

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2026.11.77.029

Критерии несовместимости аморального проступка с продолжением педагогической деятельности в трудовых спорах о восстановлении на работе

Чобанян Арпине Камоевна

Аспирант,
генеральный директор
ООО «КАПУЯ»,
лектор РОЗ,
400062, Российская Федерация, Волгоград, ул. им. Богданова, 1/5;
e-mail: arpine.chobanyan@list.ru

Аннотация

Цель статьи состоит в обосновании юридически проверяемых критериев, позволяющих отделить аморальный проступок педагогического работника, влекущий дисциплинарную реакцию работодателя, от проступка, действительно несовместимого с продолжением педагогической деятельности. Методологическую основу составили формально-юридический, системный, интерпретационный и доктринальный методы, а также анализ судебных актов по искам о восстановлении на работе. В статье показано, что действующее регулирование закрепляет специальное основание увольнения, сроки его применения и нравственно-этические обязанности педагога, однако не раскрывает переход от установленного факта поведения к выводу о невозможности продолжения воспитательной функции. Результатом исследования является авторский тест несовместимости, включающий конкретность проступка, доказанность и виновность, связь с воспитательной функцией, характер адресата и последствий, а также соразмерность увольнения. Сформулировано предложение о дополнении статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации нормой, обязывающей работодателя мотивировать несовместимость проступка с продолжением работы. Сделан вывод, что такая модель не устраняет оценочный характер категории аморальности, но ограничивает произвольное усмотрение и усиливает баланс между защитой обучающихся и трудовыми гарантиями педагога в спорах о восстановлении на работе.

Для цитирования в научных исследованиях

Чобанян А.К. Критерии несовместимости аморального проступка с продолжением педагогической деятельности в трудовых спорах о восстановлении на работе // Вопросы российского и международного права. 2026. Том 16. № 5А. С. 213-220. DOI: 10.34670/AR.2026.11.77.029

Ключевые слова

Аморальный проступок, педагогический работник, воспитательная функция, восстановление на работе, дисциплинарное увольнение, соразмерность, судебный контроль, трудовой спор, методология исследования, трудовое право.

Введение

Увольнение педагога за аморальный проступок находится на стыке защиты обучающихся и гарантий работника от произвольного прекращения трудового договора. Трудовой кодекс Российской Федерации называет специальное основание увольнения работника, выполняющего воспитательные функции: совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы [Трудовой кодекс РФ, 2001]. Закон об образовании дополняет это основание профессиональной обязанностью педагога соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений [Федеральный закон № 273-ФЗ, 2012]. Поэтому спор о восстановлении на работе редко сводится к вопросу о формальном нарушении трудовой дисциплины. Суду приходится проверять, разрушает ли конкретное поведение доверие к лицу, осуществляющему обучение и воспитание.

Проблема состоит не в самом употреблении оценочной категории «аморальный проступок». В педагогической сфере полностью закрытый перечень недопустимых действий был бы слишком грубым инструментом. Более существенный пробел связан с отсутствием критериев перехода от факта проступка к выводу о невозможности продолжения педагогической деятельности. Аморальность и несовместимость - не одно и то же: первое характеризует поведение, второе обосновывает крайнюю трудовую санкцию. Конституционный Суд Российской Федерации связывает повышенные нравственные требования к педагогам с работой с несовершеннолетними и защитой их прав, но одновременно указывает на судебную проверку оценки работодателя [Определение Конституционного Суда РФ № 3009-О, 2020]. Цель статьи - предложить критерии такой проверки и показать, что именно они должны быть закреплены в статье 81 ТК РФ.

Материалы и методы

Материалом исследования стали нормы Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», позиция Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, судебные акты по спорам о восстановлении педагогических работников, а также российские научные публикации по трудовому, образовательному и частнопроводному регулированию профессионального поведения педагога.

