|  |  |
| --- | --- |
|  | Министерство образования, науки и молодёжной политики  Краснодарского края |
| Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края  «ЕЙСКИЙ ПОЛИПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» |

«Уголовная ответственность работников образования»

Выполнила:  
 студентка Ш-41 группы  
 Седракян Карина

Ейск, 2024г.

На учителя, как и на любого другого работника, может быть возложена дисциплинарная ответственность. В соответствии с трудовым законодательством можно выделить общую и специальную ответственность учителя. Общая дисциплинарная ответственность регулируется нормами трудового права и по своему содержанию совпадает с ответственностью всех работников, специальная - регулируется нормами трудового и образовательного законодательства.

Помимо общих оснований для увольнения, основаниями для увольнения педагогических работников являются:

* - повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
* - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ученика (к методам физического насилия относят преднамеренное нанесение физических повреждений, применение физической силы, принудительное физическое воздействие на учащегося, которое распознается не только по внешнему виду ребенка, но и по его психическому состоянию. К методам психического насилия относят воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевные страдания, понижает его нравственный и социальный статус. Психическое насилие может выражаться в различных формах: преднамеренная изоляция обучающегося; предъявление к ребенку чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; систематическая необоснованная критика; демонстративное негативное отношение к учащемуся. Применение таких методов воспитания будет расцениваться как грубое нарушение Устава учреждения, в том случае, если в Уставе образовательного учреждения указана такая форма его нарушения. В отношении других (непедагогических) работников данная норма Трудового законодательства не применяется, однако из этого не следует, что иные (непедагогические) работники не должны соблюдать норм общественной морали. В последнем случае вопрос исследуется как нарушение норм общественной морали. Право производить увольнение по ст. 336 ТК РФ остается за руководителем образовательного учреждения или иным органом, указанным в Уставе);
* - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
* - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
* - нарушение прав и свобод учащихся, определяемых законодательством РФ, Уставом и локальными актами школы.
* - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника.

За нарушение норм профессионального поведения и Устава учреждения предусматриваются также другие дисциплинарные меры.

Трудовым кодексом РФ (ст.192) предусмотрены три вида дисциплинарных взысканий, применяемых работодателем в отношении работника: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

При этом федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Законодательство запрещает применение дисциплинарного взыскания, не предусмотренного федеральными законами, уставами и положениями. Закон также допускает возложение на работника, уже имеющего дисциплинарное взыскание, но продолжающего не исполнять или ненадлежаще исполнять свои обязанности, возлагать новое (другое) дисциплинарное или общественное взыскание, в том числе увольнение. Увольнение учителя как мера дисциплинарного взыскания допускается не позднее, чем через один месяц со дня обнаружения дисциплинарного проступка. При этом в исчисление срока применения взыскания не засчитывается время болезни работника или время пребывания его в отпуске, а также время, необходимое для учета мнения профкома образовательного учреждения. Порядок применения дисциплинарного взыскания оговорен ст.193 ТК РФ. Правом наложения дисциплинарного взыскания на педагога обладает руководитель образовательного учреждения или органы управления образованием.

Данным порядком предусмотрены следующие процедуры:

* 1. выяснение всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка: время совершения, тяжесть проступка, обcтоятельства, при которых он был совершен, характер предшествующей работы и поведение работника;
* 2. получение от работника письменного объяснения о совершенном проступке. В случае отказа работника написать объяснительную записку, администрацией составляется акт об отказе написания объяснительной записки, который подписывает лицо, совершившее проступок или два свидетеля.
* 3. администрация учреждения издает приказ о наложении дисциплинарного взыскания и предъявляет его данному работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.
* 4. в трудовую книжку сведения о дисциплинарном взыскании не вносятся.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в комиссии по трудовым спорам, в государственной инспекции по труду, либо в суде. Судебное обжалование, как правило, касается случаев увольнения работника. В других случаях обжалование носит внесудебный характер.

