

Конфликт интересов педагогических работников

Нередко преподаватель, осуществляя трудовую деятельность, оказывает, например, услуги на платной основе. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ) содержит нормы, касающиеся урегулирования конфликта интересов в педагогической деятельности

Согласно [ст. 2](#) Закона № 273-ФЗ конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у последнего 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.

Таким образом, сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью. Применительно к педагогическому работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

Ситуация конфликта интересов в педагогической деятельности является слабо формализованной, и на практике как у работников, так и у руководителей образовательных учреждений и у контролирующих организаций будут неизбежно возникать вопросы: является ли та или иная конкретная ситуация ситуацией конфликта интересов или нет.

[Закон](#) № 273-ФЗ косвенно называет лишь один случай конфликта интересов - оказание педагогическим работником платных услуг обучающимся в организации, где он работает. В соответствии с [ч. 2 ст. 48](#) Закона об образовании 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. Таким образом, действующее законодательство не запрещает так называемое репетиторство, в том числе и в образовательном учреждении, где работает педагогический работник на постоянной основе, а лишь указывает, что такая деятельность может привести к конфликту интересов и вот в таком случае уже подлежит запрещению.

Репетиторство является наиболее очевидным примером, когда в деятельности педагогического работника. Ситуации, в которых у педагога возникает личная заинтересованность и возможен конфликт его интересов, обычно описываются в положении о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов,

утвержденном в образовательном учреждении. Например, коррупционные риски проявляются, когда работник:

- ведет основные, бесплатные (в рамках выполнения государственного или муниципального задания) и платные занятия у одних и тех же учеников;
- занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает в рамках выполнения должностных обязанностей;
- занимается репетиторством во время основного занятия, внеклассного мероприятия;
- участвует в формировании списка группы, класса (особенно первоклассников);
- собирает деньги на нужды группы, класса или образовательного учреждения в целом;
- входит в жюри конкурсов и олимпиад, где участвуют его ученики;
- участвует в распределении бонусов для обучающихся;
- получает подарки, услуги и иные выгодные предложения от родителей обучающихся;
- использует в личных целях возможности родителей обучающихся.

В этих и других ситуациях, когда личные цели вступают в противоречие с профессиональными обязанностями, педагог должен письменно проинформировать об этом руководителя образовательного учреждения.

Подчеркнем, что исчерпывающего перечня ситуаций конфликта интересов не существует и не может существовать, в силу чего педагогическим работникам всегда следует иметь в виду возможность их возникновения.

Учащиеся и их родители могут заявить о наличии у педагога такого конфликта, обратившись в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданную в учреждении (п. 2 ч. 1 ст. 45 Закона об образовании).

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

[ст. 45](#) Закона № 273-ФЗ предусматривает необходимость создания в образовательных учреждениях комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Данная комиссия создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование.

При этом одним из вопросов, который должен передаваться на ее рассмотрение, является вопрос о возникновении конфликта интересов педагогического работника.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в организации, осуществляющей образовательную деятельность, из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность. При соблюдении указанного соотношения 2/3 членов комиссии будут представлять обучающиеся и только 1/3 - работники образовательной организации. Здесь следует иметь в виду, что не во всякой организации, осуществляющей образовательную деятельность, есть и несовершеннолетние, и совершеннолетние обучающиеся. В таких случаях, очевидно, в состав комиссии будут входить представители работников и обучающихся на паритетной основе.

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 собственно процедурных вопросов функционирования комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений отнесено к компетенции самих образовательных учреждений.

Соответственно, образовательным учреждениям необходимо будет утвердить своим локальным нормативным актом Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в котором следует решить все вопросы, связанные с ее деятельностью. Целесообразно также выглядит разработка и утверждение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, Положения о конфликте интересов педагогического работника. В нем могли бы найти отражение такие вопросы, как: примерный перечень ситуаций конфликтов интересов; права и обязанности участников образовательных отношений в связи с конфликтом интересов; процедуры урегулирования конфликта интересов и недопущения негативных последствий в случае его возникновения и др. Впрочем, возможно урегулирование всех этих вопросов и в Положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным

решением. Однако оно может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке (ст. 45 Закона N 273-ФЗ).

Меры по урегулированию конфликта интересов, в зависимости от характера и степени тяжести проступка, могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное, временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение от должности, если личные интересы работника входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника по собственной инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей) или из-за утраты доверия со стороны работодателя.

Как видим, в перечень включаются как мягкие, так и жесткие меры реагирования - от административных решений до привлечения к дисциплинарной ответственности. Крайней мерой становится **увольнение по инициативе работодателя по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия.**