клинические суждения человека, а также практику требований окружающей среды. Лучшим предиктором будущих результатов в данной роли является предыдущая демонстрация компетентности в достижении успеха.

Успех учителей можно понять через понятие профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность преподавателей играет жизненно важную роль в результатах обучения студентов на всех уровнях образования, и их эффективность может быть оценена по успеваемости студентов. Профессиональная компетентность включает в себя знания, навыки и профессиональные ценности, управление классом, планирование учебной программы и ее реализацию. Тагипур Захир делит компетенции учителей на две категории; личные и профессиональные. Личные компетенции включают в себя:

психическое и физическое здоровье, приверженность ценностям, наличие хороших умственных способностей, в то время как профессиональные компетенции включают в себя: общие знания, профессиональные знания и коммуникативные навыки. Профессиональная компетентность также известна как профессиональная компетентность, коммуникативная и аудиторная компетентность, научная компетентность или педагогическая компетентность. Акерман, Хефнер и Барц пришли к выводу, что наибольшей детерминантой достижений учащихся является характеристика учителей, такая как: подготовка учителей, опыт преподавания, педагогическая практика и профессиональное развитие. Педагогическая компетентность учителей связана с рядом педагогических действий, выполняемых для достижения успешного процесса обучения и преподавания в классе. Компетентность в этом контексте включает в себя академическую состоятельность преподавателей, компетентность в преподавании и склонность к постоянному профессиональному росту. Мюррей, Гиллез, Лемон, Мерсер и Робин, цитируемые в работе Холла, определили принцип педагогической компетентности как способ, с помощью которого преподаватель предпринимает активные шаги, чтобы оставаться в курсе стратегий обучения, которые помогут студентам овладеть соответствующими знаниями и навыками. Учителю с низкими педагогическими навыками будет трудно вовлечь ученика в процесс обучения. Именно поэтому педагогическая компетентность имеет основополагающее значение для успешного преподавания и обучения. Уэскомб-Даун утверждал, что оценка качества учителя сосредоточена на "педагогической пригодности". Педагогически подходящий учитель "создает и поддерживает позитивную, инклюзивную и безопасную среду обучения", в которой могут укрепляться и развиваться убеждения, уверенность, навыки и ценности учащихся. Фундаментальным элементом, способствующим обучению и достижениям учащихся, является знание преподавателем предмета. Стронг далее заявил, что предметное знание-это "понимание учителями предметных фактов, концепций, принципов и метода, с помощью которого они когнитивно интегрируются для определения педагогического мышления учителей и принятия

решений”. Предмет-это " что " преподавания, и учителя всегда должны применять различные виды учебной деятельности. Каждая тема урока нуждается в нескольких стратегиях обучения, основанных на содержании и цели, чтобы помочь в более глубоком понимании, большем удержании и лучшем достижении. Стратегия эффективна, если она соответствует теме и имеющемуся времени.

Тананг и Абу исследовали профессионализм учителей и практику профессионального развития. Результаты исследования показали необходимость того, чтобы учителя демонстрировали примерное поведение – отношение, эффективные педагогические навыки и непрерывное профессиональное развитие. Исследование также предоставило модель профессионального развития учителя в качестве вклада в повышение компетентности и качества практики профессионализма и профессионального развития учителя, что может привести к повышению качества образовательной продукции. Рахман в исследовании, посвященном профессиональной компетентности, педагогической компетентности и деятельности учителей, утверждал, что педагогическая компетентность учителей-это способность управлять обучением, которая включает планирование, реализацию и оценку результатов обучения учащихся, и что эти компетенции должны принадлежать каждому учителю для достижения успеха в обучении и преподавании.

Термин "целостность" произошел от латинского слова "целое", что означает полное, целое или не имеющее части. Честность-это акт искренности, честности и наличия сильных моральных принципов. Она описывает человека, который отказывается идти на компромисс в принципиальных вопросах и чьи слова являются его или ее связью. Честность - это противоположность обману и коррупции. Честность, надежность и моральные действия воплощены в этическом стандарте Честности. Нет честности в том, чтобы говорить одно, а делать другое. Бхаттачарджи утверждал, что политики не должны забывать, что если образование является основой нации, то блестящий и честный учитель является основой образования и хранителем цивилизации. Бэнкс отмечает, что термин "честность" не был широко распространен в литературе по профессионализму и

не появлялся в большинстве кодексов поведения для профессиональной практики до последних двух десятилетий. Профессиональные организации и учреждения в настоящее время осознали, что добросовестность должна быть неотъемлемой частью профессионального кодекса этики в связи с быстрым появлением и ростом числа неправильных действий и злоупотреблений, практикуемых в учреждениях. Целостность, по определению Киллингера, - это личный выбор, бескомпромиссное и предсказуемо последовательное обязательство уважать моральные, этические, духовные и художественные ценности и принципы. Честность предполагает как личную, так и профессиональную ответственность. Человек, обладающий честностью, обязательно проявит ее профессионально на работе и не будет нарушать этику своей профессии. Наагаразан определяет целостность как единство мысли, слова и дела (честность) и открытость. Она включает в себя способность передавать фактическую информацию, с тем чтобы другие могли принимать обоснованные решения. Янинска и Гарсия Замор добавили еще одну точку зрения, описав целостность как целостность характера, приверженность своим намерениям и обещаниям и отстаивание чего-то.

Концепция профессиональной честности, постулируемая Розуэлем, была подчеркнута сформулирована как моральная ответственность, приписываемая профессиональной роли. В философском размышлении о профессиональной ответственности Притчард проследил профессиональную целостность до ее корня - практической этики и определил этот тип целостности как вопрос сохранения верности и публичного одобрения принципов, ценностей, идей, целей и стандартов своей профессии. Личная честность, как правило, связана с профессиональной честностью, но профессиональная честность связана с личной честностью, но отличается от нее. Профессиональная целостность черпает свое содержание из фундаментальных целей или миссии профессии. Профессиональная честность поддерживается на основе принципа моральной честности и этических принципов, сосредоточенных на прозрачности, честности, искренности, моральном сознании, лояльности, правдивости и реальности в выполняемых функциях. Личная честность подразумевает, что вы всегда делаете

то, что правильно, даже когда было бы удобнее делать то, что выгодно только вам самим. Важным аспектом личной целостности, как отмечают Бэнкс и Галлахер, является последовательность в поведении и моральной жизни человека, какими бы заманчивыми и противоречивыми ни были обстоятельства.

Согласно Хою и Мискелю, честность означает, что поведение человека соответствует его заявленным ценностям и что он честен, этичен, ответственен и заслуживает доверия. В контексте профессиональной практики целостность может означать видение профессии как целостного целого и поведение в соответствии с профессиональными рамками, осознание совокупности целей, ценностей и правил профессии. В этике честность рассматривается многими как честность и правдивость или точность своих действий. Честный человек ведет себя добродетельно, например, выполняет обещания и воздерживается от лжи, обмана и воровства. Ожидается, что учителя будут демонстрировать честность, уважая учеников, обучая честной игре, обращаясь со всеми с добротой и служа примером для подражания для молодых людей. При обсуждении поведения и морали считается, что индивид обладает добродетелью целостности, если его действия основаны на внутренне непротиворечивой системе принципов. Учителя, демонстрирующие добросовестность, несут ответственность за предоставление качественных академических программ и позитивного образовательного опыта. Учитель с характером демонстрирует, что честность - это ценное достояние.

