

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет»  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
Г.Х. Шафикова

\_\_\_\_\_ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ

ЮУрГУ – 40.03.01.2017– 012. 2347. 177 Ю

Научный руководитель  
выпускной  
квалификационной работы  
д.и. н, доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Коршунова Н.В.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю – 473  
\_\_\_\_\_ Зомерфельд Е.В.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова.Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Зомерфельд Екатерина Витальевна

Группа Ю-473

1 Тема работы Дисциплинарная ответственность педагогических работников

2 Срок сдачи законченной работы \_\_\_\_\_ 2017 г.

3 Исходные данные к работе

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016) // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398

Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. – 2014. – 04 июня.

Дацко, Н.П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации / Н.П. Дацко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2016. – № 1. – С. 13-18.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке

1. Понятие дисциплинарной ответственности педагогических работников

2. Особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников

3. Ответственность за применение физического и психологического насилия;

4. Аморальное поведение;

5. Дисциплинарная ответственность педагогических работников не прошедших аттестацию.

5. Иллюстративный материал  
отсутствует

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	
Подбор источников	
Введение	
Глава 1	
Глава 2	
Глава 3	
Заключение	

Научный руководитель

выпускной

квалификационной

работы, д.и.н наук,

доцент кафедры ТСПиП

\_\_\_\_\_ (Н.В. Коршунова)  
(подпись) \_\_\_\_\_ 2016 г.

Автор работы, студент

группы Ю-473

\_\_\_\_\_ (Е.В. Зомерфельд)  
(подпись) \_\_\_\_\_ 2016 г.

## АННОТАЦИЯ

Зомерфельд Е. В. «Дисциплинарная ответственность педагогических работников».

ЮУрГУ, Ю – 473, 77с., библиограф. список – 42 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа дисциплинарной ответственности педагогических работников.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие ответственность педагогических работников. Рассмотрено понятие дисциплинарной ответственности педагогических работников. Определены особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников. Проанализирована ответственность за применение физического и психологического насилия. Рассмотрено аморальное поведение. Проанализирована дисциплинарная ответственность педагогических работников не прошедших аттестацию.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является выявление сущности норм об аттестации педагогических работников.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, осуществляющих защиту прав педагогических работников, специалистов юридических компаний, специализирующихся на спорах такого рода.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	6
1 Общая характеристика дисциплинарной ответственности педагогических работников.....	9
1.1 Понятие дисциплинарной ответственности педагогических работников... 9	
1.2 Особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников .....	29
2 Виды дисциплинарной ответственности педагогических рабртников .....	38
2.1 Ответственность за применение физического и психологического насилия.....	38
2.2 Аморальное поведение.....	44
2.3 Дисциплинарная ответственность педагогических работников не прошедших аттестацию .....	55
Заключение .....	67
Библиографический список .....	73

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Современный этап развития российской системы права характеризуется динамичностью, направленностью на соответствие экономическим, политическим и иным общественным отношениям. Стремительно развивается и трудовое законодательство.

Одной из принципиальных особенностей Трудового кодекса РФ по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ следует признать выделение отдельной главы, определяющей особенности регулирования труда педагогических работников. Однако в Трудовом кодексе законодатель не смог отразить все особенности регулирования труда этой категории работников, что и создает необходимость дальнейшего развития законодательства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений педагогических работников, в том числе и высшей школы.

В социально-политическом пространстве России все большее значение приобретает сфера образования. В успешном развитии системы образования заинтересованы и государство, и общество, и каждый участник образовательного процесса от студента до ректора, так как именно уровень развития системы образования определяет, в конечном счете, и уровень развития общества в целом.

Особую значимость в процессе развития российского общества имеет высшая школа, так как именно в ней осуществляется профессиональная подготовка специалистов для различных сфер деятельности – промышленности, культуры, государственной службы и других. Как известно, за последнее десятилетие в России произошли серьезные изменения во всех сферах общественной жизни. Не миновали эти изменения и сферу образования. Наряду с позитивными явлениями в сфере образования возник и целый ряд негативных проявлений. Современное состояние системы образования в целом, и высшей школы в том числе, не соответствует современным запросам

общества, в связи с этим резко обозначилась проблема качества подготовки специалистов и соответствия квалификации выпускников вузов запросам современного рынка труда. Таким образом, как отмечают многие авторы, высшая школа России переживает системный кризис.

Возникла необходимость осуществления реформ в образовательной сфере, включающих преобразования принципиального характера на всех уровнях образовательной системы Российской Федерации, в том числе и в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, для скорейшего решения возникших проблем в особо значимой социальной сфере.

Существуют проблемы правового регулирования ответственности педагогических работников, что сказывается на судебной практике.

Теоретическую основу работы составили труды таких авторов как Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Александров Н.Г. Булыгина В.В. Бердышева С.Н. Дубровин А.В. Дацко Н.П. Киселев А. Кирилловых А.А. Коробченко В.В. Коваль Н.В. Канаян М. Липинский Д.А. Москалева О. Мединцев А.С. Матюшева Т.Н. Пятаков А.В. Пресняков М. Пластинина Н. Седов В. Смолярчук В.И., Гинцбург Л.Я., Смирнов О.В., Орловский Ю.П., Тищенко И.А., Бородин Н.Н. Тихомиров М.Ю. Трофимова Г.А. Щур-Труханович Л.В. Ямпольская Ц.А. и др.

К нормативно-правовым источникам, которыми регулируется дисциплинарная ответственность педагогических работников являются Трудовой кодекс РФ, а также Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Указанный закон в том числе определяет правовое положение участников отношений в сфере образования, устанавливает правовой статус педагогических работников, их права и обязанность. В частности устанавливает обязанность педагогических работников проходить аттестацию, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. В то же

время, нормы об аттестации педагогических работников являются отсылочными, а сам порядок аттестации педагогических работников устанавливается подзаконным нормативно-правовым актом.

Цель работы – изучить особенности регулирования труда педагогических работников.

Задачи работы: - рассмотреть понятие дисциплинарной ответственности педагогических работников;

- проанализировать особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников;

- изучить проблемы регулирования ответственности за применение психологического и физического насилия;

- рассмотреть правовое регулирование ответственности педагогических работников за аморальное поведение.

Объект работы – правоотношения, возникающие в сфере регулирования дисциплинарной ответственности педагогических работников.

Предмет работы – нормы права, регулирующие дисциплинарную ответственность педагогических работников, материалы правоприменительной практики.

Методологическую основу составили: общенаучный диалектический метод познания, специальные методы (формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой, метод системного подхода к изучаемым правовым явлениям). Основное внимание предполагается уделить анализу, обобщению и осмыслению действующего законодательства, а также анализу судебной практики.

Настоящая выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения и библиографического списка.



## ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### 1.1 Понятие дисциплинарной ответственности педагогических работников

Прежде чем приступить к рассмотрению дисциплинарной ответственности педагогических работников, рассмотрим общее понятие дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях.

Дисциплинарная ответственность представляет собой достаточно сложную систему, которая включает в себя:

- ответственность работников по правилам внутреннего трудового распорядка, в порядке подчиненности, по специальным уставам и положениям, ответственность работников отдельных общественных организаций (артели старателей, коллегии адвокатов);

- ответственность учащихся школ, профтехучилищ, средних специальных и высших учебных заведений;

- ответственность военнослужащих, работников системы МВД, ФСБ и других органов, где дисциплина устанавливается применительно к воинской;

- ответственность лиц, отбывающих уголовное наказание;

- ответственность несовершеннолетних, находящихся в специальных учебно-воспитательных учреждениях<sup>1</sup>.

К сожалению, во многих учебниках по теории государства и права дисциплинарная ответственность сводится лишь к дисциплинарным взысканиям, предусмотренным трудовым законодательством, что нарушает общетеоретический подход исследования видов и подвидов юридической ответственности.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок - виновное нарушение правил дисциплины и других обязанностей,

---

<sup>1</sup>Кирилловых А.А. Отдельные проблемы юридической техники и содержательной стороны норм Закона «Об образовании в Российской Федерации» // Законодательство и экономика. – 2013. – № 7. – С. 8.

возложенных на лицо в связи с его работой, учебой и иной трудовой (служебной) деятельностью в данной организации. Основаниями дисциплинарной ответственности выступают также административные правонарушения, аморальные поступки, а военнослужащие отвечают в дисциплинарном порядке и за некоторые воинские преступления, совершенные при смягчающих обстоятельствах.

Мерами дисциплинарной ответственности выступают замечание, выговор, строгий выговор, увольнение, исключение из членов организации, лишение осужденного свидания, снятие со стипендии, понижение в звании, должности, классном чине.

В российском законодательстве отсутствует единый правовой акт, устанавливающий основные гарантии и правила дисциплинарной ответственности, охватывающие все ее виды.

Что касается дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях, то она определяется по общему правилу в разд. VIII (ст. 192) Трудового кодекса РФ и зависит от дисциплины труда, также регламентированной этим разделом<sup>1</sup>. В частности, в ст. 189 «Дисциплина труда и трудовой распорядок» ТК РФ<sup>2</sup> установлено следующее: «Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» (ч. 1). При этом работодатель обязан создавать условия, которые необходимы для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2).

Режим работы в любой организации или у индивидуального предпринимателя определяется трудовым распорядком, т.е. правилами

---

<sup>1</sup>Щур-Труханович Л.В. Дисциплинарное взыскание и порядок его применения // Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий / Руководитель автор. коллектива проф. В.В. Куликов. – М.: Статут, 2012. – С. 447.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета. – 31 декабря 2001. – С. 12.

внутреннего трудового распорядка. Последние определяют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190 Трудового кодекса РФ). Согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ интересы работников во время обсуждения представляет орган первичной профсоюзной организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на выражение их мнения при обсуждении правил внутреннего трудового распорядка. В случае отсутствия в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своей позиции относительно проекта правил внутреннего трудового распорядка указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

Перед принятием решения работодателем проект правил внутреннего трудового распорядка организации и обоснование по нему направляются в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта правил внутреннего трудового распорядка направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа работников не содержит согласия с проектом правил внутреннего трудового

распорядка либо содержит предложение по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если согласие не достигнуто, разногласия оформляются протоколом. После этого работодатель вправе принять правила внутреннего трудового распорядка, которые могут быть обжалованы в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене правил внутреннего трудового распорядка организации, обязательное для исполнения.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются кадровой службой предприятия. Перед представлением на обязательное утверждение, как правило, руководителю предприятия, действующему на основе единоначалия (работодателю), они должны быть направлены на предварительное согласование (как минимум):

- с юридической службой предприятия,
- бухгалтерией,
- отделом режима или службой охраны,
- другими заинтересованными должностными лицами и структурными подразделениями, которые призваны организовывать и контролировать соблюдение правил<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Булыгина В.В. Порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. – № 2. – С. 63.

Порядок оформления правил внутреннего трудового распорядка определяется тем, что они входят в состав системы организационно-распорядительной документации и на них распространяются требования к оформлению документов, установленные ГОСТом Р 6.30-2003.

Правила внутреннего трудового распорядка, наряду с коллективным договором, являются одним из значимых локальных нормативных правовых актах, обеспечивающих трудовой правопорядок. Их принятие обеспечивает необходимое поведение работников в процессе совместного труда, подчиненного единым требованиям, предъявляемым к ним со стороны работодателя, основанным на общих нормах законодательства о труде.

В связи с вышеизложенным следует отметить, что именно правила внутреннего трудового распорядка устанавливают трудовой режим организации: предписывают, каким должно быть поведение людей, координируют совместный труд участников трудового процесса в интересах укрепления дисциплины, установления четкой организации труда, рационального использования рабочего времени, отражают специфические условия труда, присущие данному производству, особенности трудовых прав и обязанностей сторон трудового договора.

