

2. Moiseev P. I. Tactical features of actions of the investigator connected with reclamation of documents from materials of cases of arbitration proceedings. *Izvestiya Tula State University. Economic and Legal Sciences*, 2015, no. 3-2, pp. 151—155 (In Russ.).
3. Zaikin S. S. Supreme arbitration court: data deleted. *Comparative constitutional review*, 2014, no. 5, pp. 109—129 (In Russ.).
4. Ishchenko E. P. Forensic Science. Course of lectures. Moscow, AST PUBL., 2017. (In Russ.).
5. Bryantsev V. A. Materials of arbitration and civil cases as sources of forensic information and evidence in a criminal case. *Legal science*, 2019, no. 2, pp. 94—97. (In Russ.).
6. Pervushina I. N. Some aspects of the tactics of investigative actions. Prosecution and defense in criminal cases: historical experience and modernity. *Coll. of articles on the materials of the Int. sci. and pract. conf. dedicated to the 100th anniversary of the birth of Professor Nikolai Sergeevich Alekseev*. St. Petersburg State University. 2015. Pp. 541—548. (In Russ.).
7. Arbitration procedural code of the Russian Federation dated 24.07.2002 No. 95-FZ (as amended on 02.12.2019). *Code of laws of the RF*, 29.07.2002, no. 30, art. 3012. (In Russ.).
8. Criminal procedure code of the Russian Federation dated 18.12.2001, no. 174-FZ (as amended on 04.11.2019). *Code of laws of the RF*, 24.12.2001, no. 52 (part I), article 4921. (In Russ.).
9. Decision of the Arbitration court of the Moscow region No. A41-33600/10 2019. (In Russ.). URL: <http://www.consultant.ru/cons/>
10. Resolution of the cassation district Arbitration court No. A41-K1-11758/12. (In Russ.). 2019. URL: <http://www.consultant.ru/cons/>
11. Decision of the Arbitration court of the Moscow region in case No. A41-4336/07 (In Russ.). 2019. URL: <http://www.consultant.ru/cons/>
12. The civil code of the Russian Federation (part one) dated 30.11.1994 No. 51-FZ (as amended on 18.07.2019) (revised and amended and put in force on 01.10.2019). *Code of laws of the RF*, 05.12.1994, no. 32, art. 3301. (In Russ.).
13. Federal law dated 26.12.1995 N 208-FZ “On the joint stock companies”. *Code of laws of the RF*, 01.01.1996, no. 1, article 1. (In Russ.).
14. Tai Yu. V. Special opinion of the judge. *Bulletin of civil procedure*, 2016, no. 3, pp. 25—51 (In Russ.).
15. Tikhonov V. V. Problems of exclusion of evidence from the materials of the arbitration case. *Topical issues of the civil process development*. Rostov on Don, 2018, pp. 164—172. (In Russ.).

**Как цитировать статью:** Брянцев В. А. Использование материалов арбитражных судебных дел для выявления доказательств фальсифицирования сведений в реестре акционеров // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 1 (50). С. 353–357. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.177.

**For citation:** Bryantsev V. A. Use of materials of arbitration court cases to identify evidences of falsification of information in the register of shareholders. *Business. Education. Law*, 2020, no. 1, pp. 353–357. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.177.

**УДК 349.22**  
**ББК 67.405**

**DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.180**

**Lada Alexey Sergeevich**,  
Candidate of Law,  
Associate Professor of Public and Private Law,  
Far-East Institute of Management, branch of RANEPА,  
Russian Federation, Khabarovsk,  
e-mail: alexlada@inbox.ru

**Лада Алексей Сергеевич**,  
канд. юрид. наук,  
доцент кафедры публичного и частного права,  
Дальневосточный институт управления — филиал РАНХиГС,  
Российская Федерация, г. Хабаровск,  
e-mail: alexlada@inbox.ru

### **ВОПРОСЫ КВАЛИФИКАЦИИ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА, СОВЕРШЕННОГО РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ, В КАЧЕСТВЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА**