Варгас-Эрнандес в Мексике проанализировал профессиональную целостность как концепцию совершенствования реальных ценностей, добродетелей, способностей и установок, необходимых для выполнения любых профессиональных задач. Используя сравнительный метод, исследование обеспечило обоснованную профессиональную философию, которая позволяет профессионалам действовать добросовестно и повышает вероятность долгосрочного успеха и профессиональной самореализации. Результаты также послужили основой для разработки кодекса поведения и политики регулирования для поддержания профессиональной честности, которая может положительно повлиять на поведение ключевых участников. В аналогичном исследовании

Мехдипур и Баларамулу исследовали влияние поведения учителя на академическую успеваемость студентов университета. Собранные данные были сведены в таблицу и проанализированы с использованием Хи-квадрата и коэффициента корреляции моментов произведения Пирсона (r). Основные выводы исследования заключались в том, что учителя гордились тем, что они являются учителями, и факультеты также выразили мнение, что приоритетность, пунктуальность, добросовестность и трудолюбие являются важными качествами хороших учителей. Это показало, что существует значительная корреляция между поведением преподавателей (честностью) и академическими достижениями студентов университетов Хайдарабада.

Подотчетность - это одна из концепций этики и управления. Она была определена по-разному. Этот термин часто используется как синоним понятий ответственности, виновности, прозрачности, ответственности и любой другой идеи, связанной с предоставлением отчетности. Кучапский, цитируемый в книге Левитта, Янта и Вегриха, заявил, что этот термин широко используется в дискуссиях о реформах образования среди лиц, определяющих политику в области образования, но, по-видимому, остается несколько неясным и непоследовательным. Подотчетность, как она определена Канадской федерацией учителей, подразумевает обязательство находить способы повышения потенциала и эффективности ответственных лиц, а не просто измерять достижения или результаты. Спрос на эффективных преподавателей и хорошее качество выпускаемой продукции студентов стал основой, на которой зиждется реформа образования. Это важно в школах, поскольку учителя являются профессионалами и должны проявлять профессионализм во всем своем поведении. Комитет Растоги, цитируемый в эссе Великобритании, подчеркивая необходимость подотчетности в преподавательской профессии, предложил, чтобы при обеспечении подотчетности учителей учитывалась самооценка учителей, оценка учащихся надлежащим образом, периодическая оценка эффективности, рабочая нагрузка и кодекс профессиональной этики. Академическая подотчетность преподавателей включает в себя множество параметров, таких как доступность

для студентов консультаций, регулярность преподавания в классе, руководство и проведение исследований, а также участие в других академических мероприятиях, таких как конференции, семинары и семинары. Профессионализм зависит от степени ответственности со стороны вовлеченного лица. В преподавании как профессии учителя должны нести ответственность перед учащимися, родителями, сообществом, профессией, человечеством и ценностями, а также перед нацией.

Учителя несут ответственность не только за интеллектуальное развитие учащихся, но и за обеспечение того, чтобы учащиеся, оставшиеся под их опекой, были в безопасности и в здоровой окружающей среде. На данном этапе для достижения этой цели очень важен кодекс этики. В учебном заведении принципы и практика этической подотчетности направлены на улучшение как внутреннего стандарта индивидуального и группового поведения, так и внешних факторов, таких как устойчивые экономические и экологические стратегии. Подотчетность учителей традиционно основана на наличии правил общества, школы и класса в сочетании с санкциями за нарушение. Профессиональная ответственность означает, что учителя не могут закрывать свои двери и учить или вести себя так, как им заблагорассудится. Прозрачность практики позволяет обеспечить профессиональную подотчетность, а отсутствие отчетности означает отсутствие подотчетности.

Аксекили, кусмус и Акдуман в исследовании рассмотрели понимание профессиональной этики кандидатов в учителя дошкольного образования с точки зрения уважения к профессии, личности и обществу; ответственность и праведность; создание здоровой и безопасной среды; демократия и равенство; справедливость и мораль; честность и готовность помочь-все это атрибуты подотчетности. Результаты исследования показали, что большинство кандидатов в учителя, участвовавших в этом исследовании, имели представление о профессиональной этике подотчетности, что повлияло на академический рост студентов. Недавнее исследование было проведено Джонсоном в США для изучения взаимосвязи между подотчетностью учителей и ростом учащихся.

Исследование представляло собой перекрестное исследование, в котором использовались методы порядковой и логистической регрессии для проверки взаимосвязи между зависимой переменной (рост учащихся) и независимой переменной (подотчетность учителей). Результаты исследования показали значительную корреляцию между подотчетностью учителей и ростом учащихся при контроле за характеристиками учителей и школ. Поэтому был сделан вывод о том, что студенты, обучаемые преподавателями, которые были оценены как эффективные, скорее всего, будут иметь типичный или высокий рост по стандартизированным государственным тестам, в отличие от студентов, обучаемых преподавателями, которые были оценены как неэффективные.

По результатам рассмотренных до сих пор исследований, очевидно, что ни одно из них не было специально проведено для измерения взаимосвязи между профессиональной этикой преподавательского состава и качеством образовательной продукции. Кроме того, переменные, рассмотренные в предыдущих исследованиях, отличаются от переменных, использованных в настоящем исследовании. Это создало пробел, который должно заполнить данное исследование профессиональной этики преподавательского состава и качества образовательной продукции. Результаты этого исследования могут служить дополнительным подтверждением практики, направленной на укрепление профессиональной этики компетентности, добросовестности и подотчетности преподавательского состава. Таким образом, данное исследование направлено на определение того, как профессиональная компетентность, профессиональная добросовестность и профессиональная подотчетность связаны с качеством образовательной продукции.

3.2. Анализ профессионального стандарта педагогического работника

Педагог – гуманитарий в современной школе был и продолжает являться фундаментальной основой для развития процесса реформирования образования сегодня. Современные представления и требования к образованию и воспитанию

стремительно меняются. Перспективные идеи и течения в педагогике, развитие и совершенствование представлений о завтрашнем дне и его потребностях, ставят перед педагогом, школой и государством новые цели и задачи. Прежние формы и методы, системные подходы и способы достижения качества образования не дают необходимого результата. Главным профессиональным качеством педагога должно стать постоянное желание и умение учиться и совершенствоваться. Современному учителю – гуманитарии, работающему в школе надо быть готовым к переменам, а они неизбежно в условиях потребностей информационного общества, приходят в нашу жизнь и пересекают порог школы каждый день вместе с нашими учениками. Педагогическая мобильность, творческая способность к нестандартным действиям, новые трудовые функции, направленные на повышение ответственности и самостоятельности в принятии решений – все это профессиональные характеристики успешной деятельности современного учителя. Такой подход и необходимость переосмысления своей роли в школе должен непременно повлиять на расширение педагогического пространства и обретение приоритетных ценных качеств, так необходимых для понимания и правильного построения образовательного процесса в школе. Но для того, чтобы все это можно было реализовать педагог должен быть избавлен от многочисленной мелочной регламентации его деятельности, освобожден от тотального контроля, основанного на невероятном количестве инструкций, положений, бесконечно меняющихся норм и критериев. И если профессиональный стандарт педагога рассматривается как документ, который объединяет все требования к учителю и систематизирует их в рамках государственной кодификации, то такой документ педагогическое сообщество непременно поддержит и примет все меры для его дальнейшей реализации. Но, к сожалению, знакомясь с его содержанием, мы наблюдаем существенное расширение обязанностей учителя, появление новых категорических требований. Учитель снова становится объектом лабораторных исследований и экспериментов. Этот «рамочный документ» подвергает сомнению уровень квалификации педагогов, их умения и навыки, опыт и способность решать