Рассмотрим вопрос о соотношении понятий «внутренний трудовой распорядок» и «дисциплина труда». Оно состоит в том, что объективной стороной внутреннего трудового распорядка является его нормативная основа, то есть совокупность норм права, регулирующих внутренний трудовой распорядок, которая включает в себя в том числе и нормы такого института, как дисциплина труда. Субъективной же стороной внутреннего трудового распорядка является совокупность юридического и материального содержания трудовых правоотношений и иных производных от них правоотношений, а субъективная сторона дисциплины труда будет составной частью субъективной стороны внутреннего трудового распорядка.

Дисциплина, как указывала представитель науки административного права Ц.А. Ямпольская, имеет две стороны - объективную и субъективную. Объективная - это «определенный порядок в организации и деятельности какого-либо коллектива и особенности этого порядка», а субъективная - это «соблюдение указанного порядка членами данного коллектива»<sup>1</sup>.

В науке трудового права дисциплина труда рассматривается и в качестве одного из основных принципов трудового права. «Трудовая дисциплина, - пишет Н.Г. Александров, - не может быть сведена к одному из разделов трудового права: она является руководящим принципом всей системы трудового права»<sup>2</sup>. Это определяет содержание и структуру всех норм, регулирующих трудовые отношения, в смысле соблюдения работающими единого порядка в процессе общего труда, в том числе и норм, регулирующих рабочее время и время отдыха, вознаграждение за труд и т.д.<sup>3</sup>.

Большинством авторов дисциплина труда в субъективном смысле трактуется как обязанность, либо как совокупность обязанностей субъектов трудового правоотношения - работников, либо как совокупность обязанностей и поведения субъектов трудового правоотношения. Трудовая дисциплина является важным элементом трудового правоотношения. Правовая конструкция обязанности соблюдения дисциплины состоит, по мнению А.В. Пятакова, из трех элементов, к числу которых он относит: во-первых, общую обязанность работника по концентрации своих личных усилий по выполнению комплекса конкретных обязанностей, вытекающих из принятой им по трудовому договору трудовой функции, в целях достижения производственного результата (элемент интеграции трудовых обязанностей); во-вторых, обязанности работника согласовывать свою трудовую деятельность с деятельностью других

---

<sup>1</sup> Ямпольская Ц.А. Вопросы административного и военно-административного права // Труды Военной юридической академии. Вып. 7 / Под общ. ред. С.С. Студеникина. – М.: Изд-во ВЮА, 2011. – С. 57.

<sup>2</sup> Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВИЮН. – М.: Изд-во ВИЮН, 2010. – С. 326.

<sup>3</sup> Смолярчук В.И., Гинцбург Л.Я., Смирнов О.В., Проблемы трудового права. – М.: Кнорус, 2013. – С. 175.

участников производственного процесса в пределах предусмотренных для них прав и обязанностей (элемент координации); в-третьих, обязанности работника подчиняться в своей деятельности распоряжениям администрации (элемент субординации)<sup>1</sup>.

Таким образом, можно сделать выводы.

Внутренний трудовой распорядок включает в себя дисциплину труда, он шире ее. Рассмотрение дисциплины труда в субъективном качестве и с субъективной стороны внутреннего трудового распорядка позволяет нам считать, что дисциплина труда является составной частью внутреннего трудового распорядка. Дисциплина труда охватывает как юридическое содержание (обязанность исполнения трудовой функции соответственно внутреннему трудовому распорядку), так и материальное содержание (поведение, заключающееся в соблюдении обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами). Материальное содержание, в свою очередь, может проявляться как в правомерном поведении, так и в неправомерном. Что касается объективной стороны внутреннего трудового распорядка, то дисциплина труда, при ее рассмотрении в качестве института трудового права, является составной частью совокупности норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок.

Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой юридическую ответственность, в данном случае - дисциплинарную ответственность в виде дисциплинарного взыскания.

На этот счет в ч. 1 ст. 192 ТК РФ констатировано: «За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

---

<sup>1</sup> Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы. – М.: Юрайт, 2012. – С. 7.

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям».

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие взыскания.

Как следует из указанного законоположения, дисциплинарным проступком является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей. При этом противоправными признаются такие действия (или бездействия), которые не соответствуют требованиям в данном случае трудового законодательства, противоречат ему.

Принятию решения о привлечении к дисциплинарной ответственности предшествует служебное разбирательство или квалификация нарушения (дисциплинарного проступка). И к этому следует добавить, что под квалификацией дисциплинарного проступка понимается установление тождества между обстоятельствами деяния, его содержанием и признаками состава дисциплинарного проступка. В свою очередь, под составом проступка понимается совокупность объективных и субъективных признаков, характеризующих деяние как нарушение трудовых обязанностей.

Следует подчеркнуть, что одним из важнейших признаков проступков является наличие вины. Государственно-правовая теория и практика в России и других странах исходит из того, что не всякое противоправное деяние следует считать правонарушением, в частности проступком, а лишь то, которое совершается умышленно или по неосторожности.

Нужно сказать, что для института дисциплинарной ответственности форма вины не имеет такого принципиального значения, как, скажем, для института уголовной или административной ответственности. Вместе с тем, установив вину, работодатель имеет возможность дополнительно подтвердить



правомерность применения к работнику дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

Указанные выше взыскания, разумеется, должны применяться в зависимости от вины работника, уважительных или неуважительных причин неправомерного поведения.

Под замечанием понимается осуждение поведения работника в трудовых отношениях, высказывание работодателем в отношении него критики. Выговор представляет собой явно выраженную со стороны представителя работодателя или работодателя - физического лица официальную отрицательную оценку поведения работника, сообщаемую работнику. Увольнение работника по соответствующим основаниям является крайней мерой дисциплинарной ответственности, самым строгим дисциплинарным взысканием.

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ч. 1 ст. 192 ТК РФ, является исчерпывающим. В то же время, как уже отмечалось, в ч. 2 этой статьи законодатели предусмотрели возможность установления иных дисциплинарных взысканий для определенной категории работников, например для государственных гражданских служащих<sup>1</sup>.

Законодатель определяет круг должностных лиц, наделенных дисциплинарной властью. ТК РФ наделяет правом применить меры дисциплинарного воздействия к подчиненным работникам работодателя. Такое право в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органом управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законом, иными нормативными актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы вправе налагать лишь работодатель или уполномоченные им лицо, пользующиеся правом приема и увольнения работников.

---

<sup>1</sup>Седов В. Дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственных гражданских служащих // Вопросы трудового права. – 2014. – № 4. – С. 53 - 59.

Дисциплинарные взыскания в порядке подчиненности налагаются лицом или органом, от которых согласно существующим правилам зависит назначение данного работника на должность, либо лицами и органами, вышестоящими по линии подотчетности в отношении указанных лиц или органов.

Сами работодатели никаких дополнительных дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, устанавливать и применять не могут<sup>1</sup>.

В ч. 3 ст. 192 ТК РФ вполне определенно сформулирован перечень оснований увольнения, являющихся дисциплинарными взысканиями.

Мерой дисциплинарного взыскания в виде увольнения является увольнение:

- работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- работника за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если виновные действия совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, если аморальный проступок совершен работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения,

---

<sup>1</sup>Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. – 2015. – № 8. – С. 6.

повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

По указанным основаниям увольнения Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) дал развернутое разъяснение судам о порядке применения соответствующих законоположений ст. 81 ТК РФ (п. п. 34 - 48).

В ч. 5 ст. 192 ТК РФ установлено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Это свидетельствует об отражении основных принципов юридической ответственности: справедливости, соразмерности и гуманизма. На данное важное обстоятельство обращается внимание в названном выше Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Согласно п. 53 этого Постановления в силу ст. 46 (ч. 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому гражданину судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 6 (п. 1) Конвенции Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 г., а также ст. 14 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г., государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Право выбора дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. При этом он не связан необходимостью применять взыскания лишь в той последовательности, в какой они указаны в ТК РФ, других федеральных законах, уставах о дисциплине и т.п.

За один и тот же проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и уволить его.

Перейдем к рассмотрению понятия дисциплинарной ответственности педагогических работников.

К педагогическим работникам могут быть применены все предусмотренные трудовым законодательством виды дисциплинарных взысканий, т.е. замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Для педагогических работников установлена специальная дисциплинарная ответственность.

Специальная дисциплинарная ответственность педагогических работников предусматривает ряд более строгих по сравнению с общей дисциплинарной ответственностью мер дисциплинарного взыскания, в том числе дополнительных оснований для увольнения. В отношении специальных субъектов понятие дисциплинарного проступка имеет расширенное толкование.

Для них дисциплинарным проступком могут быть признаны такие действия, которые совершены в быту, не при исполнении служебных обязанностей, нарушают нормы морали, и в основном это касается педагогических работников. В частности п. 2. ч. 1 ст. 48 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 января 2012 г. № 273-ФЗ (далее – Закон об образовании) предписывает соблюдать правовые,

нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики<sup>1</sup>.

Пункт 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает, что работник, чья трудовая деятельность сопряжена с воспитанием граждан, может быть уволен работодателем в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением им данной работы. С указанной нормой корреспондируются п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ, предусматривающие в качестве оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника.

Частью 3 ст. 192 ТК РФ законодатель, указав перечень дисциплинарных взысканий, отнес п. 1 ст. 336 ТК РФ к данным взысканиям, однако п. 2 ст. 336 он обошел стороной.

Следовательно, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника нельзя отнести к такому дисциплинарному проступку, за который возможно именно дисциплинарное увольнение, что в свою очередь влечет невозможность применения соответствующей процедуры дисциплинарных взысканий, предусмотренной ст. 193 ТК РФ<sup>2</sup>, а также предусмотренного ст. 55 в действующего в настоящее время Закона РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 дисциплинарного расследования при увольнении по данному основанию; в п. 4 ст. 56 указанного Закона также не конкретизировалось, что это основание является дисциплинарным проступком, оно отнесено лишь к дополнительным

---

<sup>1</sup>Матюшева Т.Н. Конституционные основы конкретизации статуса педагогического работника в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» // Современное право. – 2015. – № 4. – С. 47.

<sup>2</sup> Москалева О. Особенности труда и увольнения работников, состоящих на учете в ПНД // Трудовое право. – 2015. – № 1. – С. 85 - 96.

основаниям для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора. В ч. 4 ст. 48 Закона об образовании предусмотрено:

«Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных ч. 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации». Это – нововведение в регулировании труда педагогических работников, поскольку ранее при аттестации проверялось только соответствие работника требованиям квалификации на данный момент.

По мнению Дацко Н.П., в отношении увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ можно сказать, что существенно нарушаются права педагогических работников: работодатель не обязан с работника запрашивать объяснение (поэтому не выясняет уважительность причины проступка), не предусматриваются соответствующие сроки дисциплинарного взыскания (дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка), возникают сложности в проведении дисциплинарного расследования, работодателем не учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, поскольку данное основание законодатель к дисциплинарным увольнениям не относит<sup>1</sup>.

Пожалуй стоит согласиться с позицией указанного автора.

Удивительный подход законодателя к п. 2 ст. 336 ТК РФ прослеживается при анализе ч. 4 ст. 261 ТК РФ, из которой следует ограничение гарантий, предоставляемых женщинам-педагогам (остальных категорий женщин-работниц это не касается), имеющих ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой

---

<sup>1</sup>Дацко Н.П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2016. – № 1. – С. 15.

матерью и другими субъектами, указанными в данной статье, подлежащими увольнению, как и все, при ликвидации предприятия и за виновные действия (п. 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81), а также по п. 2 ст. 336 ТК РФ, который предусматривает применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, то есть касается исключительно педагогического работника.

Увольнение за совершение аморального проступка допускается только в отношении ограниченного круга субъектов трудовых правоотношений, который не подлежит расширительному толкованию. В п. 46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 « о применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отмечено: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей, воспитателей детских учреждений...».