### **QUESTIONS OF QUALIFICATION OF AN IMMORAL OFFENSE COMMITTED BY AN EMPLOYEE PERFORMING EDUCATIONAL FUNCTIONS AS A DISCIPLINARY OFFENSE**

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения  
12.00.05 — Labor law, social security law

*В статье автор поднимает вопрос о том, является ли совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, дисциплинарным проступком.*

*В связи с этим автор анализирует законодательство, судебную практику и мнения авторов. Рассматривая данный вопрос в историческом аспекте, автор приходит к выводу о том, что позиция законодателя меняется в этом вопросе: если ранее в КЗоТ РСФСР 1971 г.*

*законодатель не относил указанное деяние к дисциплинарному проступку, то в ТК РФ уже относит, но с условием, что оно было совершено по месту работы и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В странах бывшего СССР законодатель придерживается аналогичной позиции.*

*Сравнивая правовую природу совершения работником аморального проступка с аналогичным основанием увольнения сотрудника органов внутренних дел за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних*

дел, который является дисциплинарным проступком, автор приходит к выводу о том, что законодатель необоснованно не относит совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей к дисциплинарному проступку.

В связи с этим автор предлагает внесение соответствующих изменений в ст. 48 Федерального закона «Об образовании в РФ» и в ст. 192 ТК РФ.

Кроме того, в статье обращается внимание на отсутствие определения аморального проступка. В связи с этим предлагается внесение дополнений в постановление Пленума Верховного суда РФ № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

*In the article, the author raises the problem of whether the Commission of an immoral offense of an employee performing educational functions, which is incompatible with the continuation of this work, is a disciplinary offense.*

*In this regard, the author analyzes the legislation, judicial practice and opinions of the authors. Considering this issue in historical aspect, the author comes to the conclusion that the position of the legislator is changing in this question: if early in the Labor code of the RSFSR in 1971. The legislator does not consider such conduct to disciplinary misconduct, the Labor code already referred, but with the condition that it was absolutely at work and in connection with the performance of their duties. In the countries of the former USSR, the legislator holds a similar position.*

*Comparing the legal nature of a worker commit immoral act with the same basis of dismissal of the employee of bodies of internal Affairs for the Commission of the offense discrediting honor of the employee of internal Affairs bodies, which is a disciplinary offence, the author comes to the conclusion that the legislator unreasonably not include the committing of a worker performing educational functions, immoral act, not at the place of work or in connection with the performance of their duties, the disciplinary misconduct.*

*In this regard, the author suggests making appropriate changes to article 48 of the law “On education in the Russian Federation” and article 192 of the Labor Code of the Russian Federation.*

*In addition, the article draws attention to the absence of a definition of immoral misconduct. In connection with this proposed amendment of the resolution of Plenum of the Supreme Court No. 2 “On application by courts of the Russian Federation the Labour code of the Russian Federation”.*

*Ключевые слова: дисциплинарный проступок, увольнение, аморальный проступок, наказуемость, противоправность, виновность, преступление, рабочее время, нравственные нормы, этические нормы.*

*Keywords: disciplinary misconduct, dismissal, immoral misconduct, punishability, illegality, guilt, crime, working hours, moral standards, ethical standards.*

## Введение

**Актуальность.** В законодательстве отсутствует легальное определение аморального проступка, в связи с этим отсутствует единообразная практика по данным категориям дел. Отсутствуют установленные законодательством или судебной практикой ориентиры, по которым можно отнести определенное поведение к аморальному проступку для педагогического работника. Таким образом, педагогиче-

ский работник сам не знает, какие поступки он может совершать, а за какие последует наказание. В связи с этим сам работодатель определяет по своему усмотрению, какой проступок является аморальным, что может привести к злоупотреблению правом со стороны работодателя.

Кроме того, у лиц, которые совершили аморальный проступок не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, отсутствуют гарантии при их увольнении, по сравнению с теми работниками, кто подобные проступки совершил по месту работы, что приводит, фактически, к дискриминации.