Формально-юридический метод использован для анализа пункта 8 части первой и части пятой статьи 81 ТК РФ, статьи 48 Закона об образовании и статьи 193 ТК РФ. Системный метод позволил сопоставить основание увольнения с обязанностями педагога и принципами дисциплинарной ответственности. Интерпретационный и доктринальный методы применены при оценке научных подходов, а анализ судебной практики - для выявления признаков, которые суды фактически используют при проверке законности увольнения.

Литературный обзор

В научной литературе аморальный проступок чаще всего рассматривается как особое основание дисциплинарного увольнения, требующее не только факта поведения, но и оценки его связи с воспитательной функцией. М. Н. Малеина обращает внимание на межотраслевой

характер последствий аморального поведения преподавателя: одно и то же действие может затрагивать трудовые, образовательные и гражданско-правовые отношения [Малеина, 2018, с. 61-72]. А. А. Иванов и Ю. А. Кондрашов, анализируя практику применения пункта 8 части первой статьи 81 ТК РФ, показывают, что трудность возникает при отделении морального осуждения от юридической несовместимости [Иванов, Кондрашов, 2020, с. 67-72]. Близкий вывод делают Р. С. Марков и Е. В. Калинина: работодатель не должен подменять доказательство проступка общей негативной характеристикой педагога [Марков, Калинина, 2019, с. 182-186].

Другой исследовательский узел связан с процедурой и стандартом доказывания. А. В. Завгородний и Э. К. Ахматшина предлагают рассматривать увольнение за аморальный проступок как крайнюю меру, применимую после проверки обстоятельств и мотивированной оценки тяжести поведения [Завгородний, Ахматшина, 2022, с. 283-285]. М. С. Зенкова раскрывает пограничность аморального проступка и применения методов, сопряженных с физическим или психическим насилием над обучающимся; эта граница особенно значима, поскольку пункт 8 статьи 81 ТК РФ и пункт 2 статьи 336 ТК РФ имеют разные юридические конструкции [Зенкова, 2024, с. 175-176].

Третий блок работ переносит акцент с обязанности педагога на баланс статуса. Н. С. Кузнецова связывает исполнение обязанностей педагогического работника с определенностью правового регулирования, а П. Д. Сурина - с охраной достоинства самого педагога в период трудовой деятельности [Кузнецова, 2024, с. 24-28; Сурина, 2023, с. 222-234]. Этот подход не ослабляет защиту обучающихся, но препятствует превращению моральной оценки в односторонний административный ресурс работодателя. Исследования К. Я. Старшиновой о критериях аморальности, М. А. Сороколетовой и В. В. Крюковой о принципах дисциплинарной ответственности, а также М. М. Харитоновой о харассменте в трудовом праве позволяют выделить общий ориентир: правовая санкция должна быть доказанной, виновной, соразмерной и связанной с трудовой ролью работника [Сороколетова, Крюкова, 2022, с. 6211-6218; Старшинова, 2024, с. 214-222; Харитонов, 2019, с. 52-75].

Результаты

Действующее регулирование образует три опорных элемента. Первый - пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ, устанавливающий специальное основание увольнения работника, выполняющего воспитательные функции [Трудовой кодекс РФ, 2001]. Второй - часть пятая той же статьи, которая ограничивает срок увольнения одним годом, если проступок совершен вне места работы или не в связи с исполнением трудовых обязанностей [Трудовой кодекс РФ, 2001]. Третий - статья 48 Закона об образовании, закрепляющая нравственно-этические обязанности педагога [Федеральный закон № 273-ФЗ, 2012]. Эти нормы отвечают на вопросы о субъекте, основании и сроке, но не объясняют, какие признаки делают проступок несовместимым с продолжением педагогической деятельности.