Дополнительные основания увольнения, предусмотренные ст. 336 ТК РФ, применяются исключительно в отношении педагогических работников соответствующих образовательных и иных учреждений, то есть круг субъектов, увольнение которых допускается, еще уже.

Трудовое законодательство не раскрывает понятия «аморальный проступок» и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, в связи с чем возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований

прекращения трудового договора с работником, для которого воспитательные функции являются основным содержанием его работы<sup>1</sup>.

Ответ на вопрос, является ли аморальный поступок такого работника дисциплинарным, зависит во многом от понимания трудовых обязанностей работника, их связи с воспитательной функцией. К числу аморальных проступков, например, ученые традиционно относят применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

Эта точка зрения соответствует и судебной практике, которая рассматривает как аморальный проступок нецензурную брань, издевательство, оскорбительное приставание, побуждение к вступлению в половую связь, физическое или психическое воздействие работника на обучающегося, воспитанника (побои, удар рукой) и т.д. В апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда по делу № 33-6014/14 определено, что аморальным является неправильный, плохой, злой, негуманный, не соответствующий общепринятым идеалам, ценностям и принципам проступок, осуждаемое обществом поведение в быту, ложь, измены, предательство<sup>2</sup>.

В результате анализа можно сделать вывод о том, что понятие аморального проступка поглощает понятие психического и физического насилия над личностью, и увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ фактически дублирует увольнение по п. 8 ст. 81 ТК РФ, но без соответствующих гарантий.

В научной литературе встречается и более широкое определение аморального проступка, когда оценивается не только действие работника по отношению к воспитаннику, обучающемуся, но и поведение в быту, после работы. Например, распитие спиртных напитков или появление в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического или

---

<sup>1</sup>Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. – 2012. – № 11. – С. 9 - 39.

<sup>2</sup>Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда по делу № 33-6014/14 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).



токсического опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство или общественную нравственность, вождение автомобиля в состоянии алкогольного опьянения<sup>1</sup>.

Неоднозначность судебной практики по данной категории дел создает трудности при применении норм трудового законодательства.

В сложившейся ситуации необходимо на основе судебных решений выделить наиболее распространенные виды аморальных проступков и в соответствии с этим осуществить более четкое разъяснение законодателя о том, что признавать аморальными действиями работников, осуществляющих воспитательные функции. Ранее действовавший КЗоТ РФ содержал в п. 3 ст. 254 аналогичную формулировку основания увольнения работников, выполняющих воспитательные функции, что также порождало трудности в судебной практике.

В ныне действующем ТК РФ законодателем сделана попытка конкретизировать общую норму п. 8 ст. 81 введением в п. 1, 2 ст. 336 дополнительных оснований увольнения педагогических работников, которые в подавляющем большинстве случаев и осуществляют воспитание несовершеннолетних граждан<sup>2</sup>. Данная статья предоставляет работодателю право расторгнуть трудовой договор с педагогом в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения. Часть 1 ст. 25 Закона об образовании определяет:

«Образовательная организация действует на основании устава, утвержденного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации»; п. 11 ч. 1 ст. 48 данного закона обязывает соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение,

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. – М.: Норма, 2013. – С. 617.

<sup>2</sup>Дацко Н.П. Указ. соч. – С. 11

правила внутреннего трудового распорядка. При этом, что такое грубое нарушение Устава организации, законодатель не устанавливает. Например, п. 7 ст. 48 Закона об образовании предписывает систематически повышать свой профессиональный уровень. Устав ЮжноУральского государственного университета (п. 7.16) устанавливает, что повышение квалификации научно-педагогических работников вуза проводится не реже одного раза в пять лет и, значит, на практике отказ от повышения квалификации является грубым дисциплинарным нарушением, поскольку отсутствие повышения квалификации может стать основанием для отказа в заключении или продлении трудового договора с педагогическим работником, не прошедшим обязательный конкурс на занятие определенной должности. Или, например, нарушение обязанности проходить предварительный и последующие медицинские осмотры также считается нарушением трудовой дисциплины и устава организации, но кто должен устанавливать, является ли оно грубым.

Хотя если нарушение трудовой дисциплины (и не только по нормам устава) является повторным (неоднократным), то и по общим нормам ТК РФ (п. 5 ст. 81 ТК РФ) увольнение будет дисциплинарным.

Кроме того, п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ связывает увольнение педагогического работника за применение методов воспитания, связанных с физическим насилием только в отношении обучающегося, воспитанника.

Часть 3 ст. 43 Закона об образовании устанавливает: применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается. Но трудовая деятельность данных работников имеет особое правовое и социальное значение, поскольку труд данных работников накладывает на них ответственность за собственное поведение, требует высокого морального поведения. Поэтому совершение насильственных действий в отношении любой личности, не только обучающегося и воспитанника, должно расцениваться как аморальное поведение, не совместимое с продолжением данной работы.

Одним из новейших оснований дисциплинарных увольнений по нормам ТК РФ стало прекращение трудовых отношений по п. 7.1 ст. 81 ТК РФ – непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. В 2012 году понятие «конфликт интересов» появилось в ТК РФ. В ч. 2, 3 ст. 349 ТК РФ законодатель дает определение понятий личной заинтересованности и конфликта интересов. В определении прямо указывается, что речь идет о предотвращении конфликта интересов в рамках трудовых отношений работника и корпорации.

При этом для законодателя интерес представляет формирование прежде всего условий, исключающих коррупционные составляющие при осуществлении работником трудовых обязанностей. Центральным звеном в основе конфликта интересов на государственной и муниципальной службе законодателем выделяется именно заинтересованность материального свойства.

Кроме того, конфликт интересов как определенная категория в последнее время появилась еще в одной профессиональной области – образовании. Закон об образовании фиксировал факт постоянного нахождения педагогического работника в подобной ситуации, в отличие от гражданских, государственных и муниципальных служащих, которые могут находиться в состоянии конфликта интересов по большей части тогда, когда возникают ситуации, дающие им возможность принимать решения, которые в конечном счете могут привести к получению материальной или иной выгоды лично ими или же членами их семей, знакомыми. Для педагогического работника ч. 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 данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника. То есть в данном случае конфликт интересов проявляется во взимании платы за обучение, например, студентов, которых обязаны учить в рамках учебного процесса в

образовательном учреждении или за оказание в некоторых случаях дополнительных образовательных услуг через университет<sup>1</sup>. В данной ситуации фактически развивается два направления конфликта: между учреждением и преподавателем (средства за дополнительные услуги не поступают на счет университета) и между преподавателем и тем, кто оплачивает обучение студента. Они за то, чтобы получить знания, уже заплатили и вправе требовать качественного выполнения образовательных услуг от учреждения, если преподаватель не качественно выполняет свои обязанности (дилемма: за зарплату не может научить, а за дополнительные к зарплате деньги может).

По большому счету образовательному учреждению выгодно иметь успевающего в учебе студента. А вот каким способом достигнуты эти успехи: самостоятельно, при изучении дисциплины с преподавателем на занятиях или с преподавателем сверх занятий за деньги мало кого интересует. Представляется, что такой «дополнительный» вид деятельности преподавателя просто должен быть запрещен, а понятие конфликта интересов для педагогического работника должно содержать получение такой личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и от которой образовательное учреждение теряет средства или другие нематериальные выгоды, например, престиж (или) деловую репутацию. Дисциплинарное увольнение по данному основанию возможно, если конфликт интересов не урегулирован, но если преподаватель предпринял меры для его урегулирования, то есть прекратил за деньги заниматься со студентом, то и конфликт исчерпан и увольнение невозможно. Такое узкое толкование конфликта интересов преподавателя подрывает идею борьбы с коррупцией и в данном контексте должно приводить к борьбе со взятками, если таковые имеются, или злоупотреблением служебными полномочиями.

---

<sup>1</sup> Дацко Н.П. Указ. соч. – С. 16.

Профессиональное выполнение педагогами своих обязанностей, установленных моральных норм способствует формированию здорового гражданского общества, является гарантией ответственного отношения к результатам своей педагогической деятельности и не приводит к дисциплинарным увольнениям.

## 1.2 Особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников

В качестве одной из особенностей дисциплинарной ответственности педагогических работников предусмотрено прекращение трудового договора (увольнение) по дополнительным основаниям по инициативе работодателя за виновное поведение, по тем основаниям которые не предусмотрены ст. 81 ТК РФ.

Указанные особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников связаны с содержанием трудовой функции педагогических работников, деятельность которых связана с выполнением воспитательных функций<sup>1</sup>.

Среди таких дополнительных оснований это повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения может повлечь за собой увольнение педагогического работника.

При этом в уставе образовательного учреждения после принятия ТК следует устанавливать перечень грубых нарушений устава, за которые может последовать такое увольнение, разумеется, если указанный перечень не был установлен ранее.

Если такой перечень не был установлен, то при оценке тяжести совершенного проступка (нарушения устава) можно руководствоваться правилами внутреннего распорядка учебного заведения. Понятие «грубое

---

<sup>1</sup> Матюшева Т.Н. Указ. соч. – С. 47 - 52.

нарушение устава» является оценочным и само решение относится к исключительной компетенции руководителя образовательного учреждения.

Так, например, систематическое ненадлежащее исполнение основной уставной обязанности педагогического работника по своевременному и качественному выполнению учебной нагрузки, выразившееся в срыве занятий без уважительных причин или проведении этих занятий на низком методическом уровне в связи с неподготовленностью к ним, может расцениваться как грубое нарушение обязанностей, предусмотренных уставом.

Для увольнения по этому основанию необходимо, чтобы факт грубого нарушения устава педагогическим работником был подтвержден служебной запиской работника учебной части, деканата, соответствующим актом, иными документами. От работника в каждом конкретном случае должно быть потребовано объяснение. Так как увольнение всегда является крайней мерой, работодатель в случае виновного грубого нарушения устава вправе применить к педагогическому работнику дисциплинарное взыскание<sup>1</sup>.

Поскольку речь идет о повторном грубом нарушении устава в течение одного года, то указанный годичный срок исчисляется с момента совершения первого грубого нарушения.

С особой ответственностью педагогических работников как лиц, выполняющих воспитательные функции, связано и второе дополнительное основание прекращения трудовых правоотношений, установленное статьей.

Предусмотрено, что в случае применения, хотя и однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, педагогический работник подлежит увольнению.

Совершенно очевидно, что под это основание подпадают случаи причинения обучающемуся физических или нравственных страданий.

---

<sup>1</sup>Научно-практический комментарий к Федеральному закону "Об образовании в Российской Федерации" (постатейный) / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина и др. – М.: Деловой двор, 2013. – С. 129.

Физические страдания могут быть причинены в результате нанесения побоев, ударов и совершения других действий, сопряженных с причинением физической боли.

Нравственные страдания могут быть причинены насилием, совершенным в отношении личности обучающегося в форме угроз, унижения достоинства, оскорбления и т.п.

В указанных случаях также необходимо, чтобы факт физического или психического насилия в отношении обучающегося был подтвержден соответствующими документами (служебные записки, акты, объяснения и т.п.).

Ранее действовавший Закон «Об образовании», предусматривал, что расследование нарушения, совершенного педагогическим работником, проводится только в случае подачи письменной жалобы. При этом копия жалобы должна передаваться педагогическому работнику для ознакомления и дачи объяснения.

Ныне действующий Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>1</sup>, предусматривает, в п. 13 ч. 3 ст. 47 Закона об образовании педагогическим работникам предоставляется право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Указанные выше права педагогических работников нельзя признать исключительно академическими ввиду их непосредственной связи с трудовыми правами. Это обусловлено основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в числе которых включен принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2 ТК РФ).

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 31 декабря – 2012.