Дисциплинарное расследование проступка может производиться только по письменной жалобе, копия которой должна вручаться педагогическому работнику. Ход расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов учеников.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетних педагогическим или другим работником образовательного учреждения, обязанного осуществлять надзор за несовершеннолетним, если это деяние соединено с жестоким обращением, установлена *уголовная ответственность.*

Нормы, предусматривающие уголовную ответственность за преступления против семьи и несовершеннолетних, содержатся в главе 20 УК РФ. Педагог как специальный субъект уголовной ответственности упомянут в трех статьях УК РФ, действующего с 1997 г.:

ст. 156 УК РФ предусматривает ответственность педагога за неисполнение или ненадлежащее исполнение им обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, сопряженное с жестоким обращением с ним;

ч. 2 ст. 150 УК РФ устанавливает ответственность педагога за вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления;

ч. 2 ст. 151 УК РФ определяет ответственность педагога за вовлечение несовершеннолетнего в антиобщественные действия.

В названных преступлениях субъектом (т.е. лицом, которое совершает преступное деяние и несет за это уголовную ответственность) является, помимо прочих лиц, педагог. Под педагогом понимается гражданин, достигший восемнадцатилетнего возраста, занимающийся преподавательской и (или) воспитательной работой в государственном и негосударственном учреждении (воспитатель, учитель, преподаватель, классный воспитатель и иные педагогические работники). Преступления, совершенные такими лицами по ст. 150, ст. 151 УК РФ, признаются квалифицированными, т.е. влекут повышенную меру уголовной ответственности по сравнению с преступниками -- не педагогами. Так, лица, ответственные за пожарную безопасность в школе, няни в детских садах и другие работники образовательных учреждений, не осуществляющие воспитательную функцию, совершив рассматриваемые преступления, подлежат наказанию по ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 151 УК РФ. Для наглядности рассмотрим следующую ситуацию. Уборщица школы вовлекла учащегося в совершение кражи. Поскольку она не является педагогом, то ей грозит лишение свободы на срок до 5 лет (ч. 1 ст. 150 УК РФ). Если такое преступление совершит учитель, наказание повышается до 6 лет лишения свободы с одновременной возможностью запрета заниматься педагогической деятельностью на срок до 3 лет (ч. 2 ст. 150 УК РФ).

Остановимся поподробнее на признаках каждого из перечисленных преступлений. Жестокое обращение (ст. 156 УК РФ). Закон предписывает педагогу соблюдение возложенных на него воспитательных функций. В противном случае за неисполнение или ненадлежащее исполнение данной обязанности, сопряженное с жестоким обращением по отношению к несовершеннолетнему, наступает ответственность в виде лишения свободы на срок до 2 лет Под неисполнением или ненадлежащим исполнением воспитательных обязанностей педагогом следует понимать неосуществление должного наблюдения за несовершеннолетним, безответственное отношение к его воспитанию (попустительство или поощрение озорства, хулиганства). Если подобные действия педагога не сопряжены с жестоким отношением с несовершеннолетним, наступает административная ответственность по ст. 5.35 КоАП. Применение мер воспитания, признаваемые судом жестоким обращением, порождает уголовную ответственность. Термин «жестокое обращение» является оценочным и на практике понимается как насилие (побои, удушения, вырывание волос, связывание конечностей, сечение, покушение на половую неприкосновенность, оскорбление и пренебрежительное отношение к подопечному). Известны случаи, когда педагог за неуспеваемость запирал учеников на ключ, лишал пищи и сна. Все указанные действия подпадают под признаки ст. 156 УК РФ. При этом виновность педагога (т.е. его отношение к происходящему и наступившим последствиям) характеризуется следующим образом: он не только понимает, что совершаемые действия не носят воспитательный характер, но и желает проявить жестокость к несовершеннолетним.

Вовлечением в совершение преступления и антиобщественные действия по статьям 150 / 151 УК РФ признаются любые активные поступки педагогов, которые целенаправленно возбуждают намерение или укрепляют решимость несовершеннолетнего совершить запрещенные законом деяния.

Согласно ст. 150 УК РФ вовлечение должно обязательно подкрепляться каким-либо воздействием на несовершеннолетнего со стороны педагога: обещанием (выставить положительную оценку, отправить в молодежный лагерь), обманом (сообщением о безнаказанности «ты малолетка, тебе ничего не будет»), подкупом, шантажом, насилием, возбуждением чувства зависти или мести, и т.п.

Преступления по ст. 150, ст. 151 УК РФ считаются оконченными (т.е. полностью выполненными) с момента, когда у несовершеннолетнего сложилось твердое желание совершить преступление. Следующим условием привлечения к наказанию по ст. 150, ст. 151 УК РФ является несовершеннолетие вовлекаемого лица. Совершеннолетними в Российской Федерации признаются граждане, достигшие 18 лет; граждане, достигшие 16 лет и работающие по трудовому договору или занимающиеся предпринимательской деятельностью; граждане, вступившие в брак до достижения 18 лет.