Судебная практика показывает этот пробел на конкретном материале. В деле Кызылского городского суда работник был восстановлен, поскольку работодатель не конкретизировал, в чем именно выразился аморальный проступок, и не учел тяжесть поведения и обстоятельства его совершения [Решение Кызылского городского суда, 2019]. В деле Тайшетского городского суда увольнение тренера-преподавателя было признано преждевременным: суд указал на отсутствие бесспорных доказательств совершения проступка именно истцом и поверхностность проверки [Решение Тайшетского городского суда, 2017]. В решении Феодосийского городского суда,

напротив, отказ в восстановлении был основан на подтвержденном факте нецензурных и оскорбительных высказываний в адрес студентов; несовместимость была выведена из характера поведения и его адресата - обучающихся [Решение Феодосийского городского суда, 2025].

Из этих дел следует, что суды фактически конструируют стандарт доказывания, не закрепленный в законе. Авторский тест несовместимости должен включать пять критериев. Во-первых, конкретность проступка: работодатель обязан установить действие или бездействие, а не общую негативную оценку личности. Во-вторых, виновность и доказанность: вывод не может строиться на слухах, непроверенных жалобах или предположениях. В-третьих, связь с воспитательной функцией: проступок должен затрагивать доверие к педагогу как лицу, участвующему в обучении и воспитании. В-четвертых, характер адресата и последствий: особое значение имеют действия в отношении обучающихся, родителей, коллег, публичное распространение сведений и влияние на образовательную среду. В-пятых, соразмерность увольнения: работодатель должен объяснить, почему менее строгая мера не достигает цели защиты обучающихся и образовательной организации.

Такой тест согласуется с позицией Пленума Верховного Суда Российской Федерации о том, что при дисциплинарном взыскании суд проверяет справедливость, соразмерность, вину, тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника и отношение к труду [Постановление Пленума ВС РФ № 2, 2004]. Следовательно, несовместимость не может презюмироваться из одного слова «аморальный». Ее нужно мотивировать как самостоятельный юридический вывод.

Для устранения пробела статью 81 ТК РФ можно дополнить новой частью после части пятой: «При расторжении трудового договора по пункту 8 части первой настоящей статьи работодатель обязан установить конкретный аморальный проступок работника и мотивировать его несовместимость с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательных функций. Несовместимость определяется с учетом характера и тяжести проступка, формы вины работника, обстоятельств его совершения, связи проступка с воспитательной функцией, влияния проступка на права и законные интересы обучающихся, а также возможности применения менее строгой меры дисциплинарной ответственности. Отсутствие мотивированного вывода о несовместимости проступка с продолжением данной работы является основанием для признания увольнения незаконным».

Обсуждение

Предлагаемый тест не отменяет повышенных требований к педагогам. Напротив, он делает их юридически применимыми. Если педагог унижает обучающегося, использует оскорбительные выражения, публично демонстрирует пренебрежение к достоинству участников образовательных отношений или совершает иное поведение, разрушающее доверие к воспитательной функции, работодатель получает понятную схему доказывания. Суд, в свою очередь, проверяет не абстрактную моральную репутацию, а наличие юридически значимых признаков несовместимости.

Сравнение результатов с литературой показывает частичное совпадение и одно расхождение. С М. Н. Малеиной, А. А. Ивановым, Ю. А. Кондрашовым и К. Я. Старшиновой совпадает вывод о том, что аморальность требует содержательной оценки, а не формальной ссылки на пункт 8 статьи 81 ТК РФ [Иванов, Кондрашов, 2020, с. 67-72; Малеина, 2018, с. 61-72; Старшинова, 2024, с. 214-222]. С работами, акцентирующими процедурную сторону

дисциплинарной ответственности, совпадает требование доказывания и соразмерности [Завгородний, Ахматшина, 2022, с. 283-285; Сороколетова, Крюкова, 2022, с. 6211-6218]. Расхождение состоит в переносе центра тяжести: ключевым предлагается считать не само описание аморальности, а юридическое обоснование несовместимости с продолжением воспитательной работы.

Пределы предлагаемого решения тоже видны. Закон не должен превращать аморальный проступок в закрытый перечень ситуаций: образовательная среда меняется, а формы нарушения профессиональной этики бывают разными, включая цифровую коммуникацию, публичные высказывания и поведение за пределами образовательной организации. Но закон может установить минимум мотивировки. Этот минимум защитит педагога от увольнения по неопределенной жалобе и одновременно поможет работодателю убедительно обосновать увольнение в случаях, когда продолжение работы действительно угрожает правам и законным интересам обучающихся.