государственные цели и задачи в области реализации ФГОС. А главное, на мой взгляд, педагог лишен права выбора, в нем снова сеют сомнения в том, что он делает и как он это делает. А ведь делает он много и добросовестно, как учили его в государственном образовательном учреждении 5 лет и как переучивали на курсах повышения квалификации. Нет ничего хуже, когда учитель идет на урок и не имеет уверенности, что он это делает правильно, а тем более, когда этой уверенности его лишает государство в лице органов власти, призванных защищать и отстаивать его интересы.

Конечно, никто не отрицает, общенациональный стандарт педагога и его квалификации в государстве должен быть, и, возможно, региональные органы власти должны принять в этом участие, учитывая социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории (мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд педагога). В силу специфики образовательных учреждений, в нашем случае условий заграничной школы, профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения. И, наверное, это неизбежно. Ведь сегодня на страницах периодической печати, на форумах, в общеобразовательных школах и высших учебных заведениях активно обсуждается, «Профессиональный стандарт педагога», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. становится объектом всеобщих возмущений. Причина - возникает много дополнительных вопросов, которые не отражены в документе.

Никто не может ответить конкретно на решение проблем с его дальнейшей реализацией.

В марте 2014 года в Москве был проведен I Всероссийский форум учителей общественнонаучных дисциплин «Современное общественно-научное образование школьников: инновационные ориентиры развития» на котором, в частности, обсуждался и Профессиональный стандарт педагога.

Большинство из выступающих на форуме организаторов образования, ученых и учителей отмечали, что профессиональный стандарт педагога в определенной степени является идеалом, т. е. принципиально недостижимой целью, к которой, тем не менее, необходимо стремиться.

Вторая важная особенность этого документа – значительное повышение профессиональных требований к психологической подготовке педагога.

Третья особенность документа – разработка стандартных требований только для модулей: например, «Предметное обучение. Математика» и «Предметное обучение. Русский язык» для педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования. Для других дисциплин и модулей стандартные требования не разработаны?! А порядок и сроки внедрения документа установлены, рекомендации даны, ответственность руководящих лиц определена, документ фактически вступил в силу. Все ждут как на него отреагирует педагогическая общественность!?

Что же мы имеем, итак, профессиональный стандарт представляет собой документ, в котором раскрыты трудовые действия, необходимые умения и знания для учителя дошкольного, начального, основного и среднего общего образования; трудовые функции процесса обучения, воспитательной и развивающей деятельности.

Учебные предметы «история» и «обществознание» изучаются в школе с пятого по одиннадцатый классы. Среди трудовых действий преподавателя данных предметов основной и средней школы на первом месте стоит формирование «общекультурных компетенций и понимания места предметов в общей картине мира».

Проведенный анализ государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки «История» и «обществознание» показал, что современный учитель, должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

- способность критически оценивать свои достоинства и недостатки, выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков;

- осознание социальной значимости своей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- использование основных положений, форм и методов социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- готовность уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социальные, этнонациональные, религиозные и культурные различия;
- способность использовать в познавательной и профессиональной деятельности базовые знания в области основ информатики, элементы естественно - научного и математического знания и др. (и тут есть над чем задуматься, требования серьезные).

Из этого следует, что общекультурные компетенции учителя истории и обществознания, прежде всего, связаны с самоанализом достоинств и недостатков, общекультурным кругозором, аналитическими умениями и знаниями в области работы с информацией, владением иностранным языком и развитой компьютерной грамотностью.

На страницах периодической печати и в научно-исследовательских работах до сих пор ведутся дискуссии о том, что такое «компетенция» и «компетентность».

Итак, компетенция - потенциальная активность, готовность и способность учителя к определенному виду деятельности, а компетентность - интегративное качество личности учителя, проявляющееся в успешной реализации совокупности компетенций в педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции изначально предполагают наличие у учителя практического опыта, знаний и умений в решении профессиональных задач.

Так, на основе изучения и анализа учебно-методической литературы (Е. Е. Вяземский, А. Т. Степанищев, О. Ю. Стрелова, М. Т. Студеникин, М. В.

Короткова, П. Г. Постников и др.) была выявлена специфика учебного предмета «История» и методики его преподавания, которые состоят в том, что:

- учебный предмет «История» является средством приобщения учащихся к историческому опыту как ценности человеческого мироздания;

- предмет «История» является одним из наиболее политизированных предметов, т. к. из практически бесконечного количества исторических фактов всегда можно выбрать те, которые в наибольшей мере отвечают целям данного государства или данного режима правления;

- исторические факты обладают значительной эмоциональной нагрузкой, что позволяет использовать не только убеждение, но и методы внушения и положительного (отрицательного) примера в учебно-воспитательной работе учителя истории;

- «История» как предмет в наибольшей мере применима для воспитания патриотических, гражданских качеств, для укоренения в родной культуре, для формирования коллективного бессознательного и государственного менталитета;

- изучение предмета «История» позволяет овладеть аналитическим подходом в оценке действительности, выявлять общественные тенденции исторического развития и, соответственно, предвидеть последствия принимаемых решений в самых различных видах жизнедеятельности;

- основная задача учителя истории в процессе преподавания своего предмета состоит в развитии исторического сознания подрастающего поколения; ученик в процессе изучения истории должен «научиться оценивать настоящее под углом зрения прошлого и делать осознанный выбор между добром и злом, честью и бесчестьем»;

- учитель истории не может оставаться беспристрастным в процессе обучения истории; вместе с учениками он как бы проживает наиболее яркие, грозные, трагические, великие моменты истории своего народа и страны;

- учитель должен не просто владеть методикой преподавания своего предмета, а уметь осуществлять инновационную деятельность в процессе обучения истории:

- применять различные технологии (развивающего, личностно ориентированного, модульного, знаково-контекстного, компьютерного обучения и др.), использовать разнообразные средства (наглядные, экранные, мультимедийные и др.), формы обучения (лекция, семинар, урок-дискуссия, исследовательские уроки, проблемно-лабораторные занятия, практические занятия, игры-реконструкции, игры-соревнования и так далее), проблемно-познавательные задания разного уровня сложности и т. д.;

- специфика преподавания истории, аккумулирующей знания из различных сфер деятельности человека, заключается в том, что учитель должен свободно владеть инструментарием смежных дисциплин: источниковедения, историографии, социологии, демографии, политологии, религиоведения, экономики, права, философии и др.;

- специфика учебного предмета «История» и методика его преподавания обуславливают высокий уровень актуализации памяти учителя истории, который должен не только знать, но и свободно оперировать хронологией, картографией, биографическим материалом, историческими понятиями, фактами отечественной и всеобщей истории и т. д.