Лица, не подпадающие ни под одну из указанных категорий, считаются несовершеннолетними Гражданин, в том числе педагог, не подлежит ответственности по ст. 150, ст. 151 УК РФ, если не знал и не мог знать о несовершеннолетии вовлекаемого гражданина.

Часть 2 ст. 151 УК РФ установила ответственность педагога за вовлечение несовершеннолетнего в антиобщественные деяния, под которыми закон понимает: систематическое употребление спиртных напитков и одурманивающих средств; бродяжничество; попрошайничество: проституцию.

Способы вовлечения несовершеннолетнего в данные поступки ст. 151 УК РФ не предусмотрены, следовательно, не признаются обязательными для доказывания. Рассмотрим каждое антиобщественное действие отдельно.

Систематическое употребление спиртных напитков -- это многократное (не менее 3 раз) потребление (поглощение) несовершеннолетним вино-водочной продукции, независимо от крепости и спиртосодержащих жидкостей (одеколон, лекарственные настойки и т.п.). Отсутствие признака систематичности, то есть единичный случай распития спиртного педагогом с подопечным либо потребление два и более раз, но с большим разрывом во времени, влечет наложение административного штрафа по ч. 2 ст. 6.10 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП). Такие же правила применяются при склонении к принятию одурманивающих веществ, перечень которых устанавливается федеральными органами управления здравоохранением.

Склонение несовершеннолетнего к потреблению наркотических и психотропных средств образует самостоятельный состав преступления (ст. 230 УК РФ).

Попрошайничество -- это постоянное выпрашивание денег, продуктов питания, одежды и иных веществ у посторонних граждан.

Бродяжничество -- скитание (перемещение) несовершеннолетнего из одного населенного пункта в другой или из одной местности в другую.

К сожалению, эти явления получили распространение в учреждениях интернатного типа, в том числе для детей-сирот, детей-инвалидов. Лица, занимающие педагогические должности, вовлекают несовершеннолетних в попрошайничество и бродяжничество, угрожая силой, обещая улучшить бытовое положение. Последствия различны: развитие хронических заболеваний, неграмотность, искажение нравственных ценностей, суицид...

Проституция с правовой точки зрения обычно определяется как продажа человеческого тела и (или) оказание сексуальных услуг за вознаграждение в отношении широкого круга лиц. Вовлекаться в занятие проституцией могут как девочки, так и мальчики. Обычная цель вовлечения -- извлечение материальной выгоды. Если речь идет о сексуальных отношениях с несовершеннолетним, то уголовная ответственность наступает в случае, если ребенок не достиг 14 лет (ст. 134 УК РФ), несовершеннолетний изнасилован или в отношении него совершены иные действия сексуального характера (ст. 131 и 132 УК РФ). Если в проституцию вовлекается совершеннолетний, уголовная ответственность наступает уже пост. 240 УК РФ.

Для применения наказания за вовлечение в бродяжничество, попрошайничество, занятие проституцией признак систематичности не требуется, достаточно выразить волю и дать согласие на совершение этих действий даже один раз.

Устанавливая ответственность педагога по статьям 150,151,156 УК РФ, государство защищает право несовершеннолетних на нормальное развитие и воспитание. Наказание по этим статьям должно стать неотвратимым. В этом -- залог очищения школы от случайных людей, «педагогов» в кавычках, педагогов в уголовно-правовом смысле этого слова.

Помимо дисциплинарной и уголовной в деятельности образовательных учреждений нередко возникает вопрос о *материальной ответственности* работников. Известно, что нормативно-правовая база материальной ответственности работников сложилась достаточно давно. Между тем, сталкиваясь с такими случаями, руководитель и бухгалтер образовательного учреждения не всегда четко представляют себе, в каких случаях работник несет материальную ответственность, каков порядок ее возложения, как определить размер нанесенного ущерба и т.д. Кроме того, с вступлением в силу Трудового кодекса РФ с 1 февраля 2002 года появились новые нюансы в порядке возмещения ущерба работником.

Порядок возмещения ущерба, причиненного образовательному учреждению, определен ст. 248 ТК РФ.