Практическое значение предложенной нормы состоит в том, что она переносит спор из плоскости эмоциональной оценки в плоскость проверяемых фактов. В деле Кызыла отсутствие конкретизации вело к восстановлению, в деле Тайшета - недостаточность доказательств и поверхностность проверки, в деле Феодосии - подтвержденное оскорбительное поведение в отношении студентов позволило суду признать увольнение законным [Решение Кызылского городского суда, 2019; Решение Тайшетского городского суда, 2017; Решение Феодосийского городского суда, 2025]. Тест несовместимости объясняет эти различия и может стать общим стандартом для работодателя и суда.

Заключение

Аморальный проступок педагогического работника не должен автоматически означать невозможность продолжения педагогической деятельности. Законность увольнения по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ предполагает два самостоятельных вывода: сначала о факте и виновности поведения, затем о его несовместимости с воспитательной функцией. Без второго вывода увольнение остается недостаточно мотивированным.

Закрепление критериев несовместимости позволит сохранить оценочный характер категории «аморальный проступок», но ограничит произвольное усмотрение работодателя. Конкретность, доказанность, связь с воспитательной функцией, характер адресата и последствий, а также соразмерность увольнения образуют минимальный юридический тест, пригодный для трудовых споров о восстановлении на работе.

Такое решение поддерживает баланс интересов. Обучающиеся получают защиту от поведения, унижающего достоинство и разрушающего образовательную среду; педагог получает гарантию, что его трудовой статус не будет прекращен на основании неопределенной моральной оценки. Для судебной практики предложенный тест означает более единый и предсказуемый стандарт проверки увольнения.

Библиография

1. Завгородний А.В., Ахматшина Э.К. Особенности и проблемы прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками за совершение аморального проступка или за харассмент // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2022. Т. 13. Вып. 1. С. 271–288. DOI: 10.21638/spbu14.2022.116.
2. Зенкова М.С. Аморальный проступок и применение методов, сопряженных с физическим и (или) психическим

- насилием над личностью обучающегося, воспитанника: соотношение // Российское правоведение: трибуна молодого ученого / отв. ред. О.А. Андреева. Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2024. Вып. 23. С. 175–176.
3. Иванов А.А., Кондрашов Ю.А. Аморальный проступок педагогического работника: понятие и практика применения // Вестник Поволжского института управления. 2020. Т. 20. № 3. С. 67–72. DOI: 10.22394/1682-2358-2020-3-67-72.
4. Кузнецова Н.С. Проблемы правового регулирования исполнения обязанностей педагогического работника // Закон и право. 2024. № 10. С. 24–28.
5. Малеина М.Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 61–72.
6. Марков Р.С., Калинина Е.В. Аморальный проступок как основание прекращения трудового договора педагогического работника общеобразовательной организации // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. Т. 15. № 6. С. 182–186.
7. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24 декабря 2020 г. № 3009-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Малея Игоря Степановича...». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?documentId=382874&moduleId=7>.
8. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/.
9. Решение Кызылского городского суда Республики Тыва от 7 мая 2019 г. по делу № 2-1937/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/piYp6oMeL2b1/>.
10. Решение Тайшетского городского суда Иркутской области от 2 ноября 2017 г. по делу № 2-2092/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/36YcybmOukTt/>.
11. Решение Феодосийского городского суда Республики Крым от 20 августа 2025 г. по делу № 2-1248/2025 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Ftsr8WhqEAbr/>.
12. Сороколетова М.А., Крюкова В.В. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве как вид юридической ответственности: понятие и основные принципы // StudNet. 2022. Т. 5. № 6. С. 6211–6218.
13. Старшинова К.Я. Критерии аморальности несовместимого с продолжением работы проступка, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции // Вопросы российской юстиции. 2024. № 29. С. 214–222.
14. Сурина П.Д. Право педагога на охрану достоинства личности в период трудовой деятельности // Вопросы российской юстиции. 2023. № 26. С. 222–234.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
16. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25.04.2026) «Об образовании в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
17. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52–75.