В связи с этой проблемой определения квалификации «аморального проступка» и устранения дискриминации работников при увольнении по п. 8 ст. 81 ТК РФ являются актуальными и требуют теоретической и практической разработки.

**Изученность проблемы.** Отдельными вопросами в области дисциплинарной ответственности занимались А. А. Абрамова, Н. Р. Агаева, К. Н. Гусов, Е. А. Ершова, И. Я. Киселев, Ю. А. Кузнецов, А. Я. Петров, Ю. Н. Полетаев, В. Г. Самойлов, В. Н. Скобелкин, В. Н. Смирнов, О. Г. Смирнова, Л. А. Сыроватская, П. Р. Стависский, В. Н. Толкунова и др.

**Целесообразность** разработки темы предопределена необходимостью выработки единой правовой позиции и прежде всего практики судов в отношении категории «аморальный проступок» и условий его совершения.

**Научная новизна** состоит в том, что в работе на основе сравнительно-правового анализа и зарубежного опыта обосновывается необходимость комплексного решения проблемы путем совершенствования не только Трудового кодекса РФ, но и других нормативных правовых актов.

**Целью** исследования является обоснование необходимости отнесения аморального проступка, совершенного не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, к категории «дисциплинарный проступок», а также выявление критерия категории «аморальный проступок».

**Задачи:** проанализировать действующее законодательство об увольнении по п. 8 ст. 81 ТК РФ, выявить проблемы, возникающие при применении законодательства в этой сфере, разработать рекомендации и предложения относительно разрешения выявленных проблем.

**Методология** исследования включает в себя логический, историко-правовой, сравнительно-правовой, системный методы научного познания, а также методы анализа и синтеза.

**Теоретическая и практическая значимость работы** состоит в том, что выводы и рекомендации, содержащиеся в данной статье, могут быть использованы для совершенствования законодательства, а также в судебной практике.

## Основная часть

В пункте 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) [1] закреплено такое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Законодательная формулировка указного основания для расторжения трудового договора подразумевает совершение аморального проступка не только в рабочее время, но и во вне рабочее время, так называемый бытовой проступок. Из содержания ст. 192 ТК РФ следует, что если

действия, предусмотренные п. 8 ст. 81 ТК РФ были совершены по месту работы и в связи с выполнением трудовых обязанностей, то поведение работника подпадает под понятие дисциплинарного проступка, если же данные действия совершены не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, то поведение работника не подпадает под понятие дисциплинарного проступка. Аналогичное толкование приводится в п. 47 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.13.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [2].

КЗоТ РСФСР 1918 г. и КЗоТ РСФСР 1920 г. не предусматривали увольнение за совершение аморального проступка, и только в п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР 1971 г. оно впервые было установлено, однако аморальный проступок не относился к дисциплинарному проступку, причем независимо от того, совершен ли он по месту работы и связан ли с выполнением трудовых обязанностей.

В зарубежных странах нет единообразной практики по этому вопросу, например, в п. 2 и 3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено увольнение за совершение аморального проступка, которое не является мерой дисциплинарного взыскания (ст. 198 ТК РБ) [3, с. 56, 188]. В США, Великобритании совершение проступка во вне рабочее время является дисциплинарным проступком, за который допускается возможность привлечения к дисциплинарной ответственности, а в Японии дисциплинарным проступком является также ненадлежащее поведение в быту [4, с. 102].

В юридической литературе существуют различные точки зрения на правовую природу аморального проступка, совершенного не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.

Сыроватская Л. А. не относил аморальный проступок к дисциплинарным проступкам и отрицала за данным основанием увольнения характер дисциплинарной ответственности и [5, с. 78], П. Р. Ставиский также не считал аморальный проступок дисциплинарным, но считал увольнение по данному основанию дополнительным видом ответственности [6, с. 73], Л. А. Фатуев полагал, что в данном случае увольнение производится, по существу, за саму возможность аналогичных проступков на работе [7, с. 232].

Смирнова О. Г. считает аморальный проступок трудовым правонарушением, но не относит к дисциплинарному проступку [8, с. 77], Агаева Н. Р. относит аморальный проступок к другим нарушениям в сфере наемного труда [9, с. 71].

