ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

УДК 349.227:37-051

DOI dx.doi.org/10.24866/1813-3274/2017-1/82-133

С.А. Бессчасный¹

Прокуратура Приморского края, г. Владивосток, Россия

В.И. Курилов²

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток, Россия

E-mail: kurilov.vi@dvfu.ru

Ю.И. Кутенков³

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток, Россия

E-mail: dv2000@bk.ru

НЕДОПУЩЕНИЕ К РАБОТЕ И ОТСТРАНЕНИЕ ОТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА И РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Недопущение к работе и отстранение от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации в настоящее время регулируется различными по своей отраслевой принадлежности нормативными правовыми актами, в частности, нормами трудового и уголовного процессуального законодательства. По мнению авторов, в содержание описываемой в статье юридической категории включаются такие правовые меры, как уголовная процессуальная правовая мера временного отстранения подозреваемого или

¹ Сергей Алексеевич Бессчасный, к.ю.н., прокурор Приморского края, государственный советник юстиции 2 класса.

² Владимир Иванович Курилов, д.ю.н., профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, директор Юридической школы Дальневосточного федерального университета.

³ Юрий Игоревич Кутенков, ассистент кафедры трудового и экологического права Юридической школы Дальневосточного федерального университета.

Для цитирования: Бессчасный, С.А., Курилов, В.И., Кутенков, Ю.И. Недопущение к работе и отстранение от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2017. № 1. С. 82–133.

обвиняемого от занимаемой должности, регулируемая нормами Уголовного процессуального кодекса Российской Федерации, и трудовая мера отстранения от работы педагогического работника и руководителя образовательной организации, регламентируемая нормами Трудового кодекса РФ.

В предлагаемой статье детально раскрывается проблема недопущения и отстранения от осуществления трудовой деятельности педагогического работника и руководителя образовательной организации. Авторами решается ряд проблем, встающих перед правоприменителем в ходе реализации такой возможности, в частности, вызванной проблемой отнесения руководителя образовательной организации к числу педагогических работников. В целом статья рассматривает следующие вопросы: соотношение категорий руководителя образовательной организации и педагогического работника; основания для применения мер недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции на основе уголовно-процессуального законодательства; перечень обстоятельств, при наличии которых применяется данная мера процессуального принуждения; основания для применения трудовой меры. Также рассматриваются вопросы влияния возбуждения уголовного дела и судимости на право осуществления педагогической деятельности.

Статья построена на детальном анализе положений трудового законодательства в отношении описанных выше вопросов, уголовно-процессуального законодательства, ряда сопутствующих нормативных правовых актов и судебной практики. Авторами проделана колоссальная работа по анализу не только описываемых трудовых правоотношений, ими проанализированы сопутствующие юридические факты, причины и последствия недопущения и отстранения указанных категорий лиц от выполнения ими трудовой функции. Это делает статью значимой не только для научных, но и для практических работников трудовой, уголовно-процессуальной и образовательной сфер.

Ключевые слова: педагогические работники, руководители образовательных организаций, недопущение к осуществлению трудовой функции, отстранение от осуществления трудовой функции, педагогическая деятельность, трудовая деятельность, привлечение к уголовной ответственности, высшая образовательная организация.

Sergey A. Besschasniy¹

Vladivostok, Russian Federation

Vladimir I. Kurilov²

Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russian

E-mail: kurilov.vi@dvfu.ru

Yuriy I. Kutenkov³

Vladivostok, Russian Federation

DEBARMENT AND DISMISSAL OF EDUCATION WORKER OR THE HEAD OF EDUCATIONAL ENTITY FROM LABOR FUNCTION

Abstract. Debarment and dismissal of the labor function of education staff and the head of the educational organization is currently governed differently, in particular by the labor and criminal procedure legislation. According to the authors, the legal category, described in the article, includes such legal measures as a criminal procedural legal measure of temporary debarment of the suspect or accused from office, regulated by the norms of the Criminal Procedure Code of the Russian Federation, and labor measure of debarment from educational function of teaching staff and the head of the educational organization, regulated by the norms of the Labor Code of the Russian Federation.

This article reveals the problem of debarment and dismissal of the labor function of education staff and the head of the educational organization in detail. The authors have addressed a number of problems faced by an enforcer during the implementation of this possibility, in particular, caused by the fact that the head of the educational institution is part of the teaching faculty. In general, the article examines the following issues: the ratio of the head of the categories of educational organization and teaching staff; basics for the application of measures to prevent and suspension of the work functions in an educational organization based on criminal procedural law; a list of circumstances under which the measure of procedural coercion applies; grounds for the application of labor action. The

¹ Sergey A. Besschasniy, candidate of law sciences, Procurator of Primorsky region, Vladivostok, Russian Federation.

² Vladimir I. Kurilov, doctor of law, Professor, Honored Worker of the Russian Federation High School, Director of the Law School of the Far Eastern Federal University. Vladivostok, Russian Federation.

³ Yuriy I. Kutenkov, Assistant of the Debarment of Labor Law and Environmental Law, Law School of the Far Eastern Federal University. Vladivostok, Russian Federation.

For citing: Besschasniy, S.A., Kurilov, V. I., Kutenkov, Y.I. Debarment and dismissal of education worker or the head of educational entity from labor function // ASIA-PACIFIC RIM: Economics, Politics, Law. 2017. N 1. P. 82–133.

authors have also considered the impact of a criminal case and criminal records on the right to carry out educational activities.

The article is based on a detailed analysis of the provisions of the labor laws with respect to matters described above, the criminal procedural legislation, a number of related regulations and judicial practices. The authors have done a tremendous amount of work on the analysis of the reviewed employment relationship; they have also analyzed the legal facts, causes and consequences of preventing the specified categories of people from performing their work functions. This makes the article relevant not only for researchers but also for practitioners of labor, criminal procedure, and educational spheres.

Keywords: teaching staff, heads of educational institutions, debarment of the labor function, dismissal of the work function, educational activities, work, criminal prosecution, the highest educational organization.

1. Правовая категория недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации, употребляемая нами в **обобщённом, широком смысле**, в настоящее время регулируется **различными** по своей отраслевой принадлежности нормативными правовыми актами, в частности, нормами трудового и уголовного процессуального законодательства (УПЗ) в силу следующего. По нашему мнению, в содержание названной юридической категории включаются такие *правовые меры*, как *уголовная процессуальная правовая мера (уголовная процессуальная правовая мера принуждения) временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности* (далее – уголовная процессуальная мера (УПМ)), регулируемая нормами УПЗ РФ [1], так и *трудовая правовая мера отстранения от работы (недопущения к работе) педагогического работника и руководителя образовательной организации* (далее – трудовая правовая мера), регламентируемая нормами Трудового кодекса (ТК) РФ [2].