Criteria of Incompatibility of an Immoral Misconduct with the Continuation of Pedagogical Activity in Labor Disputes on Reinstatement at Work

Arpine K. Chobanyan

Postgraduate Student,
General Director
of "KAPUYA" LLC,

Lecturer of the Russian Educational Society,
400062, 1/5, im. Bogdanova str., Volgograd, Russian Federation;
e-mail: arpine.chobanyan@list.ru

Abstract

The purpose of the article is to substantiate legally verifiable criteria that allow distinguishing an immoral misconduct of a pedagogical worker, entailing a disciplinary reaction of the employer,

Chobanyan A.K.

from a misconduct that is truly incompatible with the continuation of pedagogical activity. The methodological basis consists of formal-legal, systemic, interpretational, and doctrinal methods, as well as the analysis of judicial acts on claims for reinstatement at work. The article shows that the current regulation establishes a special ground for dismissal, the terms of its application, and the moral-ethical duties of a pedagogue, but does not disclose the transition from the established fact of behavior to the conclusion about the impossibility of continuing the educational function. The result of the research is the author's incompatibility test, including the concreteness of the misconduct, proof and culpability, connection with the educational function, the nature of the addressee and consequences, as well as the proportionality of dismissal. A proposal is formulated to supplement Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation with a norm obliging the employer to motivate the incompatibility of the misconduct with the continuation of work. It is concluded that such a model does not eliminate the evaluative nature of the category of immorality, but limits arbitrary discretion and strengthens the balance between the protection of students and the labor guarantees of the pedagogue in disputes on reinstatement at work.

For citation

Chobanyan A.K. (2026) Kriterii nesovmestimosti amoral'nogo prostupka s prodolzheniem pedagogicheskoy deyatel'nosti v trudovykh sporakh o vosstanovlenii na rabote [Criteria of Incompatibility of an Immoral Misconduct with the Continuation of Pedagogical Activity in Labor Disputes on Reinstatement at Work]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 16 (5A), pp. 213-220. DOI: 10.34670/AR.2026.11.77.029

Keywords

Immoral misconduct, pedagogical worker, educational function, reinstatement at work, disciplinary dismissal, proportionality, judicial control, labor dispute, research methodology, labor law.

References

1. Chobanyan, A. K. (2026) Kriterii nesovmestimosti amoral'nogo prostupka s prodolzheniem pedagogicheskoy deyatel'nosti v trudovykh sporakh o vosstanovlenii na rabote [Criteria for incompatibility of an immoral act with the continuation of pedagogical activity in labour disputes over reinstatement].
2. Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012 "On Education in the Russian Federation" (as amended on April 25, 2026). (2012). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
3. Ivanov, A. A., & Kondrashov, Yu. A. (2020). Amoral'nyy prostupok pedagogicheskogo rabotnika: ponyatie i praktika primeneniya [Immoral misconduct of a teacher: The concept and practice of application]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya* [Bulletin of the Volga Institute of Management], 20(3), 67–72. <https://doi.org/10.22394/1682-2358-2020-3-67-72>
4. Kharitonov, M. M. (2019). Ponyatie seksual'nogo domogatel'stva (kharassmenta) i mekhanizmy protivodeystviya emu v trudovom prave Rossii [The concept of sexual harassment and mechanisms for countering it in Russian labour law]. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 3, 52–75.
5. Kuznetsova, N. S. (2024). Problemy pravovogo regulirovaniya ispolneniya obyazannostey pedagogicheskogo rabotnika [Problems of legal regulation of the performance of duties of a teacher]. *Zakon i pravo* [Law and Right], 10, 24–28.
6. Maleina, M. N. (2018). Amoral'nyy prostupok prepodavatelya: pravovaya otsenka ponyatiya i posledstviy v sfere trudovogo i grazhdanskogo prava [Immoral misconduct of a teacher: A legal assessment of the concept and consequences in the field of labour and civil law]. *Zhurnal rossiyskogo prava* [Journal of Russian Law], 10, 61–72.
7. Markov, R. S., & Kalinina, E. V. (2019). Amoral'nyy prostupok kak osnovanie prekrashcheniya trudovogo dogovora pedagogicheskogo rabotnika obshcheobrazovatel'noy organizatsii [Immoral misconduct as the basis for termination of the employment contract of a pedagogical employee of a general education organisation]. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoy praktiki* [Problems of Economics and Legal Practice], 15(6), 182–186.
8. Resolution of the Kyzylsky City Court of the Republic of Tyva No. 2-1937/2019 of May 7, 2019. (2019). Judicial and