Такой учебный предмет как «История» является одним из наиболее интересных и в то же время сложных предметов в системе среднего общего (полного) образования учащихся, что в свою очередь требует более качественной подготовки учителей истории, способных на высоком уровне осуществлять не только учебный и воспитательный процесс, но и внеучебную работу учащихся по истории. В связи с этим актуальным является вопрос о формировании профессиональной компетентности студентов – будущих учителей истории в системе высшего педагогического образования.

В состав дидактических компетенций, как учителя истории, так и обществознания включены следующие компетенции:

- владение навыками работы с исторической информацией и СМИ;
- способность формировать у учащихся представление об историческом времени и историческом пространстве, о новых социокультурных процессах и

закономерностях, происходящих в обществе, общественно-политических и экономических изменениях в мире;

- способность применять исторические и обществоведческие знания в практической деятельности;

- способность к объективному выбору учебников и УМК в целом, критическому анализу учебников и способах их использования;

- способность самостоятельно приобретать, развивать и использовать знания и умения по своей педагогической специальности;

- способность и готовность использовать современные информационные технологии в профессиональной деятельности;

- владение предметно-методическими умениями (картографическими, хронологическими, аналитическими, методическими и др.);

- способность и готовность участвовать и реализовывать свои идеи и идеи своих воспитанников в рамках проектной деятельности.

Таким образом, мы видим, что профессиональная компетентность – это деятельностная характеристика личности учителя.

Помимо трудовых действий учителя, в стандарте представлен перечень необходимых умений и знаний для осуществления педагогической деятельности. К необходимым умениям учителя основного и среднего общего образования относятся следующие:

- «применять современные образовательные технологии, включая информационные;

- проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены;

- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой;

- разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение;

- организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе;
- использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий» и др.

Это значит, что, основной акцент в Профессиональном стандарте педагога делается на высокой методической подготовке учителя, умении применять на практике психологические знания; владении современными педагогическими технологиями (в том числе и информационными); а также эффективной работе с различными категориями учащихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правовые механизмы предотвращения коррупции в сфере образования, которые на данный момент существуют, явно нуждаются в дальнейшей доработке. Одним из наиболее эффективных правовых средств предупреждения коррупции в сфере образования следует признать детальное регулирование процедур, используемых в образовательной деятельности, исключающее необоснованное расширение отдельных полномочий и пределов усмотрения. Качество подготовки локальных актов, профессионализм лиц, их разрабатывающих, определяет повышение или снижение коррупционных рисков в образовательной деятельности, а также создание условий для повышения или снижения качества образования.

В Законе об образовании зафиксирован тот факт, что учитель постоянно находится в такой ситуации, в отличие от гражданских, государственных и муниципальных служащих, которые могут находиться в состоянии конфликта интересов по большей части при возникновении ситуаций, дающих им возможность принимать решения, которые в конечном итоге могут привести к материальной или иной выгоде для них лично или для членов их семей, знакомых. Для учителя, часть 2 ст. 48 Закона об образовании устанавливает, что педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в этой организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника. То есть в данном случае конфликт интересов проявляется в взимании платы за обучение, например, студентов, которых обязаны учить в рамках учебного процесса в образовательном учреждении или для предоставления дополнительных образовательных услуг через университет. В этой ситуации фактически развиваются две области конфликта: между учебным заведением и преподавателем (средства на дополнительные услуги не поступают на счет университета) и между преподавателем и лицом, которое оплачивает обучение.

Они уже заплатили за получение знаний и имеют право требовать от учреждения качественного выполнения образовательных услуг, если учитель плохо выполняет свои обязанности. По большому счету, учебному заведению выгодно иметь студента, который хорошо учится. А каким образом достигаются эти успехи: самостоятельно, при изучении дисциплины с преподавателем на занятиях или с преподавателем в дополнение к занятиям за деньги, мало кого интересует. Представляется, что такой "дополнительный" вид деятельности преподавателя должен быть просто запрещен, а понятие конфликта интересов для преподавательского работника должно включать получение такого личного интереса, который влияет или может повлиять на надлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей и от которого учебное заведение теряет денежные средства или другие нематериальные выгоды, например, престиж или деловую репутацию. Дисциплинарное увольнение на этом основании возможно, если конфликт интересов не разрешен, но если учитель принял меры по его разрешению, то есть прекратил заниматься с учеником за деньги, то конфликт исчерпан и увольнение невозможно. Такое узкое толкование конфликта интересов учителя подрывает идею борьбы с коррупцией и в этом контексте должно привести к борьбе со взятками, если таковые имеются, или злоупотреблением должностными полномочиями. Профессиональное исполнение учителями своих обязанностей и установленных моральных норм способствует формированию здорового гражданского общества, является гарантией ответственного отношения к результатам своей педагогической деятельности и не приводит к дисциплинарным увольнениям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // СПС «Консультант плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 05.01.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения 08.01.2020)
3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 15.02.2016 № 24-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; 2016. – № 7. – Ст. 912.
4. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 03.04.2017 № 64-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; 2017. – № 15 (Часть I). – Ст. 2139.
5. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс] Режим доступа: (Дата обращения 26.04.2020)
6. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 15.02.2016 № 24-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; 2016. – № 7. – Ст. 912.
7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 03.04.2017 № 64-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; 2017. – № 15 (Часть I). – Ст. 2139.
8. Закон от 15.02.2008 № 16-XVI «О конфликте интересов» // [Электронный ресурс]. URL: <http://kodeksy-by.com> (дата обращения: 05.04.2017)

9. Указ Президента РФ от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 14. – Ст. 1985

Литература

10. Ackerman, T., Heafner, T., & Bartz, D. (2006). Teacher Effect Model for Impacting Student Achievement. Paper Presented at the 2006 Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, California.

11. Banks, S. (2010). Integrity in professional life: Issues of conduct, commitment and capacity. *British Journal of Social Work*, 40(7): 2168-2184.

12. Banks, S., & Gallagher. A. (2009). *Ethics in Professional Life: Virtues for Health and Social Care*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.

13. Bhattacharjee, S. (2013). Communicative English at the higher secondary level in Bangladesh: Expectation, reality and remedy. *The Chittagong University Journal of Arts and Humanities*, 25: 120-127.

14. Buys, T. (2015). Professional competencies in vocational rehabilitation: Results of a Delphi study. *South African Journal of Occupational Therapy*, 45(3): 48-54.

15. Fathivajargah, K. (2003). *Standard School*. 7th Edition. Fakhri, Tehran.

16. Hall, B. M. (2010). Nonmaleficence and the preparation of classroom teachers in instructional design. *Journal of Elementary and Secondary Education*, 1(11): 1-6.

17. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration*. McGraw Hill, New York.

18. Ianinska, G., & Garcia-Zamor, J. C. (2006). Morals, ethics, and integrity: how codes of conduct contribute to ethical adult education practice. *Public Organization Review*, 6: 3-20.

19. Killinger, B. (2010). *Integrity: Doing the Right Thing for the Right Reason*. p12. McGill-Queen's University Press, Ontario. p221. ISBN 9780773582804.

20. Lumpkin, A. (2008). Teachers as role models: Teaching character and moral virtues. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance, (JOPERD)*, 79(2): 45-49.