Кузнецов Ю. А. считает, что аморальный проступок следует относить к дисциплинарным проступкам вне зависимости от времени и места его совершения, указывая на особый доверительный характер отношений между работником и работодателем, а также обязанность соответствовать предъявляемым требованиям как к работнику. Кроме того, в качестве аргумента приводит пример «дисциплинарного» увольнения по п. «в», «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ, по которым разглашение тайны и хищение имущества работодателя может происходить и в нерабочее время, а разглашение тайны, возможно, также и не по месту работы [10, с. 74,77].

Если сопоставить аморальный проступок, совершенный не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, с признаками дисциплинарного проступка, то можно констатировать, что такие признаки дисциплинарного проступка, как общественная вредность, виновность, присутствуют и у аморального проступка.

Общественная вредность состоит в причинении вреда психике обучающегося аморальным проступком педагога. Кроме того, работодатель может понести и репутационный ущерб от действий работника, например при совершении аморального проступка, который попал в сеть Интернет, поскольку родители потенциальных обучающихся могут не захотеть, чтобы их дети обучались в заведении, где работает такой работник. Некоторые авторы считают, что общественная вредность может быть и потенциальной, поскольку работник может потом совершить такой проступок и на рабочем месте в рабочее время, т. е. может произойти так называемая «продлонгация действий работника на будущее» [7, с. 232].

Виновность означает, что работник должен понимать, что совершает именно аморальный проступок и желает либо сознательно допускает этого, т. е. умысел должен быть прямой или косвенный.

Дискуссионным является признак противоправности. Если работник совершает аморальный проступок в рабочее время и на рабочем месте, то он нарушает трудовое законодательство, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, условия трудового договора. Если же он совершает аморальный проступок не при исполнении трудовых обязанностей, то указанные нормативные правовые акты на него не распространяются. В пункте 2 ст. 48 закона «Об образовании в РФ» [11], указано, что педагогический работник обязан соблюдать нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, однако не конкретизировано, должен ли он это делать только при исполнении своих трудовых обязанностей или всегда.

Для сравнения, в п. 9 ч. 3 ст. 82 ФЗ РФ № 42 «О службе в органах внутренних дел» [12] предусмотрено увольнение в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника ОВД. Согласно п. 2 ч. 1 ст. 13 и п. 12 ч. 1 ст. 12 при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник ОВД должен заботиться о сохранении своей чести и достоинства, не совершать проступки, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти, а также соблюдать требования к служебному поведению. Тем самым совершение проступка, порочащего честь и достоинство сотрудника ОВД, во внеслужебное время является дисциплинарным проступком.

В отношении педагогического работника существуют различные толкования п. 2 ст. 48 закона «Об образовании» относительно того, должен ли он соблюдать нравственные и этические нормы только при исполнении своих трудовых обязанностей или всегда.

Так, Е. А. Ершова считает, что поскольку поведение работника в быту не охватывается трудовыми правоотношениями, а следовательно, и не может являться дисциплинарным проступком, а под понятие «аморальный проступок» могут подпадать административные проступки и даже преступления, то в п. 8 ст. 81 ТК РФ необходимо сузить основание увольнения и указать, что можно уволить работника только в случае, если аморальный проступок совершен по месту работы [13, с. 438, 439].

Следует отметить, что педагогический работник в связи с его особой трудовой функцией относится к специальному субъекту трудового права. В связи с этим педагогический работник, как и сотрудник ОВД, должен быть

образцом поведения не только на работе, но и в быту. В связи с этим наиболее предпочтительным является расширительное толкование п. 2 ст. 48 закона «Об образовании в РФ» о соблюдении нравственных и этических норм не только при исполнении своих трудовых обязанностей.

Поэтому следует согласиться с авторами, считающими аморальный проступок, совершенный не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, дисциплинарным проступком [10, с. 77; 8, с. 119, 120].