Названные правовые меры относятся к различным по своему правовому и материальному содержанию категориям правоотношений, урегулированных вышеуказанными нормативными правовыми актами. Если первые в *силу действующего законодательства* относятся к категории *уголовных процессуальных правоотношений, субъектом которых является, в том числе, действующий педагогический работник и руководитель образовательной организации, подозреваемый или обвиняемый в совершении преступления*, то последние – к категории *непосредственных трудовых правоотношений, субъектом которых является ныне действующий и работающий педагогический работник и руководитель образовательной организации*.

2. Прежде чем перейти к непосредственному исследованию вопроса об отстранении от работы (недопущения к работе) работника, в частности, педагогического работника и руководителя образовательной организации, необходимо разобраться с тем, является ли руководитель образовательной организации педагогическим работником или нет. Исследуемая нами тема имеет в своём наименовании указание на двух субъектов трудового права, являющихся одновременно работниками: *педагогического работника и руководителя образовательной организации*. При этом возникает вопрос, относится ли к категории педагогических работников руководитель образовательной организации (после ст. 331 ТК РФ). Вопрос о том, является ли руководитель образовательной организации одновременно педагогическим работником, по нашему мнению, является спорным. Трудность названного вопроса заключается в том, что в законодательстве, регулирующем образование применительно к индивидуальным субъектам права, определяются только понятия обучающегося, обучающегося с ограниченными возможностями здоровья, педагогического работника. Буквальный анализ законодательства РФ не позволяет найти ответ на вопрос, является ли руководитель образовательной организации педагогическим работником или нет.

Разрешение вышеназванного вопроса о руководителе образовательной организации имеет под собой и практическую направленность. В случае признания за руководителем образовательной организации общеправового статуса работника без привязки его к педагогическому образованию, в отношении него будут действовать общие основания отстранения от работы (недопущения к работе). Однако в случае распространения на руководителя образовательной организации специального правового статуса педагогического работника, в отношении него уже будут применены специальные основания отстранения от работы (недопущения к работе).

С одной стороны, может показаться, что руководитель образовательной организации и педагогический работник – это разные субъекты, правовой статус которых различается. Так, в силу п. 3 ст. 26 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ) [3] единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, начальник или иной руководитель). В силу п. 2 ст. 51 Закона № 273-ФЗ кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам (п. 2 ст. 51). Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 утверждена номенклатура должностей *педагогических работников* организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей *руководителей* образовательных организаций. Из анализа указанной номенклатуры следует, что, к примеру, ректор относится к должностям руководителей образова-

тельных организаций и не включается в число должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к должностям педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу и должностям иных педагогических работников, в отличие, к примеру, от директора (директора института). Кроме того, в соответствии с п. 7 ст. 51 Закона № 273-ФЗ *руководителям* образовательных организаций предоставляются в порядке, установленном Правительством РФ, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для *педагогических работников* п. 3 и 5 части 5 и ч. 8 ст. 47. Иными словами, руководитель образовательной организации не является педагогическим работником. Таким образом, следуя данной точке зрения, можно прийти к выводу о том, что педагогический работник и руководитель образовательной организации – разные субъекты образовательного процесса.

С другой стороны, говорить прямо о том, что руководитель образовательной организации состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, буквально нельзя в силу следующего. Закон № 273-ФЗ различает педагогических работников, руководящих и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Указанное, в частности, следует из наименования гл. 5 Закона Об образовании: «Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Кроме того, названное нами разграничение указанных двух субъектов вызвано следующим. Сама глава ТК РФ называется «Особенности регулирования труда педагогических работников» и соответственно имеет отношение непосредственно только к педагогическим работникам. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации регламентируются положениями главы 43 ТК РФ.

Однако, с другой стороны, это не так. Так, в соответствии с п.п. 21 ст. 2 Закона № 273-ФЗ педагогическим работником является физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию и (или) *организации образовательной деятельности*. Как следует из ст. 273 ТК РФ, руководителем организации является физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет *руководство* этой организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа. В силу п. 3 ст. 26 Закона № 273-ФЗ единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, начальник

или иной руководитель), который осуществляет текущее *руководство* деятельностью образовательной организации. В соответствии с п. 5 ст. 26 Закона № 273-ФЗ структура, порядок формирования, срок полномочий, компетенция органов управления образовательной организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени образовательной организации устанавливаются *уставом* образовательной организации в соответствии с законодательством РФ. В силу п. 6 ст. 51 Закона № 273-ФЗ права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и *уставом* образовательной организации. В силу п.п. «ж» п. 1 ч. 2 ст. 29 Закона № 273-ФЗ, образовательные организации обеспечивают открытость и доступность информации о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии). При этом, в соответствии с п. 1 Распоряжения Правительства РФ от 02.04.2010 № 503-р «О создании федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет», после изменения типа государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный государственный университет» [4] полномочия учредителя федерального государственного автономного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» осуществляет *Минобрнауки России*. К примеру, в Уставе ДВФУ, созданного во исполнение и в рамках реализации Указа Президента РФ от 07.05.2008 № 716 «О федеральных университетах» [5] путём издания Правительством РФ распоряжения № 503-р от 02.04.2010, путём изменения типа государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный государственный университет»¹, указано, что учредителем Университета является РФ. Функции и полномочия учредителя Университета осуществляет Министерство образования и науки РФ (п. 1.2). Единоличным исполнительным органом Университета является ректор Университета, который осуществляет *текущее руководство* деятельностью Университета (п. 4. 25). Ректор Университета назначается Правительством РФ² из

¹ При этом в соответствии с названным распоряжением полномочия учредителя автономного учреждения осуществляет Минобрнауки России.

² Отметим, что в соответствии со ст. 275 ТК РФ в случае, когда в соответствии с ч. 2 ст. 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое). В соответствии с п. 4 п. 1 ст. 51 Закона № 273-ФЗ руководитель образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и уставом образовательной организации назначается Правительством РФ (для ректоров федеральных университетов).

числа кандидатур, представленных наблюдательным советом Университета и прошедших аттестацию в установленном порядке, сроком до пяти лет. После назначения ректора Университета между ним и Учредителем заключается трудовой договор на соответствующий срок. Должностные обязанности ректора Университета не могут исполняться по совместительству. При наличии вакантной должности ректора Университета Учредитель определяет лицо, которое будет исполнять его обязанности (п. 4. 23). В соответствии с п.п.1 п. 4.27 Устава ректор университета осуществляет *текущее руководство* деятельностью Университета, за исключением вопросов, отнесённых федеральными законами или настоящим уставом к компетенции Учредителя, наблюдательного совета и иных органов управления Университетом. По нашему мнению, *руководство организацией*, в том числе образовательной, как раз и предполагает *организацию её деятельности*. Таким образом, с одной стороны, руководитель образовательной организации может являться **педагогическим работником** образовательной организации, так как именно руководитель образовательной организации выполняет обязанности по организации образовательной деятельности указанной образовательной организации.