21. McDowell, D. (2010). Core Values and Professional Integrity. http://www.mncap.org/protocol/CoreValues_ProfIntegrity.pdf. (Retrieved on 22nd January 2018).

22. Naagarazan, R. S. (2006). *Professional Ethics and Human Values*. New Age International Publishers, New-Delhi.

23. Антикоррупционная политика: учеб. пособие / под ред. Г.А. Сатарова. – М.: Спас, 2004. – 368 с.

24. Баранов, В.М. Право против коррупции / В.М. Баранов // *Журнал российского права*. – 2013. – № 7. – С. 119-130.

25. Буш, М.П. К проблеме профилактики и противодействию коррупции в России / М.П. Буш // В книге: Деятельность правоохранительных органов в современных условиях сборник материалов XXI международной научнопрактической конференции. – 2016. – С. 36-38.

26. Голубовский, В.Ю. Формы и виды проявления коррупции в современном российском обществе / В.Ю. Голубовский, Т.Н. Синюкова // *Политическая лингвистика*. – 2015. – № 2 (52). – С. 240-245.

27. Зиновик, М.Н. Вопросы профилактики коррупционных правонарушений в ходе проведения проверок исполнения законодательства о борьбе с коррупцией / М.Н. Зиновик // В сборнике: Актуальные вопросы теории и практики исполнения законодательства о профилактике преступлений и иных правонарушений и надзора за деятельностью органов дознания материалы региональной научно-практической конференции сотрудников правоохранительных органов, преподавателей, студентов. Редакционная коллегия: А.П. Петров (главный редактор); А.А. Бочков, В.И. Гук, И.И. Шматков, В.Г. Стаценко, В.В. Янч. 2016. – С. 29-37.

28. Мальцев, В.В. Не провоцировать, а пресекать взяточничество / В.В. Мальцев // *Законность*. – 2013. – № 9. – С. 44.

29. Методическое пособие по соблюдению требований законодательства о противодействии коррупции / под общ. ред. С. Н. Турченюка. – М., 2013.
30. Официальный сайт Межрегиональной общественной организации «Комитет по борьбе с коррупцией» [Электронный ресурс] URL: <http://www.com-cor.ru/nashi-proekty/smi-protiv-korrupsii/> (12.06.2016)
31. Пустовалова, И.Н. Формирование правосознания основное условие деинституализации коррупционных отношений / И.Н. Пустовалова // Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – № 1. – С. 140—145.
32. Сидоренко, Э.Л. К вопросу о новых направлениях криминологического мониторинга коррупции / Э.Л. Сидоренко // Актуальные проблемы экономики и права. – 2016. – № 1. – С. 17-25.
33. Суходолов, А.П. Введение в основы системной антикоррупционной профилактики / А.П. Суходолов, А.Ф. Московцев, А.В. Копылов, Е.Е. Фролова // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. – 2016. – Т. 10. – № 1. – С. 5-19.
34. Pritchard, M. S. (2006). Professional Integrity: Thinking Ethically. University Press of Kansas, Lawrence.
35. Rahman, M. H. (2014). Professional competence, pedagogical competence and the performance of junior high school of science teachers. Journal of Education and Practice, 5(9): 75-80.
36. Rozuel, C. (2011). The moral threat of compartmentalization: Self, roles and responsibility. Journal of Business Ethics, 102: 685-697.
37. Schooling, P., Toth, M., & Marzano, R. (2010). Creating an Aligned System to develop Great Teachers within the Federal Race to the Top Initiative: A Whitepaper. Marzano Research Laboratory, Bloomington. <http://www.iobservation.com/files/whitepapers/Marzano-Race-to-the-Top-White-Paper.pdf>.
38. Shabani, H. (2006). Educational Skills. Samt, Tehran.
39. Steiner, L. M., Hassel, E. A., & Hassel, B. (2008). School Turnaround Leaders: Competencies for Success (Part of the School Turnaround Collection from

Public Impact). Public Impact, Chapel Hill, NC.
[http://www.publicimpact.com/publications/Turnaround Leader C ompetencies.pdf](http://www.publicimpact.com/publications/Turnaround_Leader_Compencies.pdf)
(Retrieved on 12th April 2018).

40. Stronge, J. H. (2010). Evaluating What Good Teachers Do: Eight Research-Based Standards for Accessing Teacher Excellence. Eye on Education, Larchmont, NY.

41. Taghipour Zahir, A. (2010). Principles of Education. 7th Edition. Agah, Tehran.

42. Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher professionalism and professional development practices in South Sulawesi, Indonesia. Journal of Curriculum and Teaching, 3(2): 25-42.

43. Vargas-Hernandez, J. G. (2011). Management education for professional integrity: The case of University Centre for Economic and Managerial Sciences, University of Guadalajara, Mexico. British Journal of Management and Economics, 1(1): 1-20.

44. Westcombe-Down, D. (2009). Pedagogical fitness, teacher quality. Professional Educator, 8(1): 18-21.

45. Ефремова, Т.Ф. Новый словарь русского языка толковообразовательный [Электронный ресурс] / URL: <http://slovari.299.ru/oj.php>

46. Запрудский, Ю.Г. Социальный конфликт. – Ростов н/Д.: Феникс, 1992. – С. 54

47. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С. 96.

48. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции: принята в г. Нью-Йорке 31 окт. 2003 г. Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 26. – Ст. 2780

49. Магомедов, К.О. Социальная справедливость для гражданского общества и правового государства // Социология власти. – 2011. – № 2. – С. 22.

50. Осипов, Г.В. Энциклопедический социологический словарь. – М.: РАН, 1995. – С. 242.

51. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М., 1998. – С. 166.

52. Sternberg, R. J. (2006). Introduction, pp1-9. In: J. C. Kaufman and R. J. Sternberg (Editors) The International Handbook of Creativity. Cambridge University Press, Cambridge.

МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 февраля 2016 г. по делу N 33-3996/2016

Судья 1.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:

председательствующего судьи 2

судей 3, 4

при секретаре Р.,

Рассмотрев в открытом судебном заседании 15 февраля 2016 года апелляционную жалобу 5. на решение Пушкинского городского суда Московской области от 22 октября 2015 года и дополнительное решение от 30 ноября 2015 года

По гражданскому делу по иску Ч.Л. к ФГБОУ ВПО "Российский государственный университет туризма и сервиса" об отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания и об отстранении от исполнения трудовых обязанностей, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов, заслушав доклад судьи 1 объяснения представителя ответчика по доверенности С., установила:

5 обратилась в суд к ФГБОУ ВПО "Российский государственный университет туризма и сервиса", с учетом уточненных требований просила признать незаконным и отменить п. 1 приказа N 330/3 от 03.06.2015 г. о применении дисциплинарного взыскания, признать незаконным и отменить п. 1 приказа N 331/1 от 03.06.2015 г. о временном отстранении от исполнения трудовых обязанностей, взыскать задолженность по заработной плате в виде оплаты выполненной научно-исследовательской работы 220000 руб., взыскать компенсационную выплату за июнь 2015 года в размере 20000 руб., взыскать компенсацию за задержку выплаты заработной платы 810 руб. 17 коп., взыскать

среднюю заработную плату за время вынужденного прогула 12561 руб. 52 коп., взыскать компенсацию морального вреда 100000 руб., судебные расходы по оплате услуг представителя 30000 руб. и расходы на оформление доверенности 1800 руб.

