

Ответственность

Нарушение педагогическим работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Как видно, данные нормы трудового законодательства имеют диспозитивный характер, то есть увольнение педагогического работника, не принявшего меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, является возможным, но не обязательным.

Впрочем, возможность реального применения приведенных выше положений в отношении педагогических работников на практике видится нам достаточно неочевидной. Связано это с несколькими причинами.

Во-первых, законодательство об образовательной деятельности, в отличие от законодательства о государственной и муниципальной службе, прямо не устанавливает обязанность педагогических работников не допускать ситуации конфликта интересов и информировать о ее возникновении. Соответственно, достаточно сомнительной видится возможность увольнения работника за несоблюдение обязанности, которая в отношении него и не установлена. Единственным исключением, пожалуй, является ч. 2 ст. 48 Закона N 273-ФЗ, которая запрещает осуществление педагогическим работником репетиторской деятельности в отношении обучающихся в организации, где он работает, если это приводит к конфликту интересов, поскольку в данном случае допустимо говорить о несоблюдении педагогическим работником обязанности воздерживаться от совершения определенных действий.

Во-вторых, как уже отмечалось выше, п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускает возможность увольнения работников, не выполнивших обязанности, установленные в связи с конфликтом интересов, только если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Вполне очевидно, что в случае возникновения спора по поводу законности увольнения на работодателя ляжет бремя доказывания не только факта возникновения конфликта интересов у педагогического работника и соблюдения всех связанных с его установлением и урегулированием процедур, но и фактов непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, а также того, что данные обстоятельства дают основания для утраты доверия к работнику. Представляется, что сделать это на практике будет непросто, по крайней мере в случае единичного нарушения.