Кроме того, в силу п. 8 ст. 51 Закона № 273-ФЗ руководитель образовательной организации несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и *организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации*. П. 3 ст. 51 Закона № 273-ФЗ является отсылочным и косвенно приравнивает руководителя образовательной организации к педагогическим работникам. Так, в соответствии с положениями данной статьи запрещается занятие должности *руководителя образовательной организации* лицами, которые не допускаются *к педагогической деятельности* по основаниям, установленным трудовым законодательством. При этом, по нашему мнению, к указанной деятельности по названным основаниям не допускаются как в период трудоустройства, так и отстраняются в период осуществления педагогической деятельности. При этом, в соответствии со ст. 331 главы 52 ТК, регулирующей особенности регулирования труда педагогических работников, к педагогической деятельности не допускаются лица: лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда¹; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказыва-

¹ К примеру, лицо может быть лишено права заниматься педагогической деятельностью, а также права занимать руководящие должности, в этом случае кандидат не может быть назначен на должность руководителя образовательной организации. А в период осуществления трудовой функции отстранён.

вающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к педагогической деятельности.

Кроме того, необходимо отметить, что законодательством детально *не регламентируется отстранение от работы иных работников*, так или иначе осуществляющих свою деятельность в границах образовательного процесса (непедагогических работников и руководителей образовательных организаций), к примеру, являющихся обслуживающим техническим персоналом. По нашему мнению, указанные граждане, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу, также не должны допускаться к деятельности, работе, подразумевающей вербальный контакт с молодёжью по основаниям, аналогичным основаниям, установленным трудовым законодательством применительно к *педагогической деятельности*.

Общее положение заключается в том, что руководитель образовательной организации выступает в роли работника в общем смысле этого слова, в качестве общего субъекта трудовых отношений. В свою очередь, исследование законодательства РФ позволяет прийти к косвенному выводу, что руководителя образовательной организации, как вышеназванного работника, можно одновременно также рассматри-

вать и в качестве специального субъекта трудовых отношений – и как педагогического работника, и как руководителя организации. Иными словами, на руководителя образовательной организации должны находить своё распространение нормы, регулирующие особенности труда педагогического работника и руководителя организации. Таким образом, руководитель образовательной организации выступает в качестве педагогического работника. Но, в то же время, руководителя образовательной организации, как вышеназванного работника, можно одновременно также рассматривать только в качестве такого специального субъекта трудовых отношений, как руководителя организации. Таким образом, на него находят своё распространение только нормы, регламентирующие особенности труда руководителя организации. Данный вывод также косвенно следует из норм действующего законодательства РФ. Таким образом, руководитель образовательной организации выступает в качестве руководителя организации. Прямого ответа на поставленный вопрос законодательство РФ не содержит.

3. Особенность вышеназванных правовых мер определяется их одновременной **двойственностью**, проявляющейся в их одновременной **самостоятельности и производности**, в силу следующего.

3.1. С одной стороны, каждая из указанных юридических мер характеризуется *самостоятельностью* своего возникновения, существования (реализации и применения) и прекращения применительно к специальным субъектам соответствующих правоотношений. Наряду с самостоятельными основаниями своего возникновения и прекращения, названные меры характеризуются также самостоятельным характером своего существования (реализации и применения) в рамках отраслевых правоотношений. Указанная самостоятельность проявляется в *непосредственности юридических фактов*, влекущих соответствующие правовые последствия, в том числе *появление и прекращение* определённой правовой меры. При этом хотелось бы отметить, что некоторые из фактов, влекущих фактическое возникновение соответствующего рода общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, а соответственно, и правоотношений, в настоящее время не закреплены на законодательном уровне, однако имеют место быть в фактической жизнедеятельности, в связи с чем подлежат включению в ныне действующие отраслевые нормативные правовые акты. Кроме того, содержательная особенность каждой из названных правовых мер применительно к их самостоятельности обусловливается *правовым статусом субъекта, инициирующим её появление, возникновение, существование (реализацию и применение) и прекращение*. Так, **непосредственным юридическим фактом, прямо закреплённым в законодательстве**, влекущим возникновение уголовной процессуальной правовой меры, является *вынесение судом постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности (должности педагогического работника и руководителя об-*

разовательной организации). В свою очередь, **непосредственным фактом**, влекущим возникновение трудовой правовой меры, по нашему мнению, должно являться прямо закреплённое, но ныне *прямо не закреплённое законом*¹, издание **работодателем приказа об отстранении от работы (недопущения к работе) работника (педагогического работника и руководителя образовательной организации)**. **Непосредственным юридическим фактом**, влекущим прекращение, окончание действия уголовной процессуальной правовой меры, является *прямо предусмотренная законом отмена* названной уголовной процессуальной меры **следователем**² и **судом** в результате прекращения уголовного дела. **Непосредственным юридическим фактом**, влекущим прекращение, окончание действия трудовой правовой меры, по нашему мнению, также должно являться прямо закреплённое, но ныне *прямо не закреплённое законом*³ издание **работодателем приказа об отмене трудовой правовой меры**. Таким образом, говорить об одном единственном юридическом основании возникновения правовой меры недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции невозможно. Одно основание будет являться применительно к одной мере (уголовно-процессуальной правовой) конкретным, применительно к другой (трудовой правовой) – общим, и в некоторых случаях – наоборот (к примеру, обладание статусом педагогического работника на момент совершения преступления).

3.2. Однако каждый из названных самостоятельных юридических фактов не появляется ниоткуда, не может существовать сам по себе. Появление названных непосредственных юридических фактов обусловлено ранним возникновением иных правоотношений, возникших на основании иных юридических фактов. Его появлению предшествует возникновение иного юридического факта, возникающего и действующего в рамках правоотношений иной отрасли права.

Таким образом, с другой стороны, каждая из указанных мер характеризуется **производностью, обусловленностью** своего возникновения, существования и прекращения. Указанная производность проявляется в наличии *фактических составов*, влекущих соответствующие правовые последствия, в наличии юридических фактов, влекущих возникновение так называемых «предшествующих» основному правоотношению правоотношений. Во многих случаях наступление юридических последствий связывается юридическими нормами не с одним обособленным фактом, а с их комплексом, системой. Эта система фактов и назы-

¹ О чём будет сказано ниже.

² О чём будет сказано ниже.

³ О чём будет сказано ниже.

вается «**фактическим (или юридическим) составом**» [6, с. 356]¹. Фактический состав представляет собой комплекс *разнородных, «самостоятельных» жизненных обстоятельств, каждое из которых может иметь особое юридическое значение*². Особенность названных правовых мер обуславливается постепенным возникновением, а в некоторых случаях одновременным существованием определённых общественных отношений, урегулированных нормами уголовного, уголовного процессуального и трудового законодательства. Каждый из названных непосредственных юридических фактов влечёт возникновение самостоятельного иного отраслевого правоотношения.