Правила привлечения к материальной ответственности Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка производится по распоряжению работодателя - администрации образовательного учреждения, а руководителями и их заместителями - по распоряжению соответствующего органа управления образованием путем удержания из заработной платы работника. Такое распоряжение должно быть сделано не позднее месяца со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Днем обнаружения ущерба считается день, когда администрации стало известно о наличии материального ущерба, причиненного работником. При этом день обнаружения ущерба может не совпадать с днем его причинения.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

Если администрация образовательного учреждения нарушит правила привлечения к материальной ответственности, то работник имеет право обжаловать эти действия в суде.

Администрация обязана установить все обстоятельства причинения ущерба, в том числе размер прямого действительного ущерба, причиненного организации и причины возникновения ущерба, а также вину конкретного работника и пределы ответственности этого работника за нанесенный ущерб. При этом необходимо взять письменное объяснение о причинах ущерба от виновного лица. Его отказ дать объяснение не препятствует привлечению работника к материальной ответственности, но в этом случае должен быть составлен соответствующий акт.

Администрация образовательного учреждения должна объявить работнику приказ о его привлечении к материальной ответственности. , в котором должны быть отражены: наличие факта недостачи, растраты или хищения; круг лиц, несущих за это ответственность; вид ответственности (дисциплинарное взыскание, привлечение к уголовной ответственности), а также возмещение ущерба в общегражданском порядке; указаны исполнители; сроки исполнения приказа и контроль за его исполнением. Несогласие работника с приказом не останавливает его исполнения.

Следует подчеркнуть, что администрация образовательного учреждения не может своим приказом возмещать ущерб в случаях, когда работник отвечает за этот ущерб в полном объеме, а ущерб превышает его средний месячный заработок. В таких случаях ущерб с работника может быть взыскан только по решению суда. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб образовательному учреждению.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. Администрация образовательного учреждения утрачивает право на принудительное взыскание причиненного ущерба в случае, если работник добровольно его возместил.

* - Возмещение ущерба возможно тремя способами:
* - Внесением соответствующих денежных сумм.
* - Передачей образовательному учреждению равноценного имущества.
* - Исправлением повреждения.

В случае, когда ущерб возмещается добровольно путем внесения денежных сумм в кассу образовательного учреждения, согласия администрации не требуется. Внесенные деньги должны использоваться по назначению в интересах учреждения и, прежде всего, для восполнения уничтоженного или испорченного имущества.

Работник также может дать письменное обязательство возместить ущерб к определенному сроку с указанием периодичности внесения платежей. Однако исполнение обязательства в этом случае требует согласия администрации образовательного учреждения.

Работник может собственными силами или за свой счет в свободное от работы время осуществить ремонт поврежденного имущества. Такой вид возмещения ущерба часто применяется водителями автомашин, тракторов, и т.д. Необходимым условием возмещения вреда при помощи передачи равноценного имущества является передача не любого аналогичного имущества, а равноценного по своим качествам, полезным свойствам, а также стоимости и степени износа.

Взыскание материального ущерба в судебном порядке.

Судебному рассмотрению подлежат:

Иски администрации к работникам о возмещении прямого действительного ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, если возмещение не может быть произведено по приказу администрации. Подобные ситуации возникают чаще всего в случаях прекращения работником трудовых отношений с данным образовательным учреждением, либо при пропуске администрацией срока для издания приказа.

Споры работников, несогласных с удержанием, произведенным администрацией в возмещение ущерба, или его размером, при условии, что заявление рассматривалось комиссией по трудовым спорам, (непосредственно в суд могут обращаться работники образовательных учреждений, где нет комиссий по трудовым спорам).

Иски администрации к работникам о принудительном взыскании причиненного ущерба в случаях, когда администрация в период действия трудового договора издала приказ о возмещении ущерба путем удержания из заработной платы работника, но к моменту его увольнения удержания не были произведены полностью или частично, а причитающаяся работнику при увольнении заработная плата является недостаточной для погашения задолженности.

В исковом заявлении администрация образовательного учреждения должна указать сумму прямого действительного ущерба, причиненного ответчиком, изложить обстоятельства, подтверждающие его вину. Исковое заявление должно быть обосновано конкретными документами, в т. ч. должностными инструкциями, определяющими трудовые обязанности работника, актами проверок, данными бухгалтерского учета о стоимости испорченного или уничтоженного имущества, калькуляцией ремонта оборудования, объяснением виновного лица