Несмотря на указанную в трудовом законодательстве возможность защищать свою честь и достоинство в период осуществления трудовой деятельности, трудовое право не устанавливает специальных отраслевых способов его защиты на уровне ТК РФ. Такая защита обычно может осуществляться с помощью гражданско-правовых или административно-правовых средств. Например, юридическую оценку нарушений чести и достоинства может сделать в таких случаях только суд. Так, на основании ст. 23.1 КоАП РФ<sup>1</sup> рассмотрение дел об административных правонарушениях, связанных с оскорблением, осуществляется судьями единолично.

Увольнение ректора, проректора, руководителя филиала (института) государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования по п. 3 указанной статьи допускается, когда невозможно перевести указанных руководящих работников вуза на иные должности, соответствующие их квалификации, или отсутствует согласие на такой перевод<sup>2</sup>.

Это основание прекращения трудового договора претерпело изменение в части круга субъектов, на которых оно распространяется, в связи с принятием Федерального закона от 18.07.2006 № 113-ФЗ «О внесении изменений в статьи 12 и 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

В п. 4 указанной статьи предусмотрены два дополнительных основания прекращения трудового договора с педагогическим работником: неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу. При этом указанное дополнение носит отсылочный характер (см. ч. 7 ст. 332 ТК). Если преподаватель трудится на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и не избран на

---

<sup>1</sup> Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. I). – Ст. 1.

<sup>2</sup> Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – С. 385.



должность по результатам конкурса, проводимого один раз в пять лет, или не подал заявление для участия в этом конкурсе, то в первом случае трудовой договор с ним подлежит прекращению в связи с неизбранием по конкурсу, а во втором случае - в связи с истечением срока избрания по конкурсу (п. 4 указанной статьи).

Эти основания прекращения трудового договора с научно-педагогическими работниками предусмотрены в ТК впервые.

Образовательное законодательство в качестве особенностей общего порядка привлечения преподавателя к дисциплинарной ответственности предусматривает проведение дисциплинарного расследования.

Важным правом является право на защиту от произвольного привлечения к ответственности за нарушение профессиональной этики, педагогическому работнику должны быть обеспечены условия для участия в расследовании, должна быть обеспечена открытость такого расследования. Администрация образовательной организации, иные органы, ведущие расследование по вопросам нарушения профессиональной этики, должны ознакомить со всеми материалами расследования педагогического работника, в обязательном порядке взять с работника письменные пояснения по расследуемому вопросу. Педагогический работник обладает всеми правами, закрепленными за гражданином РФ, по защите своей профессиональной чести и достоинства, в т.ч. правом обращения в суд.

Следует обратить внимание на то, что законодательство РФ, в частности трудовое законодательство, требует четкого соблюдения процедур привлечения работников к ответственности. Нарушение процедуры, даже если применение мер ответственности было обоснованным, как правило, приводит к удовлетворению жалобы (иска) работника, который обжалует применение к нему мер дисциплинарной ответственности<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Кананян М. Увольнение строптивых // Трудовое право. – 2015. – № 4. – С. 5 - 17.

Конкретные случаи и основания нарушения устава закрепляются, как правило, в уставах высших учебных заведений.

Так, например, в Уставе Финансовой академии при Правительстве РФ прямо установлено, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником академии является повторное грубое нарушение в течение одного года таких положений Устава академии, как:

- а) систематическое пренебрежение должностными обязанностями;
- б) подделка или фальсификация результатов научных исследований;
- в) высказывание серьезных угроз в адрес обучающихся, коллег или других представителей академии;
- г) незаконное извлечение выгоды из учебного процесса, в том числе фальсификация свидетельств, дипломов и степеней.

В том случае, если в уставе образовательного учреждения нет перечня грубых нарушений или не определены критерии отнесения нарушений к грубым, квалификация нарушения может производиться руководителем образовательного учреждения или иным органом (например, в отношении руководителя образовательного учреждения).

Для увольнения педагогического работника по п. 1 ст. 336 ТК РФ (повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения) обязательно наличие такого условия, как повторность в течение года (с момента совершения предыдущего нарушения). Поэтому в приказе о прекращении трудового договора должны содержаться ссылки на документы, оформляющие результаты дисциплинарного расследования. Причем желательно указать реквизиты документов, которыми подтверждается повторность нарушения (т.е. указать реквизиты документов, составленных по результатам ранее совершенного (в течение года) нарушения).

Если исходить из того факта, что законодатель именует рассматриваемое увольнение дисциплинарным, то повторное грубое нарушение устава должно быть одновременно и дисциплинарным проступком.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников<sup>1</sup>.

При определении применения к преподавателю, нарушившему нормы устава высшего учебного заведения и образовательного законодательства, в том числе совершившему должностные преступления, дисциплинарных взысканий существует несколько позиции.

1. В случае принятия экзаменов и зачетов преподаватели выполняют организационно-распорядительные функции и, следовательно, являются в этот момент должностными лицами. Поскольку преподаватель выполняет свои функции в государственном учебном заведении, он является должностным лицом, наделенным организационно-распорядительными функциями.

2. Преподаватель выполняет прежде всего свои профессиональные функции, и форма выполнения таких функций - выставление удовлетворительных или неудовлетворительных оценок. Допуск к сессии, перевод на другой курс, выдача справки вызова, отчисление из вуза - эти решения принимает не преподаватель, а декан факультета или ректор (директор) института и т.д. Именно они в полном соответствии с содержанием организационно-распорядительных функций - должностные лица.

В данном случае следует исходить из того, что статус преподавателя из сотрудника вуза трансформируется, когда такой преподаватель является членом государственной аттестационной комиссии. В этот момент он действительно должностное лицо, наделенное от имени государства правом

---

<sup>1</sup>Пластинина Н. Практика успешного восстановления уволенных за неоднократные нарушения дисциплины // Трудовое право. – 2014. – № 3. – С. 101.

принятия решения о присвоении квалификации или зачислении в учебное заведение<sup>1</sup>. В Положении об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений в Российской Федерации (утв. Приказом Минобразования России от 25 марта 2003 г. № 1155) закрепляется, что одной из основных функций государственных аттестационных комиссий является решение вопроса о присвоении квалификации по результатам итоговой государственной аттестации и выдаче выпускнику соответствующего диплома о высшем образовании (п. 11). Государственную аттестационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует деятельность всех экзаменационных комиссий, обеспечивает единство требований, предъявляемых к выпускникам (п. 9).

Следует учитывать, что не всегда формальное несоблюдение трудовой дисциплины преподавателем является ее нарушением. Особенно это следует учитывать при применении к преподавателю дисциплинарного взыскания за прогул. Нередко возникает вопрос, что является рабочим местом преподавателя. «Место работы» и «рабочее место» - это не равнозначные понятия. В первом случае - это конкретное образовательное учреждение, а во втором - место, где непосредственно выполняется трудовая функция.

Исходя из этого определения и определения понятия «рабочее место», содержащегося в ч. 6 ст. 209 ТК РФ, положения правил внутреннего трудового распорядка вуза могут регулировать поведение работника, находящегося в зоне прямого или косвенного контроля работодателя. Сфера действия правил внутреннего трудового распорядка распространяется и на случаи, когда место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, конкретно определено самим работодателем. Поэтому в этих правилах один из дней недели может быть определен как так называемый библиотечный или методический день, который выделен работнику для

---

<sup>1</sup>Научно-практический комментарий к Федеральному закону "Об образовании в Российской Федерации" (постатейный) / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина и др. – М.: Деловой двор, 2013. – С. 129.

посещения не только библиотек, но и книжных магазинов или иных мест, где он сможет в свободное от преподавания время искать необходимые ему источники для подготовки к учебным занятиям или работать с ними.

## 2 ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### 2.1 Ответственность за применение физического и психологического насилия

Увольнение за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника, что предусмотрено п. 2 ст. 336 ТК РФ. Подобные действия преподавателя несовместимы с дальнейшим осуществлением им педагогической деятельности, поскольку наносят урон воспитательной практике.

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся или воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания за совершение определенного проступка либо с целью насильственного принуждения к совершению каких-либо действий.

Физическое насилие - это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося или воспитанника, которое может выражаться в нанесении ударов, побоев, в совершении иных действий, причиняющих физическую боль, в причинении телесных повреждений различной степени тяжести, в принудительной изоляции обучающегося, воспитанника и т.п.<sup>1</sup>

Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличие на теле обучающегося кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по состоянию психики лица, подвергшегося физическому насилию.

---

<sup>1</sup> Бердышева С.Н. Некоторые проблемы защиты интересов несовершеннолетних средствами трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. – 2013. – № 1. – С. 17 - 19.

Психическое насилие представляет собой негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания, которое может проявляться в форме оскорблений, угроз (в том числе угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.д.

Физическое насилие выражается в непосредственном воздействии на организм обучающегося: нанесение побоев, телесных повреждений, истязание различными способами (в том числе с применением каких-либо предметов или веществ), принудительная изоляция воспитанника, обучающегося. В результате физического насилия обучающемуся могут быть причинены мучения, нанесен вред здоровью. Обнаружить физическое насилие можно по внешним признакам или по состоянию психики ребенка.

Психическое насилие - это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности может понижать его нравственный (духовный), социальный статус. Психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путем запугивания, угроз (в частности, угроз физической расправы), чтобы сломить волю к сопротивлению, к отстаиванию своих прав и интересов. Психическое насилие может привести к нервному или даже психическому заболеванию, а также к формированию у обучающегося патологических черт характера, может затормозить развитие личности и повлечь формирование отрицательных (аморальных) черт<sup>1</sup>.

Формами психического насилия являются: угрозы (запугивание) в адрес обучающегося; преднамеренная изоляция обучающегося; предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; оскорбление и унижение достоинства; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; постоянная негативная характеристика обучающегося; демонстративное негативное отношение к обучающемуся (демонстративное выставление оценки, которую

---

<sup>1</sup> Коваль Н.В. Проблемы квалификации жестокого обращения с детьми // Уголовное право. – 2015. – № 1. – С. 65 - 71.

учащийся не заслужил; очевидное занижение оценки; настраивание коллектива против ребенка; создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп); склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе); принуждение ребенка жить по аморальным нормам<sup>1</sup>. Нередко к физическому или психическому насилию прибегают педагоги, или склонные к насилию, или не имеющие педагогического опыта и из-за этого не способные эффективно управлять детским коллективом.

Этот проступок совершается по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, причем указанные обязанности исполняются ненадлежащим образом, что дает основание отнести увольнение педагогического работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ к числу дисциплинарных взысканий.

Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др. Однако сбор и исследование доказательств, подтверждающих факт применения по отношению к обучающемуся или воспитаннику методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием, представляет собой весьма сложную и кропотливую процедуру<sup>2</sup>. В большинстве случаев в качестве непосредственных свидетелей могут выступать только студенты, которые находились во время совершения акта физического и (или) психического насилия в группе. В таких ситуациях суд обращает особое внимание на конкретность, последовательность и согласованность показаний свидетелей, а также использование различных возможностей подтверждения данных показаний путем косвенных доказательств.

Рассмотрим пример из судебной практики.

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. – М.: Норма, 2013. – С. 518.

<sup>2</sup> Научно-практический комментарий к Федеральному закону "Об образовании в Российской Федерации" (постатейный) / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина и др. – М.: Деловой двор, 2013. – С. 129.



Решение Саткинского районного суда Челябинской области от 18 июля 2013 г. по делу № 2-146/2013.

Ф.Р.П. обратилась в суд с иском к муниципальному общеобразовательному учреждению «Саткинская средняя общеобразовательная школа № (...)» (...) о восстановлении на работе, взыскании неполученного заработка и компенсации морального вреда.