Требования мотивированы тем, что истица работала у ответчика в должности заведующего кафедрой экономики и управления, профессора кафедры экономики и управления.

03.06.2015 года истице был объявлен выговор, и она отстранена от исполнения трудовых обязанностей до окончания служебного расследования.

С 05.06.2015 года по 19.06.2015 года истица находилась на листке нетрудоспособности.

05.06.2015 года ею подано заявление об увольнении по собственному желанию и приказом от 22.06.2015 года она уволена по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (собственное желание). Трудовая книжка была выдана лишь 23.06.2015 года, а не в день увольнения.

Представитель ответчика иск не признал.

Решением суда исковые требования удовлетворены частично.

Не согласившись с решением суда, истица обжалует его в апелляционном порядке и просит решение отменить.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения представителя ответчика, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда, как постановленного в соответствии с материалами дела и требованиями закона. В силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить, в том числе дисциплинарное взыскание в виде выговора.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного

взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Согласно ст. 76 ТК РФ, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Судом первой инстанции установлено, что с 01.09.2014 года истица работала у ответчика в должности заведующего кафедрой экономики и управления.

Приказом от 03.06.2015 года на основании служебной записки, за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в многочисленных нарушениях, допущенных на кафедре экономики и управления при подготовке защит выпускных квалификационных работ обучающихся, объявлен выговор.

Приказом от 03.06.2015 года истица по тем же основаниям отстранена от исполнения обязанностей заведующей кафедрой экономики и управления.

Ректором ФГБОУ ВПО "РГУТиС" 28.05.2015 года издан приказ N 314/3 о проведении служебного расследования по выявленным фактам нарушений, допущенных должностными лицами университета при подготовке защит выпускных квалификационных работ студентов при проведении итоговой государственной аттестации с 01.06.2015 года на основании заявления студентов от 28.05.2015 года, служебной записки декана факультета Ч.И., председателя государственной экзаменационной комиссией Ш., а также объяснительных проректора по учебной работе, первого проректора по безопасности и самой истицы (л.д. 52 - 53).

Актом комиссии по итогам служебного расследования от 25.06.2015 г. подтверждены нарушения, допущенные истицей, выразившиеся в ненадлежащей организации защит выпускных квалификационных работ и непринятии мер как заведующего кафедрой к урегулированию конфликта интересов преподавателя (л.д. 56 - 60).

Согласно п. 2 трудового договора, заключенного сторонами, заведующий кафедрой обязан проводить контроль качества освоения образовательных программ посредством текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся (л.д. 28 - 35).

Согласно должностной инструкции, заведующий кафедрой обязан осуществлять реализацию учебного процесса в соответствии с требованиями и условиями государственных образовательных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов; создавать условия противодействия коррупции в пределах своих полномочий (л.д. 123 - 131). Согласно п. 33 ст. 2 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося. Пунктом 14 Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 25 марта 2003 г. N 1155, установлено, что порядок проведения государственных аттестационных испытаний разрабатывается высшим учебным заведением на основании настоящего Положения.

Приказом ректора от 06.02.2015 г. N 38/2 утверждено расписание государственных аттестационных испытаний, консультаций и апелляций по факультету экономики, управления и права по основной образовательной программе высшего образования - специальности "Финансы и кредит", декану факультета К. предписано довести расписание до сведения обучающихся, членов государственных экзаменационных комиссий и апелляционных комиссий, секретаре государственных экзаменационных комиссий, руководителей

выпускных квалификационных работ. В соответствии с расписанием предзащита выпускных квалификационных работ должна быть проведена 25 и 26 мая 2015 года, защита - 01, 02, 03, 04 июня 2015 года (л.д. 189, 190).

Отказывая в удовлетворении требования о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания, суд первой инстанции обоснованно указал, что процедура наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренная ст. 193 ТК РФ, работодателем соблюдена и с учетом характера совершенного дисциплинарного проступка со стороны истца работодатель правомерно применил дисциплинарное взыскание в виде выговора, с чем соглашается судебная коллегия.

Также, судебная коллегия соглашается с выводом суда об отстранении истицы от работы с учетом указанных выше обстоятельств. В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системами оплаты труда.

Обязательным для включения в трудовой договор является условие об оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (ст. 57 ТК РФ). Частью 1 ст. 191 ТК РФ закреплено право работодателя поощрять

работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой и др.).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка, система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов, ставок

заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Пунктом 6.8 Правил внутреннего трудового распорядка предусмотрены виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

Пунктом 2.3.2 Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВПО "РГУТиС" установлено, что размеры стимулирующих выплат устанавливаются исходя из объема средств, поступивших в установленном порядке университету в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, и средств, поступивших от приносящей доход деятельности. Пунктом 2.3.3 Положения предусмотрено, что выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя университета на оплату труда работников (л.д. 98 - 105).

Согласно разделу 1 Регламента установления компенсационных, стимулирующих и других видов выплат работникам ФГБОУ ВПО "РГУТиС", стимулирующая (переменная) часть заработной платы выплачивается за количество, интенсивность и качество труда. В соответствии с разделом 4 Регламента, основанием для установления любой стимулирующей выплаты и подготовки приказа является служебная записка на имя ректора с визой начальника планово-финансового отдела.

Из содержания разделов 4.2, 4.3 Регламента следует, что к стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Согласно условиям трудового договора, истине устанавливалась фиксированная часть выплаты - должностной оклад, а стимулирующие выплаты устанавливаются приложением к трудовому договору. Из приложения к трудовому договору следует, что выплаты стимулирующего характера носят не постоянный характер, а зависят от факта выполнения той или иной работы.

Отказывая в удовлетворении требования о взыскании стимулирующей выплаты за июнь 2015 года суд исходил из того, что истица при поступлении на работу ознакомлена с Положением об оплате труда и была согласна с указанной оплатой труда, премии не являются гарантированными выплатами работнику и производятся работодателем сверх должностного оклада в соответствии с Положением и условиями трудового договора.

Учитывая изложенное, и то обстоятельство, что трудовой договор, заключенный с истицей, не предусматривал обязательного премирования работника и размер предполагаемой премии, судебная коллегия соглашается с выводами суда, что данное требование не основано на законе.

Также, судебная коллегия соглашается с вводом суда о частичном удовлетворении требования истицы о взыскании оплаты за выполненную научно-исследовательскую работу, поскольку согласно заключенному 12.05.2015 года между Федеральным агентством по туризму и ответчиком договору, последний обязался оказать услуги по выполнению научно-исследовательской работы.

Приказом от 13.05.2015 года для выполнения государственного контракта создан временный творческий коллектив, в состав которого была включена истица, как ответственный исполнитель.

Из данного приказа не усматривается, что участникам коллектива установлены конкретные размеры выплат за выполнение контракта или фиксированный процент выплат.

Согласно протоколу заседания научно-технического совета университета от 06.10.2015 года, сумма единовременной выплаты за выполненную работу, с учетом замечаний, отраженных в протоколе заседания научно-технического совета от 25.06.2015 года, определена истице в размере 60000 руб. (л.д. 228 - 230, 231).