3.2.1. **Фактическим составом**, влекущим возникновение закреплённой в настоящее время в уголовном процессуальном законодательстве уголовно-процессуальной меры (УПМ), является **непосредственный юридический факт совершения преступления, факт заключения трудового договора, факт вынесения судом постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности**. Названные юридические факты влекут самостоятельные правовые последствия в виде возникновения *уголовного правоотношения, трудового правоотношения и уголовного процессуального правоотношения*.

3.2.1.1. Первым непосредственным юридическим фактом, входящим в содержание фактического состава, вызывающего появление уголовной процессуальной меры, является факт **совершения преступления**, являющийся основанием возникновения самостоятельного уголовного правоотношения.

По нашему мнению, в рассматриваемой ситуации не имеет правового значения, обладало ли лицо на момент совершения преступления правовым статусом педагогического работника и руководителя образовательной организации, или стало обладать им после совершения преступления, к примеру, в ходе производства предварительного расследования. Главное, по нашему мнению, чтобы на момент отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, от осуществления трудовой функции лицо обладало правовым статусом педагогического работника и руководителя образовательной организации и осуществляло педагогическую деятельность, в том числе в отношении несовершеннолетних.

¹ Фактический состав представляет собой систему юридических фактов, необходимую для наступления юридических последствий (возникновения, изменения, прекращения правоотношения) [6, с. 356].

² Фактический состав следует отличать от сложного юридического факта, т.е. от факта, который имеет сложное строение и, следовательно, может быть выражен в разных характеристиках, но который все время остается «одним» фактом. Таким сложным юридическим фактом, имеющим целую совокупность взаимосвязанных характеристик, является, например, правонарушение. Не может быть признан фактическим составом также единый длящийся факт, складывающийся из совокупности однородных обстоятельств, каждое из которых не имеет, однако, юридического значения.

3.2.1.2. Применительно к заключению трудового договора необходимо отметить, что данный юридический факт влечёт возникновение самостоятельного непосредственного трудового правоотношения. Субъектами непосредственного трудового правоотношения являются работник и работодатель. В данном случае содержательная особенность каждой из названных правовых мер обуславливается *правовым статусом субъекта, воспринимающего на себе их реализацию и применение, двойственностью его правового положения.*

Иными словами, субъектом как УПМ, так и трудовой правовой меры (ТПМ), лицом, воспринимающим на себе действие названных мер, по факту по ныне действующему законодательству может быть только одно и то же физическое лицо, выступающее в роли *работника*, т.е. педагогического работника и руководителя образовательной организации. Причём применительно к возникновению первой меры названный субъект должен подозреваться или обвиняться в совершении преступления, а к возникновению второй – должен выступать в качестве субъекта трудового правоотношения, в качестве физического лица, являющегося обязанным субъектом трудового правоотношения, лица, обязанного осуществлять трудовую функцию в рамках трудовых правоотношений. Таким образом субъект, воспринимающий на себе реализацию УПМ, одновременно параллельно является и должен являться субъектом трудовых правоотношений (непосредственных трудовых правоотношений), существует и должен существовать в рамках названных правоотношений. Но по ныне действующему законодательству названный субъект не является субъектом иных трудовых правоотношений, к примеру правоотношений по трудоустройству у данного работодателя, о чём будет сказано ниже. Таким образом, как мы отметили выше, каждая из указанных мер характеризуется своей юридической самостоятельностью, своим правовым началом и концом, своими очерченными правовыми границами применительно именно к специальным субъектам соответствующих правоотношений, а именно только применительно к работнику-подозреваемому, работнику-обвиняемому, или работнику, соответственно. Иными словами, и УПМ, и ТПМ имеют своё собственное начало и конец, характеризуются своими собственными основаниями возникновения и прекращения применительно к определённым субъектам. Применительно к названным мерам очерчиваются границы возникновения, существования и прекращения, обуславливаемые спецификой общественных отношений, урегулированных нормами уголовного процессуального и трудового права. Таким образом, специфическими особенностями названных правовых мер является то, что они имеют *своё замкнутое, непосредственно уголовно-процессуальное и трудовое, содержание, реализацию и применение, соответственно.*

Данная точка зрения является *единственно верной в рамках юридического мировоззрения.* Однако данное суждение не может быть понятым правильно примени-

тельно к *обыденному мировоззрению*. С точки зрения последнего, УПМ, возникнув в рамках уголовных процессуальных правоотношений, в дальнейшем находит своё постепенное развитие, воплощение, существование, реализацию и применение в трудовых правоотношениях, при продолжении сохранения своей уголовной процессуальной сущности, продолжении сохранения именно в качестве УПМ. В данном случае, может показаться, что специфической особенностью названной правовой меры будет являться то, что она, в отличие от трудовой правовой меры, никогда не будет иметь своей замкнутой непосредственной уголовной процессуальной реализации и применения. Названная мера будто бы всегда после своего возникновения будет воплощаться в дальнейшем в трудовой правовой мере. По нашему мнению, неуместно говорить о том, что особенностью временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, как уголовной процессуальной меры, вступившей в действие *по инициативе правоохранительного органа через суд* и, соответственно, установленной судом, является её *опосредованный с точки зрения реализации и применения характер*. Названная правовая мера, как и ТПМ, характеризуется своим собственным самостоятельным возникновением, существованием (реализацией и применением) и прекращением. Названная мера, действительно, первоначально возникает именно как УПМ в рамках уголовных процессуальных правоотношений. Однако неправильно говорить о том, что в дальнейшем указанная правовая мера находит своё постепенное *развитие, воплощение, существование, реализацию и применение в трудовых правоотношениях*, при продолжении сохранения своей уголовной процессуальной правовой сущности, продолжении сохранения именно в качестве УПМ. Названная мера возникает, развивается, существует, реализуется и применяется только в рамках уголовных процессуальных правоотношений. Но, в свою очередь, указанная правовая мера входит в содержание фактического состава, влекущего возникновение трудовой правовой меры отстранения от работы.

С фактической точки зрения может показаться, что названная мера после своего непосредственного возникновения будет воплощаться в дальнейшем в трудовой правовой сфере, что названная мера всегда после своего непосредственного возникновения будет воплощаться в дальнейшем в трудовой правовой сфере, что указанная мера является *начальной* по своему возникновению, *но не конечной*, не завершающейся непосредственно в рамках уголовных процессуальных отношений, не носящей самообеспечительного характера. Грубо говоря, можно указать, что названное суждение верно применительно к работнику, но не к иным субъектам уголовно-процессуальных правоотношений. Названная мера даёт толчок формированию трудовой правовой меры. Мера носит как бы *активный межотраслевой характер*. УПМ временного отстранения от должности, продолжая оставаться самостоятельной уголовной процессуальной мерой, влечёт возникно-

вание, является *общим* основанием возникновения ТПМ отстранения от работы (недопущения к работе).