В обоснование истица указала, что работала у ответчика учителем истории с (...), приказом от (...) № (...) она была уволена по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося. Основанием для увольнения согласно заключению директора школы послужил факт ее негативной оценки выступления учащейся Л.В.Е. на конференции «Дети Урала», в результате ученица пережила нравственные страдания. Данный инцидент работодатель квалифицировал как однократное применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью. Свое увольнение считает незаконным, так как полагает, что отрицательная оценка выступления не может быть расценена ни как психическое, ни как физическое насилие над учащейся. Незаконным увольнением она была лишена источника существования и испытала глубокие нравственные переживания.

В судебном заседании истица Ф.Р.П. и ее представитель К.В.Н. исковые требования поддержали и просили суд восстановить истицу в должности учителя истории, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула с (...) по день принятия решения и компенсацию морального вреда в сумме 50000 руб. Полагают, что истица не допустила дисциплинарного проступка, а также работодатель не предложил ей дать письменные объяснения по существу конфликта, не ознакомил ее под роспись с приказом об увольнении, в день увольнения истице не была вручена трудовая книжка и не был выдан окончательный расчет.

В судебном заседании представитель ответчика директор МОУ «Саткинская общеобразовательная школа № (...)» Б.В.М. иск не признал и показал, что истица допустила однократное применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося, а именно (...), находясь в кабинете № (...) в школе № (...), Ф.Р.П. в присутствии учителя Ц.О.А и одноклассниц ученицы Л.В.Е. в адрес Л.В.Е. высказала негативную оценку, в частности сообщила: выступление на конференции было очень плохое, работа не подготовлена, ни на один вопрос не смогла ответить, а диплом все же получила. После этих циничных слов Л.В.Е. долгое время испытывала моральные переживания и сомнения в своих возможностях. В настоящее время у Л.В.Е. появилась устойчивая психологическая боязнь к этому учителю. Ученица обратилась с заявлением по данному факту. При проведении служебной проверки и установления указанных обстоятельств истица отказалась давать письменные объяснения и была уволена по п. 2 ст. 336 ТК РФ. В части доводов истица пояснила, что Ф.Р.П. сама отказалась подписать приказ об ее увольнении в знак протеста, в связи с чем был составлен акт.

В своем решении суд указал следующее.

Под формами психического насилия следует понимать: угрозы (запугивание) в адрес обучающихся; предъявление к обучающимся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; оскорбление и унижение достоинства; систематическую необоснованную критику ребенка; постоянную негативную характеристику обучающегося, демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил; очевидно занижение оценки; настраивание коллектива против ребенка; склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе.

Таким образом, суд приходит к выводу, что сам по себе факт высказывания Ф.Р.П. в мае 2013 г. критики в адрес учащейся Л.В.Е. по поводу ее выступления на конференции не может относиться к форме психического насилия, так как данный факт не носил систематического характера, при этом

доказательств того, что критика являлась необоснованной, работодатель в суд не представил<sup>1</sup>.

Из сказанного можно прийти к выводу о том, что лица, находящиеся на учете в специализированных учреждениях, обладают всеми трудовыми правами, предоставленными гражданам РФ, и какая-либо дискриминация в отношении их по этому основанию не допускается<sup>2</sup>. Все, что связано с данным фактом, является врачебной тайной и не подлежит разглашению, и даже если работодатель обладает достоверными сведениями о состоянии психического здоровья своего работника, уволить его на этом основании он не имеет права. Поэтому если поведение работника вызывает сомнения и опасения, следует воспользоваться другими основаниями для расторжения трудового договора, установленными ТК РФ.

Оценить методы воспитания, применяемые работником, может руководство образовательного учреждения, уполномоченный орган в области образования либо суд. В случае, если применяемые методы воспитания содержат признаки уголовного преступления, в связи с чем возбуждается уголовное дело, работодатель вправе применить данное основание увольнения и при менее значимых обстоятельствах. Работодатель в таком случае вправе уволить работника, не дожидаясь вынесения приговора суда.

Оценка работодателем методов воспитания производится в соответствии посредством проведения дисциплинарного расследования. По результатам такого расследования дается оценка применяемым методам.

Документами, подтверждающим обоснованность прекращения трудового договора по п. 2 ст. 336 ТК РФ, являются соответствующие документы, подтверждающие факт повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (например, отчет комиссии, образованной для проведения дисциплинарного расследования в отношении работника,

---

<sup>1</sup> Решение Саткинского районного суда Челябинской области от 18 июля 2013 г. по делу № 2-146/2013 // Архив Саткинского районного суда Челябинской области

<sup>2</sup> Москалева О. Указ. соч. – С. 85 - 96.

жалоба родителей (иных законных представителей воспитанников, обучающихся), медицинское заключение, заключение психолога, приговор суда)<sup>1</sup>.

В приказе (распоряжении) работодателя об увольнении работника по форме № Т-8 в качестве основания увольнения работника приводится применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, делается ссылка на п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Также указываются реквизиты документов, подтверждающих обоснованность прекращения трудового договора. Документы приводятся с указанием даты и других соответствующих реквизитов.

На основании приказа в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении в связи с применением методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, указывается п. 2 ст. 336 ТК РФ.

## 2.2 Аморальное поведение

По пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Хотя трудовой договор по указанному основанию расторгается довольно редко, применение на практике данной нормы вызывает ряд проблем. Причина столь осторожного применения данного основания расторжения трудового договора не всегда связана с тем, что работники, в чьи обязанности входят воспитательные функции, являются эталоном высокой нравственности. Скорее всего, осторожность работодателя

---

<sup>1</sup> Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. – М.: Экзамен, 2013. – С. 189.

обусловлена отсутствием в законодательстве четкой и подробной регламентации как самого понятия «аморальный проступок», так и перечня категорий работников.

Аморальный проступок является основанием для увольнения исключительно для отдельных категорий работников, а именно работников, выполняющих воспитательные функции. К таким профессиям относятся, к примеру, учителя, преподаватели образовательных учреждений различных уровней и форм собственности, воспитатели детских дошкольных учреждений и т.п. А значит, данное основание не может применяться при увольнении других сотрудников образовательных учреждений (уборщиков, рабочих и т.п.), т.к. содержание нормы четко регламентировало ее применение только в отношении работников, осуществляющих воспитательную функцию по роду своей деятельности<sup>1</sup>. При этом закон не закрепляет понятия аморального проступка.

Под аморальным проступком вообще понимают виновное действие или бездействие работника, нарушающее нормы нравственности, морали, т.е. социальные нормы, сложившиеся в обществе в соответствии с представлением о добре и зле, долге, справедливости, чести и обеспечиваемые в своем действии внутренним убеждением людей, силой общественного мнения и мерами общественного воздействия. Особое внимание хотелось бы обратить на профессию педагога высших образовательных учреждений. Безупречное поведение и высокий уровень моральной чистоты - это профессиональный облик педагога. Соответственно, аморальное поведение для профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений - это может быть неадекватное вызывающее поведение. К примеру, грубое оскорбительное выражение в адрес обучающихся. Но ведь понятие аморальности не может быть истолковано однозначно, так как моральные устои, этические нормы

---

<sup>1</sup>Карасева Е.Е. Особенности увольнения за аморальный проступок педагогических работников вуза // Спорт: экономика, право, управление. – 2007. – № 4. – С. 13-15.

разными людьми воспринимаются по-разному, да к тому же они обладают способностью изменяться.

Непонятно отношение законодателя и к месту совершения аморального проступка, т.к. он не связывает факт его совершения именно на рабочем месте, что предполагает возможность увольнения при совершении аморального проступка и в быту. По данному вопросу даны разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в которых указано: «При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту»<sup>1</sup>.

Другим условием увольнения работника по пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ является следующее требование: аморальный проступок должен быть несовместим с продолжением данной работы. Несовместимость с продолжением данной работы, по-видимому, означает невозможность выполнения воспитательных функций вследствие совершенного аморального проступка. Отсюда следует, что работник может выполнять любую иную функцию у того же работодателя.

Помимо указанных законодательных проблем, существует латентность аморальных проступков в трудовых правоотношениях. Ведь обучающиеся всегда находятся в подчиненном и зависимом положении от педагога. И потому в большинстве случаев пострадавшая сторона от оскорблений, а иногда и преподавательского произвола, т.е. непосредственно от аморального проступка,

---

<sup>1</sup>Андреева Л.А., Медведев О.М. Прекращение трудового договора в связи совершением аморального проступка // [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)

не обращается с просьбой о защите своих нарушенных прав. Соответственно, скрытые нарушения норм трудового законодательства, а также возможность с легкостью уйти от ответственности могут повлечь за собой только увеличение числа таких случаев, а также способствовать еще большему снижению престижа профессии педагога.

Нормы международного права не оставили эту проблему без внимания. Так, в Рекомендации о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятой на 29-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО, конкретизируют понятие аморального проступка<sup>1</sup>.

В соответствии с указанной Рекомендацией увольнение преподавателей в качестве дисциплинарного взыскания по этому основанию допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, к которым относятся: подделка или фальсификация результатов научных исследований; серьезные финансовые нарушения; сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, или высказывание серьезных угроз в их адрес; извлечение противоправной выгоды из учебного процесса путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение; сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы<sup>2</sup>.

В указанном международном документе закреплено одно из важных положений о необходимости осуществления преподавательской, исследовательской и научной деятельности в полном соответствии с этическими и профессиональными нормами.

---

<sup>1</sup> Завгородний А.В. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников высших учебных заведений. – СПб.: Издательский дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2004. С. 116 - 117.

<sup>2</sup> Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования. Париж. 11 ноября 1997 г. // <http://lexed.ru/mpravo/razde>.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Это увольнение (как и предыдущее - по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) также двойное - может быть как дисциплинарным, так и недисциплинарным, что в основном влияет на порядок прекращения трудового договора.

Нужно посмотреть ч. 3 ст. 192 и ч. 5 ст. 81 ТК РФ, п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, а также материал, изложенный по предыдущему основанию, - п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в той части, которая касается общей характеристики прекращения трудового договора по указанным двум основаниям).

При уяснении условий правомерности увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует ознакомиться с п. 46 упомянутого Постановления Пленума Верховного Суда РФ, а рассматриваемого увольнения как меры дисциплинарного взыскания - посмотреть и предисловие к настоящему параграфу, где освещаются также некоторые аспекты дисциплинарной ответственности и дисциплинарных увольнений.

Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, всегда вызывало определенные затруднения в правоприменительной деятельности (ранее это был п. 3 ст. 254 КЗоТ), хотя подобные увольнения встречаются не так часто. И не потому, что все работники, чья трудовая функция связана с воспитанием, представляют собой образец нравственности. Работодатель осторожен в применении рассматриваемого основания в первую очередь из-за отсутствия в соответствующих актах четких и обстоятельных правил и разъяснений, касающихся правомерности прекращения трудового договора.

Попробуем остановиться на некоторых аспектах в целом достаточно объемного вопроса, тем более что в юридической литературе (в том числе в



комментариях к Трудовому кодексу) об этом основании говорится, как правило, мало и порой расплывчато.

Прежде всего употребленные в Трудовом кодексе и Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 термины «выполняющие воспитательные функции», «занимающиеся воспитательной деятельностью» носят общий характер, не позволяя четко определить круг лиц, которые могут быть уволены за совершение аморального проступка. Не решает проблемы и примерный перечень таких работников, приведенный в упомянутом Постановлении. Не вызывает, в частности, сомнений, что учитель или преподаватель высшего учебного заведения могут быть уволены за совершение аморального проступка, а инспектор отдела кадров или кладовщик - нет. Но как быть с теми работниками, воспитательные функции которых прослеживаются (или отсутствуют) не столь явно? Например, библиотекарями учебных заведений, массажистами детских и молодежных спортивных школ и др.?