- Regulatory Acts of the Russian Federation. <https://sudact.ru/regular/doc/piYp6oMeL2b1/>
9. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 2 of March 17, 2004 "On the Application of the Labour Code of the Russian Federation by the Courts of the Russian Federation" (as amended on December 9, 2025). (2004). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/
 10. Resolution of the Taishetsky City Court of the Irkutsk Region No. 2-2092/2017 of November 2, 2017. (2017). Judicial and Regulatory Acts of the Russian Federation. <https://sudact.ru/regular/doc/36YcybmOukTt/>
 11. Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 3009-O of December 24, 2020 "On Refusal to Accept for Consideration the Complaint of Citizen Maley I.S. for Violation of His Constitutional Rights by Paragraph 8 of Part One and Part Five of Article 81 of the Labour Code of the Russian Federation." (2020). <https://normativ.kontur.ru/document?documentId=382874&moduleId=7>
 12. Sorokoletova, M. A., & Kryukova, V. V. (2022). Distsiplinarnaya otvetstvennost' v trudovom prave kak vid yuridicheskoy otvetstvennosti: ponyatie i osnovnye printsipy [Disciplinary responsibility in labour law as a type of legal responsibility: Concept and basic principles]. *StudNet*, 5(6), 6211–6218.
 13. Starshinova, K. Ya. (2024). Kriterii amoral'nosti nesovmestimogo s prodolzheniem raboty prostupka, sovershennogo rabotnikom, voplnyayushchim vospitatel'nye funktsii [Criteria of immorality of an offense incompatible with the continuation of work committed by an employee performing educational functions]. *Voprosy rossiyskoy yustitsii* [Issues of Russian Justice], 29, 214–222.
 14. Surina, P. D. (2023). Pravo pedagoga na okhranu dostoinstva lichnosti v period trudovoy deyatel'nosti [The right of a teacher to protect the dignity of a person during work]. *Voprosy rossiyskoy yustitsii* [Issues of Russian Justice], 26, 222–234.
 15. The Labour Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on December 29, 2025, and February 6, 2026). (2001). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
 16. Zavgorodny, A. V., & Akhmatshina, E. K. (2022). Osobennosti i problemy prekrashcheniya trudovykh otnosheniy s pedagogicheskimi rabotnikami za sovershenie amoral'nogo prostupka ili za kharassment [Features and problems of termination of employment relations with teaching staff for committing immoral misconduct or harassment]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo* [Bulletin of St. Petersburg University. Law], 13(1), 271–288. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2022.116>
 17. Zenkova, M. S. (2024). Amoral'nyy prostupok i primeneniye metodov, sopryazhennykh s fizicheskim i (ili) psikhicheskim nasiliem nad lichnost'yu obuchayushchegosya, vospitannika: sootnosheniye [Immoral misconduct and the use of methods involving physical and (or) mental violence against the personality of a student, pupil: A relationship]. In O. A. Andreev (Ed.), *Rossiyskoe pravovedeniye: tribuna molodogo uchenogo* [Russian jurisprudence: Tribune of a young scientist] (Issue 23, pp. 175–176). Tomsk State University Publishing House.