С другой стороны, действительно, с учётом того, как мы отметили выше, что педагогический работник или руководитель образовательной организации в рассматриваемом случае одновременно является как субъектом трудовых (как первоначально, так и впоследствии), так и субъектом уголовных процессуальных правоотношений, уместно говорить о том, что УПМ, в отличие от трудовой меры, никогда не будет иметь своей замкнутой непосредственной уголовной процессуальной реализации и применения именно для указанного работника, но не для субъектов уголовных процессуальных правоотношений (следователя, дознавателя, суда). Для последних – будет иметь свою замкнутость. Точно так же можно сказать и о прекращении, завершении уголовной процессуальной меры. Последнее будет иметь замкнутую уголовно-процессуальную природу именно для субъектов уголовных процессуальных правоотношений, но не для работника.

УПМ после своего непосредственного возникновения проводит *новацию* существующего трудового правоотношения, временно приостанавливает его развитие, но не прекращает. УПМ не влечёт прекращение трудового правоотношения, в том числе временно и не отменяет его. Названное правоотношение по своей сущности остаётся, продолжает действовать только в изменённом виде. В данном случае происходит изменение правомочий участвующих в нём субъектов, правовое положение работника. При этом в общем правовой статус работника, правовой статус субъекта трудового правоотношения сохраняется, за исключением правомочий, связанных непосредственно с осуществлением трудовой деятельности у данного работодателя.

Таким образом, правовое положение подозреваемого или обвиняемого педагогического работника и руководителя образовательной организации, временного отстранённого от должности на основании уголовного процессуального законодательства (УПЗ), определяется не одной отраслью права, а несколькими, а именно УПК РФ, ТК РФ, ГПК РФ (в части трудового процесса) – в части восстановления на работе в случае увольнения, в части отмены приказа об отстранении. Однако, с юридической точки зрения, необходимо принимать во внимание то, что, *при наличии данных фактических последовательных действий, ТПМ имеет и свои специальные основания возникновения (к примеру, получение сведений от правоохранительных органов), не говоря уже о наличии своих специфических оснований возникновения вне связи с существованием УПМ и уголовных процессуальных правоотношений.*

В свою очередь, особенностью **отстранения от работы (недопущения к работе)**, как ТПМ, является её *двойственный правовой характер*. С одной стороны, названная мера, как мы уже отметили, вступает в действие *по инициативе право-*

охранительного органа через суд, является опосредованной с точки зрения своего возникновения. Названная мера является результатом возникновения и существования уголовной процессуальной меры. Производной особенностью отстранения от работы (недопущения к работе) является её посредственное формирование в силу возникновения и существования так называемой уголовной процессуальной меры временного отстранения от должности. С другой стороны, названная мера может носить и самостоятельный, самообеспечительный характер, в силу наличия своих специфических оснований возникновения. Может носить и начальный, и конечный характер, выступая непосредственной трудовой правовой мерой. Самостоятельной, с точки зрения своего возникновения и реализации, мерой.

В то же время, названные особенности ни в коем случае не затмевают собой *самостоятельность* природы указанных правовых мер, существующих в рамках самостоятельных отраслевых правоотношений (уголовно-процессуальных и трудовых), в том числе и по причине возможности их независимого самостоятельно возникновения, а также приведения в действие по инициативе основных субъектов названных правоотношений (к примеру, по инициативе работодателя). В данном случае *нельзя говорить о постепенной трансформации* УПМ временного отстранения от должности, существующей в рамках уголовных процессуальных правоотношений, в ТПМ отстранения от работы (недопущения к работе), существующей в рамках правоотношений, урегулированных нормами трудового права, влекущей прекращение или изменение отношений, составляющих предмет трудового права (к примеру, отношений по трудоустройству и непосредственно трудовых отношений). Кроме того, нецелесообразно утверждать, что первоначально возникшая УПМ, продолжая существовать вплоть до её отмены, как бы *наполняется новым содержанием* в виде её становления в качестве ТПМ, а также говорить о формировании так называемой сложной уголовной процессуальной трудовой меры. Это объясняется тем, что каждая из названных мер, в том числе при своём постепенном появлении и развитии одной от другой, имеет свой самостоятельный и независимый характер в рамках названных правоотношений, продолжает существовать в качестве независимой в рамках самостоятельных отраслевых правоотношений.

В связи с тем, что уголовный закон исчерпывающим образом регламентирует как составы преступлений, так и меры юридической ответственности за их совершение, применяемые к лицам, их совершившим, следовательно, сопряжённым с УПЗ, исчерпывающим образом должны определяться как меры уголовно-процессуального принуждения, применяемые к подозреваемым или обвиняемым в их совершении, так и их основные признаки, содержательные характеристики и предпосылки их возникновения. Так как перечень преступлений, регламентированный УК РФ, является исчерпывающим, следовательно, должны быть

исчерпывающими и уголовно-процессуальными мерами, применяемыми к подозреваемым или обвиняемым. Данная всесторонность должна проявляться прежде всего в предпосылках той или иной уголовной процессуальной меры, а также в их существенных характеристиках.

Таким образом, **предварительными предпосылками**¹ [7, с. 145] возможного возникновения УПМ является совершение преступления физическим лицом, не обладающим правовым статусом педагогического работника и руководителя образовательной организации, или педагогическим работником или руководителем образовательной организации, а также фактическое нахождение физического лица, совершившего указанное преступление, в трудовых правоотношениях, одновременное предварительное его вступление в трудовые правоотношения, обладание указанным физическим лицом на момент решения вопроса об отстранении его от должности *правовым статусом педагогического работника или руководителя образовательной организации*.

Таким образом, появлению УПМ предшествует совершение преступления физическим лицом, обладающим правовым статусом педагогического работника и руководителя образовательной организации. Таким образом, в случае отсутствия подозрения или обвинения конкретного педагогического работника или руководителя образовательной организации в совершении преступления, уголовное процессуальное право в названной части действовать не будет.

3.2.1.3. Последним непосредственным юридическим фактом, входящим в фактический состав, влекущий появление УПМ, является вышеназванное **вынесение судом постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности**. Только при совместном наличии указанных юридических фактов возможно возникновение, реализация и применение УПМ.

3.2.2. Говоря о **фактическом составе**, влекущем возникновение ТПМ, необходимо отметить следующее. С одной стороны, в содержание названного фактического состава включаются все непосредственные юридические факты, влекущие возникновение УПМ. К их числу относятся вышеназванные юридические факты, включающие в себя в том числе юридический факт – обладание правовым статусом работника, завершающим этап становления которого является вынесение судом постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности. Вышеназванное постановление суда является общим условием, общим основанием для возникновения трудового правоотношения по отстранению от работы. Названная УПМ и обуславливающие её возникновение юридические факты являются *общим основанием* возникновения ТПМ, изменения трудово-

¹ В данном случае мы исходим из того, что к числу юридических предпосылок возникновения правоотношения, в том числе уголовно-процессуального, относятся юридические факты, как реальные жизненные обстоятельства.