Таким образом, суд обосновано взыскал с ответчика указанную сумму в счет оплаты за выполненную научно-исследовательскую работу. Также учитывая положения ст. 236 ТК РФ судебная коллегия соглашается с выводом суда о взыскании с ответчика в пользу истицы компенсации за задержку выплаты заработной платы в размере 325 руб. 39 коп. Согласно статье 21 (абз. 14) и статье

237 ТК РФ, работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный ему любыми неправомерными действиями (бездействием) во всех случаях его причинения, независимо от наличия материального ущерба (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Поскольку из представленных материалов усматривается, что со стороны работодателя имело место нарушение трудовых прав истицы, с ответчика в ее пользу обоснованно взыскана компенсация морального вреда в размере 1000 руб.

КонсультантПлюс: примечание. В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеются в виду статьи 98, 100 Гражданского процессуального кодекса РФ, а не Трудового кодекса РФ. В соответствии с положениями ст. ст. 98, 100 ТК РФ Стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы в разумных пределах.

Таким образом, судебная коллегия соглашается с выводом суда о взыскании с ответчика в пользу истицы понесенных расходов в размере 4 800 руб.

Выводы суда, изложенные в решении, основаны на анализе действующего законодательства и материалах дела, и оснований для признания их неправильными не имеется.

Доводы апелляционной жалобы не могут служить поводом для отмены решения суда, поскольку фактически направлены на переоценку собранных по делу доказательств, которым суд дал надлежащую оценку при рассмотрении дела, а также основываются на неверном толковании норм материального права, примененных судом при разрешении дела.

Таким образом, судом первой инстанции правильно определен закон, подлежащий применению, в полном объеме определены и установлены юридически значимые обстоятельства, доводам сторон и представленным доказательствам дана правовая оценка в их совокупности.

Решение суда вынесено с соблюдением норм материального и процессуального права, выводы суда соответствуют обстоятельствам дела, в связи с чем, решение является законным и обоснованным, оснований для его отмены по доводам, содержащимся в апелляционной жалобе, не имеется. Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

решение Пушкинского городского суда Московской области от 22 октября 2015 года и дополнительное решение от 30 ноября 2015 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

**СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

от 18 декабря 2019 г. по делу N 33а-21781/2019

Судья 1.

Судебная коллегия по административным делам Свердловского областного суда в составе:

председательствующего 2,

судей 3,

Захаровой 4,

При ведении протокола помощником судьи 1, рассмотрела в открытом судебном заседании административное дело N 2а-743/2019 по административному исковому заявлению Р. к Белоярской межрайонной прокуратуре, заместителю Белоярского межрайонного прокурора 5, прокуратуре Свердловской области о признании незаконными представления прокурора

По апелляционной жалобе административных ответчиков Белоярской межрайонной прокуратуры, заместителя Белоярского межрайонного прокурора 5, прокуратуры Свердловской области, заинтересованного лица Администрации муниципального образования "поселок Уральский" на решение Белоярского районного суда Свердловской области от 06 сентября 2019 года.

Заслушав доклад судьи 1, представителя административного ответчика прокуратуры Свердловской области 4., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, объяснения административного истца 5. и ее представителя 3., возражавших против доводов апелляционных жалоб, судебная коллегия установила:

Р. обратилась в суд с административным исковым заявлением к Белоярской межрайонной прокуратуре, заместителю Белоярского межрайонного прокурора 3, прокуратуре Свердловской области о признании незаконными представления заместителя Белоярского межрайонного прокурора 5 от 13 мая 2019 года N 01-14-2019 об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции.

В обоснование требований административный истец Р. указала, что являлась директором МОУ "СОШ пос. Уральский", расположенного в муниципальном образовании "поселок Уральский".

С 06 августа 2013 года в должности заведующего административно-хозяйственной части в вышеуказанном учреждении работал ее сын <...>8

В настоящее время она вынуждена уволиться с должности директора в связи с поступившим представлением заместителя Белоярского межрайонного прокурора Кознова М.Л. от 13 мая 2019 года N 01-14-2019 об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции, в котором указано на то, что <...>8 подчиняется непосредственно директору вышеуказанного муниципального образовательного учреждения Р., в полномочия которой входят вопросы о привлечении его к дисциплинарной ответственности, поощрения, премирования. Однако Р. не приняты меры к урегулированию конфликта интересов, работодатель не уведомлен в установленный срок о таком конфликте и самостоятельно мер к его урегулированию директором не приняты.

Административный истец Р. полагает незаконным данное представление, поскольку такие меры предпринимались, ею направлено заявление на имя Главы Администрации МО "поселок Уральский" о согласовании кандидатуры ее сына <...>8 на замещение вакантной должности заведующего административно-хозяйственной части, в результате рассмотрения которого на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов МОУ "СОШ пос. Уральский" установлено отсутствие признаков личной заинтересованности. Кроме того, премирование работников МОУ "СОШ пос. Уральский", в том числе, и ее сына, вопреки выводам, изложенным в данном представлении, осуществлялось в соответствии с положениями действующего законодательства. Также указывает на отсутствие конфликта интересов между ней и сыном, поскольку статья 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273 "О противодействии коррупции" содержит закрытый перечень лиц, на которых распространяется обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым она не относится. Тем более, что Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273 "Об образовании в Российской Федерации", по ее мнению, не предусматривает запрета

работы в муниципальных учреждениях в подчинении лиц, состоящих в близком родстве.

Решением Белоярского районного суда Свердловской области от 06 сентября 2019 года в удовлетворении административного искового заявления Р. отказано.

В апелляционных жалобах административные ответчики 5 межрайонная прокуратура, заместитель Белоярского межрайонного прокурора 4, прокуратура Свердловской области, заинтересованное лицо Администрация муниципального образования "поселок Уральский" просят решение суда изменить, исключив из его мотивировочной части выводы суда о несоответствии оспариваемого представления положениям Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273 "О противодействии коррупции" и нераспространении данного Федерального закона на руководителей муниципальных учреждений.

В поступивших возражениях на апелляционную жалобу административный истец Р. просит решение суда оставить без изменения, апелляционные жалобы - без удовлетворения.

Заслушав лиц, участвующих в деле, изучив материалы дела, доводы апелляционных жалоб и возражений на них, проверив законность и обоснованность решения суда в порядке статьи 308 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, судебная коллегия приходит к следующим выводам. В соответствии с частью 1 статьи 218 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации гражданин, организация, иные лица могут обратиться в суд с требованиями об оспаривании решений, действий (бездействия) органа государственной власти, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями, если полагают, что нарушены или оспорены их права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к осуществлению их прав, свобод и реализации законных интересов или на них незаконно возложены какие-либо обязанности. Исходя из положений пункта 1 части 2 статьи 227 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, суд удовлетворяет заявленные требования об оспаривании решения, действия (бездействия) органа государственной власти, если установит, что

оспариваемое решение, действия (бездействие) нарушает права и свободы административного истца, а также не соответствует нормативному правовому акту. В соответствии с пунктом 3 статьи 22 Федерального закона от 17 января 1992 года N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (далее по тексту Закон N 2202-1) прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами, указанными в пункте 1 статьи 21 Закона N 2202-1, вносит представление об устранении нарушений закона.