Видимо, в этих случаях нужно руководствоваться следующим: является ли воспитательная деятельность если не доминирующей, то хотя бы одной из основных составляющих в трудовой функции работника (в сравнении с другими трудовыми обязанностями) или нет. Так, библиотекарь (школы, вуза) хотя и призван содействовать процессу обучения и воспитания учащихся (студентов), но воспитательная работа не занимает в числе его обязанностей значительного удельного объема. В каждом конкретном случае следует изучить круг трудовых обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации или должности, определяемый в основном соответствующими нормативными правовыми актами (в том числе и прежде всего квалификационными справочниками, должностными инструкциями и положениями). Воспитательная деятельность может быть оговорена и в конкретном трудовом договоре<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Липинский Д.А. Виновность деяния - общий принцип юридической ответственности // Законность. - 2015. - № 4. - С. 37 - 41.

Трудности вызывает и решение вопроса об отнесении того или иного проступка к аморальному, несовместимому с продолжением данной работы. В нормативных правовых актах и разъяснениях высших судебных инстанций отсутствует понятие аморального проступка. Не сложилось оно и в литературе и на практике. Под аморальным проступком вообще нередко понимают виновное действие или бездействие работника, нарушающее нормы нравственности, морали, т.е. социальные нормы, сложившиеся в обществе в соответствии с представлением о добре, зле, долге, справедливости, чести и т.п. и обеспечиваемые в своем действии внутренним убеждением, силой общественного мнения и мерами общественного воздействия. На первый взгляд в п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ речь идет об аморальном проступке в более узком смысле слова - о проступке, несовместимом с продолжением данной работы, когда действие (или бездействие) работника дискредитирует его служебно-воспитательные, должностные полномочия. Но для лиц, основным содержанием (одним из главных направлений) трудовой деятельности которых является выполнение воспитательной функции, любое нарушение нравственных норм всегда аморально и несовместимо с выполнением возложенных на них функций. Ведь воспитательная деятельность требует не только высокой квалификации, но и соответствующего морального облика самого работника и поведения как на работе, так и в быту.

В этой связи неубедительным представляется встречающееся на практике мнение, что рассматриваемое увольнение правомерно лишь за аморальный проступок, совершенный в присутствии лиц, в отношении которых работник осуществляет воспитательные функции. Законодатель (ч. 5 ст. 81 ТК РФ) и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 46) трактуют аморальный проступок, служащий основанием для увольнения, гораздо шире: последнее возможно и за совершение аморального проступка в быту, не в связи с исполнением работником трудовых обязанностей. Но не сказано, что при этом должны присутствовать лица, в отношении которых

должны осуществляться воспитательные функции<sup>1</sup>. Из этого в целом исходит и судебная практика.

Так, за совершение аморального проступка был уволен Н., доктор технических наук, преподаватель одного из вузов. За определенную плату и другие льготы он писал кандидатские и докторские диссертации, но не для аспирантов и сотрудников своего института. Один из фактов получил огласку и был подтвержден. Ссылки Н. на то, что его клиентами были соискатели ученых степеней из сторонних организаций и воспитательные функции здесь ни при чем, не послужили основанием для удовлетворения иска о восстановлении на работе<sup>2</sup>.

Следует полагать, что под аморальным проступком в смысле п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно понимать любое виновное действие (бездействие) работника, выполняющего воспитательные функции, которое не только нарушает нормы морали, нравственности, но и дискредитирует, умаляет звание самого работника в плане его трудовой функции, ее воспитательной составляющей. Что касается несовместимости проступка с продолжением данной работы, то, видимо, речь должна при этом идти о нанесении морального вреда лицу (лицам), интересам воспитательной работы, дискредитации самого воспитания.

Вряд ли можно дать примерный, а тем более исчерпывающий перечень аморальных проступков в каком-либо акте (документе), а вот само понятие аморального проступка нуждается в легальном закреплении.

В свое время в п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 1 ноября 1985 г. № 15 «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом»<sup>3</sup> были приведены несколько случаев, когда возможно увольнение по

---

<sup>1</sup>Трофимова Г.А. Забота о ребенке: проблемы гарантирования конституционной нормы // Адвокат. – 2015. – № 4. – С. 18.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Центрального районного суда г. Челябинска от 25.03.2015 // Архив Центрального районного суда г. Челябинска

<sup>3</sup>Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 1 ноября 1985 г. № 15 «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом» // Бюллетень Верховного Суда СССР. – 1986. – № 1. – С. 318.

рассматриваемому основанию: за распитие спиртных напитков или появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность; за вовлечение несовершеннолетних в пьянство, доведение их до состояния опьянения; изготовление, хранение, приобретение, сбыт самогона или других крепких спиртных напитков домашней выработки.

И хотя указанный документ был принят в ходе так называемой антиалкогольной компании, тем не менее большинство из перечисленных в нем случаев совершения аморального проступка актуальны и в настоящее время.

В связи с чем, представляется в целях совершенствования действующего законодательства предложить внести изменения в действующий ТК РФ, закрепив, правило, что «педагогический работник, должен следовать общепринятым принципам нравственно-этического поведения в обществе, в быту.

Соблюдение общепринятых нравственно-этических принципов, должно быть правилом его жизни педагогического работника, должно способствовать укреплению авторитета профессии педагогического работника.

Педагогический работник должен следовать высоким стандартам морали и нравственности, быть честным, в любой ситуации сохранять личное достоинство, дорожить своей честью, избегать всего, что могло бы умалить авторитет профессии педагогического работника и причинить ущерб репутации педагогического работника.

Несоблюдение указанных правил в общественной жизни и в быту к педагогическому работнику может быть применено дисциплинарное взыскание в зависимости от действий, которые повлекли или могли подорвать авторитет профессии педагогического работника».

Во всех случаях должны быть доказаны, желательно документально, как сам факт совершения аморального проступка, так и обстоятельства,

исключающие возможность использования данного лица на работе, связанной с выполнением воспитательных функций.

Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения того или иного лица на работе и в быту или на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д. В приказе (распоряжении) об увольнении должны быть приведены конкретные факты аморального поведения работника. Так, учитель Н. был уволен с формулировкой «за систематическое рукоприкладство по отношению к учащимся, постоянное оскорбление их личностей, нецензурную брань на уроках». В приказе не было приведено каких-либо фактов, подтверждающих обоснованность обвинения Н. в совершении аморальных проступков. В итоге его восстановили на работе.

Нельзя признать обоснованным и увольнение Ф. - мастера производственного обучения машиностроительного колледжа г. Москвы. Он проживал в коммунальной квартире, с соседями сложились неприязненные отношения. Основанием для увольнения послужило заявление соседей по квартире на имя директора колледжа, в котором указывалось, что Ф. неоднократно приходил домой в нетрезвом состоянии и устраивал скандалы. Эти обстоятельства и фигурировали в приказе об увольнении. Причем руководством они не были проверены, а заявление заинтересованных лиц нельзя считать достоверно доказанным фактом совершения аморального проступка. Ф. также был восстановлен на работе<sup>1</sup>.

Что касается решения вопроса, когда доказанные обстоятельства исключают возможность дальнейшего использования работника на работе, связанной с выполнением воспитательных функций, а когда нет, то однозначно ответить на него нельзя. Ранее уже высказывалось мнение по этому вопросу. Увольнение возможно не только за систематическое нарушение нравственных норм, но и за однократный проступок. В принципе любой доказанный факт совершения аморального проступка уже является основанием для прекращения

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2015 г. по делу № 2-1826/2015 // Архив Тверского районного суда г. Москва.

трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Но принятие решения остается за работодателем.

По мнению Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. если совершенный аморальный проступок одновременно является основанием увольнения не только по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но и по некоторым другим (прежде всего по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81, п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ (последние относятся только к педагогическим работникам), то выбор конкретного из них зависит от усмотрения работодателя<sup>1</sup>.

Пожалуй стоит согласиться с указанными авторами.

Так, кстати, поступила администрация при увольнении К. - учительницы школы № 4 районного центра Новая Усмань Воронежской обл. за удар по лицу десятиклассника в присутствии других учеников. Основание - п. 2 ст. 336 ТК РФ. Не вдаваясь в законность прекращения трудового договора, отметим, что у работодателя был выбор - п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Нужно отметить, что основания, зафиксированные в подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ, - это, по сути, частные случаи аморального проступка, т.е. рассматриваемого п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Другими словами, последний шире каждого из двух названных (для соответствующих работников).

Таким образом, для разрешения изложенных проблем и устранения пробела в трудовом законодательстве необходимо: во-первых, установить четкий перечень категорий работников, подлежащих увольнению за совершение аморального проступка; во-вторых, закрепить в Трудовом кодексе понятие аморального проступка, т.к. вряд ли возможно установить исчерпывающий перечень аморальных проступков. В-третьих, использовать зарубежный опыт, т.е. регламентировать принятие локальных нормативных актов в виде положения или рекомендации, устанавливающих и конкретизирующих требования к моральному облику педагога в образовательных учреждениях вузов.

---

<sup>1</sup>Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 38.

Целесообразнее, если работодатель и правоприменительные органы будут иметь возможность опираться на законодательную норму при решении этого вопроса.

### 2.3 Дисциплинарная ответственность педагогических работников не прошедших аттестацию

Часть 1 статьи 37 Конституции России закрепляет право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Статья 1 пересмотренной в 1996 г. Европейской социальной хартии (далее - ЕСХ 1996 г.) также предусматривает право зарабатывать себе на жизнь, занимаясь свободно выбранным родом деятельности. Конституционная гарантия воспроизведена в абзаце 2 статьи 2 Трудового кодекса России.

Конституционное право на труд в соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции РФ может быть ограничено федеральным законом ради защиты прав и законных интересов других лиц. Так, статья 35 Конституции России, предусматривающая право на владение, пользование и распоряжение своим имуществом, интерпретируется как правовая основа самостоятельного ведения субъектами экономической деятельности кадровой политики, включающей подбор, расстановку и увольнение работников. Применительно к теме можно согласиться с тем, что решение вопроса подбора именно квалифицированных работников определяет как эффективное расходование средств на персонал, так и повышение капитализации предприятия, иными словами, увеличение объема имущества и прав. Следовательно, недопустимо оставлять работодателя без защиты от неквалифицированных работников прежде всего на уровне закона. Кроме того, приложение к статье 24 ЕСХ 1996 г. определенно называет неспособность работника выполнять свои обязанности одним из надлежащих оснований расторжения трудового договора. В полном соответствии с этим п. 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса России предусматривает право

работодателя по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с работником в случае несоответствия последнего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Вместе с тем, учитывая, что расторжение трудового договора должно быть прежде всего основанным на законе, законодатель Федеральным законом от 03.12.2012 N 236-ФЗ внес дополнение в Трудовой кодекс: согласно новой статье 195.1 квалификация определена как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Эта же статья вводит новое понятие - профессиональный стандарт, определяя его как характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Таким образом, система пункта 3 части 1 статьи 81 и части 1 и 2 статьи 195.1 Кодекса предполагают выявление работодателем соответствия уровня знаний, умений и профессиональных навыков, а также опыта работника требуемому для занятия должности уровню.

В этой связи отметим, что легальный термин «квалификация» является более точным по сравнению с термином «деловые качества», тяготеющим скорее к психологии труда и определение которого дано только Пленумом Верховного Суда РФ, и что первичной проверкой квалификации является испытательный срок, прохождение которого может быть предусмотрено трудовым договором.

Применение п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса получило свое разъяснение в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Важным в п. 31 названного документа является то, что признается незаконным увольнение по основанию п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, если аттестация в отношении работника не проводилась, а также то, что результат аттестации не имеет преюдициального значения в суде, а является одним из доказательств по делу, оцениваемым на равных со всеми другими, в случае возникновения спора.