го правоотношения. Кроме того, к числу названных общих юридических фактов относится и представление дознавателя, руководителя следственного органа, следователя о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона (ч. 2 ст. 158 УПК РФ).

Кроме того, по нашему мнению, *непосредственным* юридическим фактом, влекущим возникновение ТПМ, должно являться прямо закреплённое, но ныне прямо не закреплённое в ТК РФ издание работодателем *приказа об отстранении от работы (недопущения к работе) работника (педагогического работника и руководителя образовательной организации)*. Названный факт, в качестве юридического, по нашему мнению, подлежит включению в ТК РФ. Отстранение от работы (недопущение к работе) оформляется **приказом** руководителя организации. Унифицированной формы такого документа не утверждено. Законом не установлена обязанность составления указанного приказа. Вместе с тем, по нашему мнению, обязанность по изданию работодателем соответствующего приказа необходимо закрепить на законодательном уровне. Издание приказа позволит, в частности, **подтвердить исполнение** работодателем возложенной на него согласно ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ **обязанности**.

Кроме того, в соответствии со ст. 76 ТК РФ в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В силу ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается, в частности, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 настоящего Кодекса. При этом, вышеназванный приказ будет являться дополнительным **уведомлением бухгалтерии**, что поможет избежать переплаты денежных средств, которая может возникнуть по ошибке должностного лица. Приказ издается в произвольной форме. В нём целесообразно указать, в частности, следующую информацию: фамилия, имя, отчество и должность работника, основание отстранения от работы (наименование и реквизиты полученного от правоохранительных органов документа, содержащего сведения об уголовном преследовании за преступления, указанные в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ), срок отстранения от работы (на период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда в соответствии со ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ). С содержанием приказа рекомендуется по возможности ознакомить работника под подпись. Это послужит доказательством того, что работнику известно о запрете находиться на рабочем месте и осуществлять трудовую деятельность в течение всего периода отстранения. Обязанность работодателя вносить в личную карточку записи об отстранении ра-

ботника от работы законодательством не предусмотрена. Однако наличие в личной карточке информации об отстранении может использоваться для принятия некоторых кадровых решений, в частности для оценки возможности **перевода** данного работника на другую работу в случае продолжения им трудовой деятельности у данного работодателя.

Указанный фактический состав имеет место быть только в отношении *трудоустроенного лица, т.е. работника (педагогического работника и руководителя образовательной организации)*. В рассматриваемом случае вышеназванный педагогический работник и руководитель образовательной организации при возникновении уголовной процессуальной меры претерпевает изменение своего трудового правоотношения. При временном отстранении от должности подозреваемого или обвиняемого педагогического работника и руководителя образовательной организации, последний, одновременно являясь субъектом трудовых правоотношений, претерпевает изменение своего трудового правоотношения. В данном случае основанием изменения является юридический факт, выраженный в возникновении самой уголовной процессуальной меры.

Однако, как следует из содержания ТК РФ, последним регламентируется не только правовая мера отстранения от работы, но и мера недопущения к работе. Говоря о *первой правовой мере*, входящей в обобщённую правовую категорию отстранения от работы (недопущения к работе), необходимо отметить, что в данном случае, по нашему мнению, физическое лицо должно уже состоять в трудовых отношениях с данным работодателем, выступать в роли субъекта трудового правоотношения. Только субъекта, фактически состоящего в трудовых отношениях и осуществляющего трудовую функцию, возможно отстранить от уже выполняемой им трудовой функции. В ныне действующем законодательстве РФ именно УПМ является *общим основанием* возникновения указанной правовой меры отстранения от работы, основанием изменения фактически сложившегося трудового правоотношения. УПМ буквально предполагает отстранения физического лица от занимаемой должности, т.е. от работы, которую осуществляет данное лицо в рамках трудовых правоотношений. В свою очередь, *вторая* из названных правовых мер, по нашему мнению, применяется и должна применяться не к работнику, являющемуся субъектом трудовых правоотношений, а к соискателю, являющемуся субъектом правоотношений по трудоустройству у данного работодателя, также являющихся по своей правовой природе трудовыми. *По нашему мнению, является нелогичной ссылка на недопущение к работе работника. Юридически грамотней будет указание в ТК РФ на недопущение к работе соискателя. Таким образом, в ТК РФ необходимо внести изменения в части указания на недопущение к работе такого субъекта трудового права, как соискателя, или субъекта, ныне употребляемого в действующем ТК РФ, – лица, поступающего на работу; на отстранение от работы ра-*

ботника (педагогического работника и руководителя образовательной организации)¹ [8].

Таким образом, ТПМ будет относиться не только к категории непосредственных трудовых правоотношений, субъектом которых являются ныне действующий и работающий педагогический работник и руководитель образовательной организации, но и к категории правоотношений, предшествующих непосредственно трудовым, а именно правоотношений по трудоустройству у данного работодателя, также являющихся по своей природе трудовыми, субъектом которых являются соискатель, претендент на занятие должности педагогического работника и руководителя образовательной организации. Иными словами, к категории правоотношений, возникающих в сфере труда.

Необходимо отметить, что физическое лицо может вступать в отношения по трудоустройству как непосредственно, напрямую с работодателем, так и посредством органа по трудоустройству. В первом случае возникают отношения, урегулированные нормами трудового права, во втором случае возникает 3 группы правоотношений: отношения, возникающие между соискателем и органом по трудоустройству, регулируемые административным правом, отношения, возникающие между органом по трудоустройству и работодателем, также регламентируемые административным правом, и отношения, возникающие между соискателем и работодателем, урегулированные нормами трудового права. При этом предметом трудового права является только последняя группа отношений.

Необходимо отметить, что по ныне действующему законодательству, УПМ, как и рассматриваемая ТПМ, также не применяется к трудоустраиваемому лицу. В УПК РФ говорится об отстранении подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, т.е. от должности, которую работник занимает в силу заключённого с ним трудового договора и вынесенного в отношении него приказа о приеме на работу. В настоящее время совершение преступления лицом, трудоустраиваемым на работу на должность педагогического работника и руководителя образовательной организации, при отсутствии об этом информации от самого претендента, правоохранительных и судебных органов, не является основанием для отказа ему в заключении трудового договора, для недопущения к работе. По нашему мнению, названная мера всё-таки должна находить своё применение также к лицу (соискателю, претенденту на занятие должности педагогического работника),

¹ Необходимо отметить, что по схожему пути пошел законодатель в ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», указав в п. 7 ст. 59, что *гражданский служащий*, в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности гражданской службы. Временное отстранение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы производится представителем нанимателя, назначившим служебную проверку.

участвующему в правоотношениях, предшествующих трудовым, а именно в правоотношениях по трудоустройству у данного работодателя. Указанная мера должна звучать как отстранение подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, недопущение подозреваемого или обвиняемого соискателя к занятию определенной должности.