Кроме того, в ТК РФ отсутствует понятие «аморальный проступок». Московский городской суд в апелляционном определении от 22.08.2018 № 33-36701/2018 перечислил условия увольнения работника за совершение аморального проступка. Согласно позиции суда, работник должен сам совершить аморальный поступок, а не быть его свидетелем, распространителем и т. п. (в рассматриваемом деле уволенный педагог снимала на камеру действия, признанные работодателем аморальными). Кроме того, работодатель должен оценить, как совершенный проступок отразится на воспитательном процессе. При этом вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателем только в следующих случаях: совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого; совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого [14].

Таким образом, в указанном деле суд растолковал, что аморальный проступок может иметь материальный состав в виде пагубных последствий для обучающихся либо формальный состав в виде возможности «продлонгации аналогичных действий работника на будущее».

В литературе нет единого мнения относительно определения понятия «аморальный проступок».

Толкунова В. Н. дает следующее определение аморальному проступку: это виновное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащее содержанию служебно-трудовой функции воспитателя молодежи [15, с. 103].

Малеина М. И. добавляет к признакам аморального проступка, совершенного не в связи с исполнением работником трудовых обязанностей либо вне места работы, еще указание на принятие мер работником по доведению сведений о совершенном проступке неопределенному кругу лиц [16, с. 71]. Из этого следует, что у работника должен быть только прямой умысел на доведение сведений о совершенном проступке неопределенному кругу лиц.

С таким мнением можно согласиться, но только частично, поскольку работник мог не предпринимать действий по доведению сведений о совершенном проступке неопределенному кругу лиц, но сознательно допускать этого. Таким образом, сам проступок может быть совершен с прямым умыслом, а доведение сведений о нем до неопределенного круга лиц могло иметь форму косвенного умысла.

Учитывая вышеуказанные определения аморально-го проступка, можно сделать вывод, что аморальный

проступок — это совершенное работником, выполняющим воспитательные функции, виновное действие или бездействие, нарушающее нормы общественной морали, отрицательно влияющее на воспитываемых и выполнение воспитательных функций, совершенное по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей или не в связи с исполнением им трудовых обязанностей либо не по месту работы, если указанные действия стали известны неопределенному кругу лиц. Данное определение необходимо закрепить в п. 8 ст. 81 ТК РФ.

### Выводы и заключение

Законодатель и судебная практика не относят аморальный проступок, совершенный не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, к дисциплинарному проступку из-за отсутствия признака противоправности.

В пункте 2 ст. 48 закона «Об образовании в РФ» не конкретизировано, обязан ли педагогический работник соблюдать нравственные и этические нормы только при исполнении своих трудовых обязанностей или всегда.

В литературе нет единого мнения относительно правовой природы аморального проступка, совершенного не по месту работы или не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.

Представляется, что, поскольку педагогический работник в связи с его особой трудовой функцией относится к специальному субъекту трудового права, то наиболее предпочтительным является расширительное толкование п. 2 ст. 48 закона «Об образовании в РФ» о соблюдении нравственных и этических норм не только при исполнении своих трудовых обязанностей.

С целью исключения различного толкования указанной нормы права необходимо внести изменения в п. 2 ч. 1 ст. 48 закона «Об образовании», следующего содержания: «педагогический работник обязан соблюдать нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики как в рабочее, так и во вне рабочее время», а также внести изменения в ч. 3 ст. 192 ТК РФ: «К дисциплинарным взысканиям также относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами... 8 (независимо от того совершен ли проступок по месту работы и в связи с выполнением трудовой функции) части первой ст. 81 ТК РФ».

В ТК РФ и судебной практике отсутствует понятие «аморальный проступок», в литературе также нет единого определения этого понятия. Необходимо законодательно закрепить определение аморального проступка в п. 8 ст. 81 ТК РФ: «Аморальный проступок — это совершенное работником, выполняющим воспитательные функции, виновное действие или бездействие, нарушающее нормы общественной морали, отрицательно влияющее на воспитываемых и выполнение воспитательных функций, совершенное по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей или не в связи с исполнением им трудовых обязанностей либо не по месту работы, если указанные действия стали известны неопределенному кругу лиц».