Подчеркнем, что Кодекс не содержит дефиниции аттестации и не регламентирует ее проведение. Современный экономический словарь дает два определения аттестации. Согласно первому, аттестация - определение, установление соответствия уровня знаний, квалификации работника занимаемой им должности, месту, на которое он претендует. Согласно второму, это - заключение, отзыв о деловых качествах и знаниях работников. В п. 31 Постановления Пленума ВС РФ указано, что аттестация проводится в соответствии с нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами. Исходя из того что Кодекс сам по себе применяется только в отношении работников, нормативным источником проведения аттестации является локальный нормативный акт, принимаемый в соответствии с частями 1 и 4 статьи 8 Кодекса. Ведомственными актами регулируется проведение аттестации в бюджетных учреждениях образования, культуры. Для сравнения укажем, что частью 1 статьи 18 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в ред. от 04.03.2014) предусмотрено обязательное проведение аттестации муниципального служащего раз в три года в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. По результатам аттестации принимаются решения о повышении по службе, поощрении или увольнении с муниципальной службы. Проводится аттестация и в органах внутренних дел.

До введения профессиональных стандартов по всем профессиям работодатели опираются на единый квалификационный справочник должностей руководителей специалистов и служащих, единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, когда определяют необходимый объем знаний и умений или предъявляют требования к опыту, составляют должностные инструкции или проводят аттестацию. В случаях, когда в справочнике не дано точное описание должности, работодатели сами создают характеристики должностей по примеру перечисленных документов. Это необходимо и для того, чтобы проверка была максимально объективной, а

результаты - достоверными, то есть кадровое решение работодателя - законным и обоснованным. Нормативность стандартов, предусматриваемая частью 3 статьи 195.1 Кодекса, служит гарантией того, что работодатель не будет требовать наличия каких-либо знаний, умений, навыков и опыта произвольно. Однако, придя к такому выводу, заключаем, что в отношении стандартов, являющихся законом, также должно действовать требование качества закона<sup>1</sup>.

Пунктом 8 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлена обязанность педагогических работников проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов разработаны в соответствии со ст. 195.1 Кодекса и утверждены Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23. Из данного документа следует, что профессиональные стандарты утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после прохождения проекта профессионального стандарта предусмотренной этим документом процедуры, включающей создание проекта, обсуждение с профсоюзами, общественное обсуждение, экспертную оценку. Разработчиками профессиональных стандартов могут выступать объединения работодателей, работодатели, профессиональные сообщества, саморегулируемые организации и иные некоммерческие организации с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Разработка профессиональных стандартов не произвольна, а происходит в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций, утверждаемыми также Министерством труда и социального развития РФ, либо по своей инициативе, либо за счет средств федерального бюджета по государственному контракту. В любом случае проект

---

<sup>1</sup>Киселев А. Об аттестации, или к выполнению трудовой функции годен. 2014 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

профессионального стандарта подлежит отклонению или признанию нуждающимся в доработке в случае его несоответствия методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, макету профессионального стандарта и уровням квалификаций, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (абз. 2 п. 17 Правил). Профессиональный стандарт утверждается приказом Министерства труда и социальной защиты РФ и подлежит регистрации в Министерстве юстиции РФ.

Например, Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 N 30550. Хотя он подлежит применению только с 1 января 2015 года, уже сейчас можно говорить о существенном повышении требований к учителям и воспитателям как к преподавателям дисциплин, так и к носителям психолого-педагогических знаний. Это может означать, что аттестационные задания будут пересмотрены и усложнится прохождение контроля для этих работников. Притом что стандарты к практическому опыту требований не предъявляют. Стандарты для юристов пока не разработаны, но вышеприведенный Приказ служит доказательством того, что и к юристам будут предъявляться весьма высокие требования.

Следует, однако, заметить, что предъявление требования к выпускникам образовательных учреждений - компетенция соответствующих аттестационных комиссий, а предъявление требований к работникам отдано на усмотрение работодателю. В соответствии со ст. 196 Кодекса работодатели сами определяют необходимость повышения квалификации или переподготовки работников, исходя из того, достаточно ли имеющейся квалификации для выполнения тех или иных действий в рамках трудовой функции на конкурентном уровне.

Таким образом, профессиональные стандарты как источник трудового законодательства формально имеют три очевидные функции: во-первых, они выступают как гарантии ограничения произвольного предъявления требований к квалификации работника со стороны работодателя (будет применима часть 4 статьи 8 Кодекса); во-вторых, они обеспечивают конкурентоспособность работодателя, ведущего экономическую деятельность; в-третьих, они служат гарантией качества производимых работниками товаров, работ и услуг для их конечных получателей. Будут ли выполняться эти функции, то есть оправдает ли себя жесткий нормативизм профессиональных стандартов, покажет в том числе и судебная практика.

При этом, в соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

В связи с чем, педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям<sup>1</sup>.

Аттестация педагогических работников проводится в порядке утвержденном Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на

---

<sup>1</sup>Письмо Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 505 от 03.12.2014 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276» // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами проведения аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации)<sup>1</sup>.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

---

<sup>1</sup> Киселев А. Указ. соч. – С. 12.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Не подлежат аттестации следующие педагогические работники (п. 22 Порядка):

- беременные женщины;
- работники, имеющие квалификационные категории;
- лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация.

Результаты аттестации работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ (п. 21 Порядка).

Пп. 3 п. 1 ст. 81 ТК РФ, предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается только в случае, если отсутствует возможность перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (допускается перевод как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

Рассмотрим примеры из судебной практики.

Судебная практика по указанному вопросу бывает противоречивой и решения по увольнениям по основанию п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ принимаются как в пользу работников, так и в пользу работодателей.

Так, в одном из решений суд приходит к выводу о том, что результаты аттестации для суда не имеют преюдициального значения и рассматриваются

наравне с другими доказательствами, включая свидетельские показания о деловых качествах аттестуемого<sup>1</sup>.

В другом деле суд приходит к прямо противоположному выводу, о том, что, только результаты аттестации (и никакой другой процедуры) служат допустимым доказательством вменяемого несоответствия занимаемой должности<sup>2</sup>.

Представляется, что первый пример из судебной практики более правильный, т.к. согласно Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Таким образом, аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров. При проведении аттестации для подтверждения соответствия работников занимаемым должностям, а также оценки профессиональной деятельности должны объективно оцениваться результаты научно-педагогической деятельности работников в их динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе наличие ученых степеней и ученых званий; личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования основных и (или) дополнительных профессиональных образовательных программ; личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний; участие в развитии обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий.

---

<sup>1</sup>Определение Свердловского областного суда от 4 октября 2015 г. по делу № 33-8225/15 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

<sup>2</sup> Апелляционное определение Владимирского областного суда от 17 января 2015 г. по делу № 33-381/2015 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Судебная практика накопила немало решений по увольнениям по основанию п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса как в пользу работников, так и в пользу работодателей. Так как проведение аттестации большей частью регулируется локальными нормативными актами, в обязанности суда входит их объективное исследование и применение с учетом общих принципов права. В массиве разнообразных положений об аттестации, приведенных в судебных решениях, мы попытаемся увидеть некоторые общие правила ее проведения, типичные и желательные для организаций всех форм собственности.

Споры о соответствии занимаемой должности в большей степени сводятся к исследованию и оценке локальных нормативных актов и других доказательств в порядке статьи 67 ГПК. Европейский суд по правам человека не оценивает их повторно, но проверяет, были ли соблюдены положения Римской конвенции при рассмотрении спора.

Из всех статей Европейской конвенции к трудовым спорам об увольнении по мотивам несоответствия занимаемой должности наиболее подходят пункт 1 статьи 6 и п. 1 статьи 8, гарантирующие справедливость судебного разбирательства и уважение личной жизни. Если п. 1 ст. 6 Конвенции защищает доступ к правосудию, разумность сроков рассмотрения, состязательность процесса, включающая справедливое распределение бремени доказывания (самое важное), и применима постольку, поскольку права на восстановление и компенсацию вынужденного прогула имеют экономическое происхождение, то статья 8 Конвенции защищает личную сферу работника, к которой относится профессиональная самоидентификация, общение с коллегами - профессионалами, профессиональная репутация работника. Как неоднократно указывал Суд, именно в профессиональном общении часто личность может получить свое оптимальное и максимальное развитие, а именно это входит в сферу действия статьи 8 Конвенции.

В европейских государствах аттестацию проводит не работодатель, а то учреждение, которое занимается выдачей разрешений, лицензий и



сертификатов, дающих право на занятие определенной должности. Примером служит ФРГ, в которой сильно развита система саморегуляции. Эта же саморегулирующаяся организация и отнимает разрешения в определенных случаях, например, в случаях нарушений профессиональной этики. Специфика состоит в том, что решение о лишении специалиста лицензии на занятие практикуемым видом деятельности принимается не всегда при участии государства. В таких случаях, в терминологии Суда, национальные суды имеют позитивную обязанность по защите прав лица, обратившегося с жалобой: их функция сводится к полной проверке обоснованности и законности такого лишения. Невыполнение этой обязанности образует нарушение статьи 6 Конвенции.

В России также встречается подобная практика с тем отличием, что аттестацию, без прохождения которой невозможно устроиться на определенные должности, проводят комиссии, создаваемые при государственных органах. Так, спасатели, кадастровые инженеры в предусмотренных законами случаях должны иметь квалификационные аттестаты уже на момент поступления на работу. Увольнение в случае провала очередного испытания происходит по основаниям, не зависящим от воли сторон (п. 9 ч. 1 ст. 83 Кодекса). Иск против работодателя в таких ситуациях смысл теряет, так как возможным нарушителем права будет именно то подразделение государственного органа, которое лишило специального права.

В заключение все же обратим внимание на то, что в п. 25 Постановления Правительства от 22.01.2013 N 23 отсутствует словосочетание «в обязательном порядке», что ставит вопрос о факультативности профессиональных стандартов при проведении аттестации. Придание им обязательной силы зависит от толкования этого оборота, что не прибавляет легитимности ни правительственному акту, ни стандартам. Имеют рекомендательное значение единый квалификационный справочник и единый тарифно-квалификационный справочник. Ничего не говорится о том, применяются ли стандарты в

отношении уже работающих граждан после вступления их в силу. Что касается самой аттестации, то считаем возможным признать недостаточность существующих гарантий при ее проведении на уровне Кодекса в связи с тем, что российские работники, в отличие от зарубежных, не активны во вступлении в профсоюзы и создании первичных организаций по месту работы. По нашему убеждению, должна существовать отдельная статья, посвященная всем стадиям аттестации, содержащая минимальные требования к срокам, порядку принятия решения, форме проведения и оформления результатов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Образовательное законодательство в качестве особенностей общего порядка привлечения преподавателя к дисциплинарной ответственности предусматривает проведение дисциплинарного расследования.

Конкретные случаи и основания нарушения устава закрепляются, как правило, в уставах высших учебных заведений.

Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника, что предусмотрено п. 2 ст. 336 ТК РФ. Подобные действия преподавателя несовместимы с дальнейшим осуществлением им педагогической деятельности, поскольку наносят урон воспитательной практике.

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся или воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания за совершение определенного проступка либо с целью насильственного принуждения к совершению каких-либо действий.

Формами психического насилия являются: угрозы (запугивание) в адрес обучающегося; преднамеренная изоляция обучающегося; предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; оскорбление и унижение достоинства; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; постоянная негативная характеристика обучающегося; демонстративное негативное отношение к обучающемуся (демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил; очевидное занижение оценки; настраивание коллектива против ребенка; создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп); склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе); принуждение ребенка жить по аморальным нормам.

Оценить методы воспитания, применяемые работником, может руководство образовательного учреждения, уполномоченный орган в области образования либо суд. В случае, если применяемые методы воспитания содержат признаки уголовного преступления, в связи с чем возбуждается уголовное дело, работодатель вправе применить данное основание увольнения и при менее значимых обстоятельствах. Работодатель в таком случае вправе уволить работника, не дожидаясь вынесения приговора суда.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Это увольнение (как и предыдущее - по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) также двойное - может быть как дисциплинарным, так и недисциплинарным, что в основном влияет на порядок прекращения трудового договора.

Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, всегда вызывало определенные затруднения в правоприменительной деятельности (ранее это был п. 3 ст. 254 КЗоТ), хотя подобные увольнения встречаются не так часто. И не потому, что все работники, чья трудовая функция связана с воспитанием, представляют собой образец нравственности.

Прежде всего употребленные в Трудовом кодексе и Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 термины «выполняющие воспитательные функции», «занимающиеся воспитательной деятельностью» носят общий характер, не позволяя четко определить круг лиц, которые могут быть уволены за совершение аморального проступка. Не решает проблемы и примерный перечень таких работников, приведенный в упомянутом Постановлении. Не вызывает, в частности, сомнений, что учитель или преподаватель высшего учебного заведения могут быть уволены за совершение аморального проступка, а инспектор отдела кадров или кладовщик - нет. Но как быть с теми работниками, воспитательные функции которых прослеживаются

(или отсутствуют) не столь явно? Например, библиотекарями учебных заведений, массажистами детских и молодежных спортивных школ и др.?

Видимо, в этих случаях нужно руководствоваться следующим: является ли воспитательная деятельность если не доминирующей, то хотя бы одной из основных составляющих в трудовой функции работника (в сравнении с другими трудовыми обязанностями) или нет.

Трудности вызывает и решение вопроса об отнесении того или иного проступка к аморальному, несовместимому с продолжением данной работы. В нормативных правовых актах и разъяснениях высших судебных инстанций отсутствует понятие аморального проступка. Не сложилось оно и в литературе и на практике. Под аморальным проступком вообще нередко понимают виновное действие или бездействие работника, нарушающее нормы нравственности, морали, т.е. социальные нормы, сложившиеся в обществе в соответствии с представлением о добре, зле, долге, справедливости, чести и т.п. и обеспечиваемые в своем действии внутренним убеждением, силой общественного мнения и мерами общественного воздействия. На первый взгляд в п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ речь идет об аморальном проступке в более узком смысле слова - о проступке, несовместимом с продолжением данной работы, когда действие (или бездействие) работника дискредитирует его служебно-воспитательные, должностные полномочия. Но для лиц, основным содержанием (одним из главных направлений) трудовой деятельности которых является выполнение воспитательной функции, любое нарушение нравственных норм всегда аморально и несовместимо с выполнением возложенных на них функций. Ведь воспитательная деятельность требует не только высокой квалификации, но и соответствующего морального облика самого работника и поведения как на работе, так и в быту.

В связи с чем, представляется в целях совершенствования действующего законодательства предложить внести изменения в действующий ТК РФ, закрепив, правило, что «педагогический работник, должен следовать

общепринятым принципам нравственно-этического поведения в обществе, в быту.

Соблюдение общепринятых нравственно-этических принципов, должно быть правилом его жизни педагогического работника, должно способствовать укреплению авторитета профессии педагогического работника.

Педагогический работник должен следовать высоким стандартам морали и нравственности, быть честным, в любой ситуации сохранять личное достоинство, дорожить своей честью, избегать всего, что могло бы умалить авторитет профессии педагогического работника и причинить ущерб репутации педагогического работника.

Несоблюдение указанных правил в общественной жизни и в быту к педагогическому работнику может быть применено дисциплинарное взыскание в зависимости от действий, которые повлекли или могли подорвать авторитет профессии педагогического работника».

В этой связи неубедительным представляется встречающееся на практике мнение, что рассматриваемое увольнение правомерно лишь за аморальный проступок, совершенный в присутствии лиц, в отношении которых работник осуществляет воспитательные функции.

Дисциплинарная ответственность представляет собой достаточно сложную систему, которая включает в себя:

- ответственность работников по правилам внутреннего трудового распорядка, в порядке подчиненности, по специальным уставам и положениям, ответственность работников отдельных общественных организаций (артели старателей, коллегии адвокатов);

- ответственность учащихся школ, профтехучилищ, средних специальных и высших учебных заведений;

- ответственность военнослужащих, работников системы МВД, ФСБ и других органов, где дисциплина устанавливается применительно к воинской;

- ответственность лиц, отбывающих уголовное наказание;

- ответственность несовершеннолетних, находящихся в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок - виновное нарушение правил дисциплины и других обязанностей, возложенных на лицо в связи с его работой, учебой и иной трудовой (служебной) деятельностью в данной организации.

В российском законодательстве отсутствует единый правовой акт, устанавливающий основные гарантии и правила дисциплинарной ответственности, охватывающие все ее виды.

Что касается дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях, то она определяется по общему правилу в разд. VIII (ст. 192) Трудового кодекса РФ и зависит от дисциплины труда, также регламентированной этим разделом.

К педагогическим работникам могут быть применены все предусмотренные трудовым законодательством виды дисциплинарных взысканий, т.е. замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

При этом перечень оснований увольнения, которое производится по инициативе работодателя в качестве меры дисциплинарного взыскания, по отношению к преподавателям расширен. Сюда относится помимо общих оснований, указанных в ст. 81 ТК РФ (совершение по месту работы аморального проступка в связи с исполнением своих трудовых обязанностей (п. 8 ст. 81 ТК РФ)), в частности, дважды в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ). Грубое нарушение может определять значительную степень аморальности поведения лица, которое занимает профессорско-преподавательскую должность.

В качестве одной из особенностей дисциплинарной ответственности педагогических работников предусмотрено прекращение трудового договора (увольнение) по дополнительным основаниям по инициативе работодателя за

виновное поведение, по тем основаниям которые не предусмотрены ст. 81 ТК РФ.

Указанные особенности дисциплинарной ответственности педагогических работников связаны с содержанием трудовой функции педагогических работников, деятельность которых связана с выполнением воспитательных функций.

Среди таких дополнительных оснований это повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения может повлечь за собой увольнение педагогического работника.

Образовательное законодательство в качестве особенностей общего порядка привлечения преподавателя к дисциплинарной ответственности предусматривает проведение дисциплинарного расследования.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016) // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
4. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. – 2014. – 04 июня.
5. Письмо Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 505 от 03.12.2014 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276» // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

### 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – 31 декабря.

7. Определение Свердловского областного суда от 4 октября 2015 г. по делу № 33-8225/15 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
8. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 17 января 2015 г. по делу № 33-381/2015 // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
9. Решение Metallургического районного суда г. Челябинска от 25.03.2015 г. по делу 2-1736/2015 // Архив Metallургического районного суда г. Челябинска.
10. Решение Саткинского районного суда Челябинской области от 18 июля 2013 г. по делу № 2-146/2013 // Саткинского районного суда Челябинской области.
11. Апелляционное определение Центрального районного суда г. Челябинска от 25.03.2015 // Архив Центрального районного суда г. Челябинска.
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2015 г. по делу № 2-1826/2015 // Архив Тверского районного суда г. Москва.

### 3 Литература

- 13 Андреева, Л.А., Гусов, К.Н., Медведев, О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 128 с.
- 14 Андреева, Л.А., Медведев О.М. Прекращение трудового договора в связи совершением аморального проступка / Л.А. Андреева, О.М. Медведев // <http://www.kadrovik.ru/>.
- 15 Александров, Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования / Н.Г. Александров. – М.: Изд-во ВШЭ. 2010. – 425 с.
- 16 Булыгина, В.В. Порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка / В.В. Булыгина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. –2014. – № 2. – С. 63-68.

- 17 Бердышева, С.Н. Некоторые проблемы защиты интересов несовершеннолетних средствами трудового права / С.Н. Бердышева // Вопросы ювенальной юстиции. – 2013. – № 1. – С. 17 - 19.
- 18 Дубровин, А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А.В. Дубровин // Трудовое право. – 2015. – № 8. – С. 11-16.
- 19 Дацко, Н.П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации / Н.П. Дацко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2016. – № 1. – С. 13-18.
- 20 Завгородний, А.В. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников высших учебных заведений / А.В. Завгородний. – СПб.: Издательский дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. – 471 с.
- 21 Карасева, Е.Е. Особенности увольнения за аморальный проступок педагогических работников вуза / Е.Е. Карасева // Спорт: экономика, право, управление. – 2007. – № 4. – С. 13-15.
- 22 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин и др.; под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. – М: Норма, 2013. – 1104 с.
13. Киселев, А. Об аттестации, или к выполнению трудовой функции годен / А. Киселев // [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
- 23 Кирилловых, А.А. Отдельные проблемы юридической техники и содержательной стороны норм Закона «Об образовании в Российской Федерации» / А.А. Кирилловых // Законодательство и экономика. – 2013. – № 7. – С. 9-13.
- 24 Коробченко, В.В. Роль Конституционного Суда РФ в реализации правовой политики в сфере регулирования трудовых отношений / В.В. Коробченко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 4. – С. 20 - 23.

- 25 Коваль, Н.В. Проблемы квалификации жестокого обращения с детьми / Н.В. Коваль // Уголовное право. – 2015. – № 1. – С. 65 - 71.
- 26 Кананян, М. Увольнение строптивых / М. Кананян // Трудовое право. – 2015. – № 4. – С. 5 - 17.
- 27 Липинский, Д.А. Виновность деяния - общий принцип юридической ответственности / Д.А. Липинский // Законность. – 2015. – № 4. – С. 37 - 41.
- 28 Москалева, О. Особенности труда и увольнения работников, состоящих на учете в ПНД / О. Москалева // Трудовое право. – 2015. – № 1. – С. 85 - 96.
- 29 Меденцев, А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие / А.С. Меденцев. – М.: Экзамен, 2013. – 318 с.
- 30 Матюшева, Т.Н. Конституционные основы конкретизации статуса педагогического работника в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» / Т.Н. Матюшева // Современное право. – 2015. – № 4. – С. 47 - 52.
- 31 Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – 815 с.
- 32 Научно-практический комментарий к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (постатейный) / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина и др. – М.: Деловой двор, 2013. – 345 с.
- 33 Пятаков, А.В. Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы / А.В. Пятаков. – М.: Юрайт, 2012. – 269 с.
- 34 Пресняков, М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка / М. Пресняков // Трудовое право. – 2014. – № 11. – С. 9 - 39.
- 35 Пластинина, Н. Практика успешного восстановления уволенных за неоднократные нарушения дисциплины / Н. Пластинина // Трудовое право. – 2014. – № 3. – С. 101 - 112.

- 36 Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования. Париж. 11 ноября 1997 г. // <http://lexed.ru/mpраво/razde>.
- 37 Седов, В. Дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственных гражданских служащих / В. Седов // Вопросы трудового права. – 2014. – № 4. – С. 53 - 59.
- 38 Смолярчук, В.И., Гинцбург, Л.Я., Смирнов, О.В., Орловский, Ю.П., Тищенко И.А., Бородин Н.Н. Проблемы трудового права / В.И. Смолярчук, Л.Я. Гинцбург, О.В. Смирнов. – М.: Кнорус, 2013. – 489 с.
- 39 Тихомиров, М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / М.Ю. Тихомиров. – М.: Изд-во Норма, 2015. – 64 с.
- 40 Трофимова, Г.А. Забота о ребенке: проблемы гарантирования конституционной нормы / Г.А. Трофимова // Адвокат. – 2015. – № 4. – С. 16-23.
- 41 Щур-Труханович, Л.В. Дисциплинарное взыскание и порядок его применения // Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации. Постатейный научно-практический комментарий / Руководитель автор. коллектива проф. В.В. Куликов. – М.: Статут, 2012. – 763 с.
- 42 Ямпольская, Ц.А. Вопросы административного и военно-административного права // Труды Военной юридической академии. Вып. 7 / Под общ. ред. С.С. Студеникина. – М.: Изд-во ВЮА, 2011. – 217 с.