Таким образом, в рассматриваемом случае **фактическим составом**, влекущим возникновение УПМ, **будет являться не только непосредственный юридический факт совершения преступления, факт заключения трудового договора, факт вынесения судом постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности, но также и юридический факт совершения преступления, факт вступления в правоотношения по трудоустройству у данного работодателя, факт вынесения судом постановления о временном недопущении подозреваемого или обвиняемого соискателя к занятию определенной должности.**

Говоря о соискателе в целом, с одной стороны, может показаться, что никакого фактического состава в возникновении ТПМ по отношению к претенденту по недопущению к работе нет, поскольку вынесение приказа об отстранении от работы невозможно. Данного приказа нет, как нет и субъекта, в отношении кого он выносится, субъекта отстранения. В данном случае недопущение к работе соискателя обуславливается *одним юридическим фактом* – сообщением самим претендентом, уведомлением путём внесения следователем, дознавателем, руководителем следственного органа представления о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона или поступлением постановления суда. Действительно, названного фактического состава нет при возникновении будущих трудовых правоотношений по трудоустройству между соискателем и будущим работодателем напрямую, посредством последних из названных выше трёх групп отношений по трудоустройству, входящих в предмет трудового права. Иными словами, когда следователь, дознаватель, руководитель следственного органа, суд или сам претендент сообщают, уведомляют работодателя напрямую, если, в том числе, следователь, дознаватель, руководитель следственного органа, суд знают, куда именно трудоустраивается соискатель.

Однако названный фактический состав будет иметь место, если соискатель в рамках ст. 64 ТК РФ¹ запросит причины отказа в заключении с ним трудового договора, причины своего непринятия на работу в письменной форме. В роли фактического состава в рассматриваемой ситуации будут выступать указанные причины

¹ В соответствии с положениями абзаца 5 ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

и фиксирующий их письменный ответ работодателя. Кроме того, названный состав будет иметь место, если в качестве юридического факта, входящего в его содержание, рассматривать факт фактического вступления физического лица в правоотношения по трудоустройству у данного работодателя.

Применительно к недопущению к работе в рассматриваемой ситуации фактический состав имеет место быть в случае, если следователь, дознаватель, руководитель следственного органа, суд уведомляет орган по трудоустройству (биржу труда), а в дальнейшем орган по трудоустройству направляет соответствующую информацию будущему работодателю соискателя (административное право, регламентирующее административные отношения). С другой стороны, **фактическим составом**, влекущим возникновение ТПМ, является факт вступления физического лица в трудовые правоотношения, факт трудоустройства у данного работодателя. Мы разграничиваем указанные два фактических состава в связи с тем, что непосредственные основания для отстранения от работы могут быть порождены не процессуальной деятельностью правоохранительных органов, а обусловлены иными фактами. Фактическим составом, влекущим возникновение ТПМ, является трудовой процесс (обладание статусом работника), уголовный процесс (совершение преступления, вынесение судом постановления об отстранении), трудовой процесс (вынесение приказа об отстранении).

Таким образом, в правовом регулировании временного недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации участвуют 4 группы правовых норм: нормы *уголовного права*, содержащиеся в УК РФ, регламентирующие составы преступлений и меры юридической ответственности за их совершение, регулирующие предпосылки уголовной процессуальной правовой меры; нормы *уголовного процессуального права*, содержащиеся в УПК РФ, регулирующие вопросы приобретения лицом, в том числе работником, статуса подозреваемого или обвиняемого, регулирующие вопросы временного отстранения судом подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, – нормы, регламентирующие непосредственный юридический факт УПМ; нормы *трудового права*, содержащиеся в ТК РФ, регулирующие вопросы участия в трудовом правоотношении, – нормы, регламентирующие предпосылки уголовной процессуальной правовой меры; также нормы *трудового процессуального права*, содержащиеся в ТК РФ и гражданском процессуальном кодексе РФ – применительно к вопросам вступления в действие трудового процесса после отмены УПМ и ТПМ и прекращения уголовных процессуальных правоотношений (работник может быть восстановлен в должности или уволен в случае признания прекращения уголовного дела по нереабилитирующим основаниям). В рассматриваемом случае совершение уголовно наказуемого деяния (преступления) влечёт подозрение или обвинение лица в его совершении. Иными словами, после

совершения преступления вступает в действие УПК РФ. Однако в рассматриваемой ситуации не для всех субъектов, а именно для тех, кто является соискателем или работником (субъектом уголовного процессуального и трудового правоотношения) и работодателем (в рассматриваемом случае работодателем является специальный субъект – образовательное учреждение (субъект трудовых правоотношений, как непосредственных, так и предшествующих трудовому, тесно с ним связанных).

Предпосылками УПМ, а следовательно и ТПМ, урегулированными 4 группами правовых норм, являются: участие физического лица в трудовом правоотношении в качестве работника (непосредственные предпосылки УПМ и ТПМ); совершение уголовно наказуемого деяния (преступления), в рамках которого вышеназванное лицо приобретает уголовно-процессуальный статус подозреваемого или обвиняемого; временное отстранение судом (для УПМ); вступление в действие правовых норм, регламентирующих производство трудового процесса (при прекращении меры уголовного преследования следователем или судом).

Таким образом, проблема правового регулирования временного недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции педагогического работника и руководителя образовательной организации рассматривается через призму 4 отраслей права.

4. Продолжая наши рассуждения и останавливаясь на вопросе **непосредственного юридического факта**, влекущего возникновение УПМ, являющегося с теоретической точки зрения одновременно элементом фактического состава УПМ и элементом фактического состава ТПМ, являющимся в первом случае *конкретным* основанием возникновения уголовного процессуального правоотношения по поводу применения УПМ, а во втором – *общим* основанием возникновения трудового правоотношения по поводу отстранения от работы, необходимо отметить следующее.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель *обязан* отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; *по требованию* органов (в том числе, по нашему мнению, судебных) или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; *в других случаях*, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Названными нормативным положениям закрепляется именно *обязанность* работодателя, а не его право. Таким образом, *перечень оснований* для отстранения работника от работы (недопущения к работе) является *открытым*.

При этом, в некоторых случаях, в рамках действующего законодательства работодатель может реализовать соответствующую обязанность как *самостоятельно* инициативно, так и после *получения* какой-либо информации от иных субъектов. Случаи самостоятельного принятия решения об отстранении от работы *предусмотрены* ст. 76 ТК РФ. Однако некоторые случаи самостоятельного отстранения от работы могут быть предусмотрены *и в иных положениях* ТК РФ применительно к отдельным категориям работников в связи с указанием на другие случаи, предусмотренные настоящим Кодексом (ст. 76 ТК РФ). В частности, работодатель может самостоятельно отстранить от работы работника, появившегося в состоянии алкогольного опьянения. Чего нельзя сказать об отстранении от работы в случае получения требования компетентного органа или должностного лица в силу самого факта наличия указанного требования.