Представление об устранении нарушений закона вносится прокурором или его заместителем в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения и подлежит безотлагательному рассмотрению. В течение месяца со дня внесения представления должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих; о результатах принятых мер должно быть сообщено прокурору в письменной форме (пункт 1 статьи 24 Закона N 2202-1).

Как следует из материалов дела и установлено судом, распоряжением администрации муниципального образования "поселок Уральский" от 02 июля 2012 года N 78 Р. назначена на должность директора МОУ "СОШ пос. Уральский".

С 06 августа 2013 года в должности заведующего административно-хозяйственной части в вышеуказанном учреждении работал ее сын <...>8, замещение указанной должности связано непосредственно с подконтрольностью руководителю учреждения Р.

Проверкой администрации муниципального образования "поселок Уральский" в деятельности директора МОУ "СОШ пос. Уральский" Р. выявлены нарушения при начислении в 2018 году премий заведующему административно-хозяйственной частью <...>8

В ходе проверки соблюдения законодательства о противодействии коррупции, проведенной Белоярской межрайонной прокуратурой Свердловской области, выявлены обстоятельства, свидетельствующие о ненадлежащем исполнении директором МОУ "СОШ пос. Уральский" Р. своих должностных обязанностей в сфере предотвращения и урегулирования конфликта интересов в связи с незаконным премированием своего сына.

В связи с чем заместителем Белоярского межрайонного прокурора Козновым М.Л. внесено представление от 13 мая 2019 года N 01-14-2019 об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции с требованиями рассмотреть представление, принять меры по устранению допущенных нарушений закона и привлечь лиц, виновных в выявленных нарушениях, к дисциплинарной ответственности.

В обоснование данного представления со ссылкой на положения Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273 "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273 "О противодействии коррупции" указано, что директором МОУ "СОШ пос. Уральский" Р. на должность заведующего административно-хозяйственной частью назначен ее сын <...>8, состоящий в близком родстве и находящийся в ее непосредственном подчинении.

По результатам рассмотрения указанного представления администрацией муниципального образования "поселок Уральский" вынесено распоряжение N 30-К от 24 мая 2019 года о дисциплинарном взыскании, в соответствии с которым Р. за нарушения требований законодательства о противодействии коррупции, выраженное в неуведомлении работодателя о возникшем конфликте интересов и непринятии мер к его урегулированию, невыполнении условий подпункта 1 пункта 9 трудового договора от 16 августа 2017 года, Р. объявлен выговор.

Суд первой инстанции, рассматривая требование административного истца о признании незаконным оспариваемого представления, проанализировав нормы Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона от 12 января 1996 года N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", пришел к выводу о том, что данными правовыми актами, в том числе Положением о конфликте интересов в МОУ "СОШ пос. Уральский" и Антикоррупционной политикой МОУ "СОШ пос. Уральский", не установлен запрет на совместную работу в муниципальном общеобразовательном учреждении близких родственников, в том числе находящихся в непосредственном подчинении. В связи с чем суд полагал, что Р., принимая на работу своего сына на должность заведующего административно-хозяйственной частью, требования

законодательства не нарушала, соответственно, ситуации конфликта интересов, в понимании статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", не возникло, в связи с чем обязанность самостоятельно принять меры к его урегулированию у Р. отсутствовала. Между тем, указывая на несоответствие оспариваемого представления требованиям антикоррупционного законодательства, суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения административного иска, указав, что указанным актом непосредственно права административного истца не затрагиваются, на Р. не возлагаются какие-либо обязанности.

Судебная коллегия полагает ошибочным вывод суда первой инстанции об отсутствии в данном конкретном случае конфликта интересов и несоответствии оспариваемого представления требованиям антикоррупционного законодательства. Так согласно статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273 "О противодействии коррупции" организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, которые могут включать: определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; сотрудничество организации с правоохранительными органами; разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации; принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации; предотвращение и урегулирование конфликта интересов; недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов. В силу положений статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273 "О противодействии коррупции" под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного

характера. Проанализировав положения вышеуказанного Федерального закона, судебная коллегия приходит к выводу о том, что законодатель предоставил организации, в зависимости от специфики ее деятельности и организационно-правовой формы, иных особенностей, возможность выбора мер по предупреждению коррупции, при этом субъектами коррупционных правонарушений могут являться не только сотрудники государственных структур или работники организаций, исполняющих государственные функции, но и работники частных коммерческих и некоммерческих организаций.

Кроме того, в МОУ "СОШ пос. Уральский" разработаны и утверждены Положение о конфликте интересов в МОУ "СОШ пос. Уральский" и Антикоррупционная политика МОУ "СОШ пос. Уральский", целью которых является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой школы.

Таким образом, по своему содержанию оспариваемое административным истцом представление прокурора действующему в настоящее время законодательству не противоречит, учитывая, что по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 года N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" и частей 1, 2, пункта 4 части 3 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря

2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" в их системной взаимосвязи положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, в частности ввиду наличия близкого родства, распространяются и на педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

Учитывая, что Р. не приняла мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого являлась, не уведомила о возникшем конфликте интересов работодателя, у заместителя Белоярского межрайонного прокурора 5. в данном случае имелись основания, предусмотренные пунктом 3 статьи 22 Закона "О прокуратуре", для внесения оспариваемого представления в

адрес Главы муниципального образования "поселок Уральский", что соответствует требованиям пункта 1 статьи 24 Закона N 2202-1.

Судебная коллегия отмечает, что, несмотря на ошибочность вывода суда первой инстанции о несоответствии оспариваемого представления требованиям антикоррупционного законодательства, оснований для удовлетворения административного иска в данном случае не имелось, поскольку при внесении данного представления прокурор действовал в соответствии с предоставленными полномочиями. Оспариваемое представление соответствует требованиям Закона N 2202-1 и хотя являются обязательными, но силой принудительного исполнения не обладает. Кроме того, непосредственно на саму Р. никаких обязанностей не налагает, поскольку адресовано другому лицу - главе муниципального образования. Следовательно, прав и законных интересов административного истца оно само по себе не затрагивает и никоим образом не нарушает. Принадлежащие ей права могли быть нарушены лишь в случае принятия по результатам рассмотрения представления упомянутым выше должностным лицом местного самоуправления либо подчиненными ему лицами администрации муниципального образования как представителями работодателя конкретных мер реагирования по отношению к Р. Однако применение к ней таких (в том числе дисциплинарных) мер воздействия (в данном случае выговора) образует предмет другого (индивидуального трудового) спора, который к тому же подлежит разрешению в ином судебном (гражданско-правовом) порядке. Свое право на обращение в суд Р. реализовала, обратившись с иском об отмене распоряжения о дисциплинарном взыскании от 24 мая 2019 года N 30-К. Руководствуясь частью 1 статьи 308, пунктом 1 статьи 309, статьями 310, 311 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, судебная коллегия определила:

решение Белоярского районного суда Свердловской области от 06 сентября 2019 года изменить. Исключить из мотивировочной части решения суда вывод о несоответствии представления заместителя Белоярского межрайонного прокурора Свердловской области Кознова Максима Леонидовича от 13 мая 2019 года N 01-14-2019 требованиям антикоррупционного законодательства. В остальной части решение суда оставить без изменения.