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256. 31 декабря.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72. 8 апреля.

3. Кривой В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для населения. Гомель, 2008. 384 с.
4. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. 263 с.
5. Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. 184 с.
6. Стависский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. 1985. № 5. С. 68—74.
7. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991. 256 с.
8. Смирнова О. Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: дис... канд. юрид. наук. СПб., 2002. 208 с.
9. Агаева Н. Р. Деликтология в российском трудовом праве: дис... канд. юрид. наук. Владивосток, 2011. 221 с.
10. Кузнецов Ю. А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды: дис... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 238 с.
11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. № 303. 31 января
12. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2011. № 275. 07 декабря.
13. Ершова Е. А. Трудовое право в России. М., 2007. 620 с.
14. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.08.2018 по делу № 33-36701/2018. URL: <https://base.garant.ru/304312134/>
15. Толкунова В. Н. Трудовое право: конспект лекций. М., 1997. 240 с.
16. Малейна М. Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 61—72.

## REFERENCES

1. Labour code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ. *Rossiyskaya gazeta*, 2001, no. 256, December 31. (In Russ.).
2. Resolution of the Plenary Session of the Supreme Court of the Russian Federation dated March 7, 2004, No. 2 «On application by courts of the Russian Federation of the Labor code of the Russian Federation». *Rossiyskaya gazeta*, 2004, no. 72, April 8. (In Russ.).
3. Krivoy V. I. *Comment to the Labor code of the Republic of Belarus: for the population*. Gomel, 2008. 384 p. (In Russ.).
4. Kiselev I. Ya. *Foreign labor law*. Moscow, 1998. 263 p. (In Russ.).
5. Syrovatskaya L. A. *Responsibility under the Soviet labor law*. Moscow, 1974. 184 p. (In Russ.).
6. Stavisskiy P. R. Additional measures of influence in labor law. *Soviet state and law*, 1985, no. 5, pp. 68—74. (In Russ.).
7. Fatuev A. A. Labor law in human life. Moscow, 1991. 256 p. (In Russ.).
8. Smirnova O. G. *Employee responsibility under the labor law: current state and prospects of development*. Diss. of the Cand. of Law. Saint Petersburg, 2002. 208 p. (In Russ.).
9. Agaeva N. R. *Delictology in Russian labor law: dissertation of the candidate of law*. Vladivostok, 2011. 221 p. (In Russ.).
10. Kuznecov Yu. A. *Labor and legal responsibility: concept, types*. Diss. of the Candidate of Law. Perm, 2005. 238 p. (In Russ.).
11. Federal law dated December 29, 2012, No. 273-FZ “On education in the Russian Federation”. *Rossiyskaya gazeta*, 2012, no. 303, January 31. (In Russ.).
12. Federal law dated November 30, 2011, No. 342-FZ “On the service in the Internal Affairs bodies of the Russian Federation and revision of some legislative acts of the Russian Federation”. *Rossiyskaya gazeta*, 2011, no. 275, December 7. (In Russ.).
13. Ershova E. A. *Labor law in Russia*. Moscow, 2007. 620 p. (In Russ.).
14. Appeal determination of the Moscow city court of August 28, 2018 on the case No. 33-36701/2018. (In Russ.). URL: <https://base.garant.ru/304312134/>
15. Tolkunova V. N. *Labor law: lecture notes*. Moscow, 1997. 240 p. (In Russ.).
16. Maleina M. N. Immoral misconduct of a teacher: legal assessment of the concept and consequences in the field of labor and civil law. *Journal of Russian law*, 2018, no. 10, pp. 61—72. (In Russ.).

**Как цитировать статью:** Лада А. С. Вопросы квалификации аморального проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, в качестве дисциплинарного проступка // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 1 (50). С. 357–361. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.180.

**For citation:** Lada A. S. Questions of qualification of an immoral offense committed by an employee performing educational functions as a disciplinary offense. *Business. Education. Law*, 2020, no. 1, pp. 357–361. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.180.