В соответствии с нормативными положениями названной статьи работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) работника, *в том числе по требованию* органов (в том числе, по нашему мнению, судебных, выраженных в судебных актах) или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также **в других случаях**, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В соответствии со ст. 111 УПК РФ в целях обеспечения установленного данным Кодексом порядка уголовного судопроизводства, надлежащего исполнения приговора **дознаватель, следователь** или **суд вправе применить** к подозреваемо-

му или обвиняемому различные *меры процессуального принуждения*, в том числе **временное отстранение от должности** (п. 3). Указание на *применение* позволяет рассценивать данное действие с нескольких точек зрения. С одной стороны, применение можно рассматривать как приведение в действие того, что принято иным субъектом (к примеру, судом). В данном случае применение и реализация права имеют равнозначный смысл. При этом под реализацией права понимается воплощение предписаний правовых норм в жизнь в фактической деятельности субъекта [7, стр. 156]. С другой стороны, применение можно рассматривать как то, что принято самим применяющим субъектом. В рассматриваемом случае применение имеет самостоятельное значение и рассматривается как особый вид реализации права. Так, применение представляет собой государственно-властную деятельность компетентных государственных органов (или иных лиц по специальному уполномочию государства), заключающуюся в вынесении индивидуально конкретных предписаний, направленных на реализацию норм права [7, стр. 158]. Следование второй точке зрения позволяет констатировать факт того, что УПК РФ ни слова *прямо не говорит* о непосредственном принятии и *применении* спорной уголовной процессуальной меры **дознавателем** или **следователем**, в том время как говорит о её *отмене ими*, за исключением общих положений ст. 158 УПК РФ, в соответствии с ч. 2 которой, установив в ходе досудебного производства по уголовному делу обстоятельства, способствовавшие совершению преступления, **дознаватель, руководитель** следственного органа, **следователь вправе** внести в соответствующую организацию или соответствующему должностному лицу представление о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона. В данном случае, по нашему мнению, применительно как ст. 111, так и ст. 158 УПК РФ к образовательной сфере целесообразней говорить не о праве, а об *обязанности (долженствовании)* указанных субъектов по производству соответствующих процессуальных действий. В рамках трудовых правоотношений необходимо говорить об обязанности следователя, дознавателя, руководителя следственного органа об уведомлении путём направления соответствующего представления. В свою очередь общая ст. 158 УПК РФ прямо не говорит, не упоминает об отстранении от должности. Также в названной норме (ст. 158 УПК РФ), в отличие от ст. 111 УПК РФ, говорится о **руководителе следственного органа**. Таким образом, если следовать из общего смысла ст. 158 УПК РФ, полномочием *применения* к подозреваемому или обвиняемому в качестве меры процессуального принуждения временного отстранения от должности, наряду со **следователем** и **дознавателем**, должен обладать и **руководитель** следственного органа. Даже если следовать той позиции, что ст. 158 УПК РФ развивает нормативные положения ст. 111 УПК РФ, последний всё равно не закрепляет процедуру соответствующего действия.

С другой стороны, можно прийти к выводу о том, что законодатель руководствовался в регламентации соответствующего вида общественных отношений при принятии УПК РФ именно первой точки зрения. Так, в соответствии с п. 1 ст. 114 УПК РФ при необходимости временного **отстранения от должности** подозреваемого или обвиняемого **следователь** с согласия **руководителя следственного органа**, а также **дознатель** с согласия **прокурора** возбуждает перед **судом** по месту производства предварительного расследования соответствующее **ходатайство**, за исключением случая, предусмотренного частью пятой настоящей статьи. В течение 48 часов с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом (п. 2). Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности **направляется по месту его работы** (п. 3). Временно отстранённый от должности подозреваемый или обвиняемый имеет право на *ежемесячное пособие*, которое выплачивается ему в соответствии с пунктом 8 части второй статьи 131 настоящего Кодекса (п. 6). При этом, в соответствии со ст. 131 УПК РФ к процессуальным издержкам относятся *ежемесячное государственное пособие* в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ, выплачиваемое обвиняемому, временно отстранённому от должности в порядке, установленном ч. 1 ст. 114 настоящего Кодекса (п. 8 п. 2). В свою очередь, процессуальными издержками являются связанные с производством по уголовному делу расходы, которые возмещаются за счёт средств федерального бюджета либо средств участников уголовного судопроизводства (п. 1 ст. 131 УПК РФ). Таким образом, названные субъекты (следователь, дознаватель, руководитель следственного органа, прокурор) косвенно, а не прямо участвуют в применении (реализации) уголовной процессуальной меры судом. В данной ситуации именно суд применяет УПМ, а названные субъекты реализуют нормы, направленные на её принятие судом. При этом, как мы указали выше, соответствующие уголовные процедуры должны распространяться также и на соискателя, претендента на занятие должности педагогического работника.

Таким образом, по нашему мнению, в процессе применения названной УПМ должны принимать участие 4 субъекта: дознаватель, следователь, руководитель следственного органа и суд (путём непосредственного применения УПМ в рамках ст. ст. 111, 158 УПК РФ и ст. 114 УПК РФ, соответственно); и 4 субъекта: дознаватель, следователь, руководитель следственного органа и прокурор (путём реализации, косвенного применения УПМ в рамках ст. 114 УПК РФ). Следовательно, первым конкретным основанием для временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, недопущения подозреваемого или обвиняемого к занятию определенной должности, а также общим основанием для отстранения от работы (недопущения к работе) педагогического работника или руководи-

теля образовательной организации (соискателя) является постановление суда об отстранении работника (недопущения к работе) от работы, выносимое по результатам рассмотрения ходатайства. При этом общим основанием возникновения ТПМ является также и представление дознавателя, руководителя следственного органа, следователя о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона.

5. Можно выделить следующие вопросы, которые возникают на практике при применении меры процессуального принуждения в виде временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности, а также возможные пути решения намеченных вопросов. Анализ практики применения иных мер процессуального принуждения показал, что ст. 114 УПК РФ – временное отстранение от должности – применяется достаточно редко. Так, в соответствии с отчётом о работе федеральных судов общей юрисдикции в 2015 г. в суды поступило 36 ходатайств следователя о применении ст. 114 УПК РФ, из которых 19 было удовлетворено, 8 отклонено, остальные на конец отчётного периода рассмотрены не были. За 6 месяцев 2016 г. следователи обращались с ходатайствами о временном отстранении от должности в отношении 15 лиц, 9 ходатайств были удовлетворены, в отношении 3 лиц – отклонены. Представляется, что одной из причин недостаточно широкого применения данной нормы являются проблемы в законодательном урегулировании порядка её применения.

Временное отстранение от должности рассматривается как факультативная, дополнительная мера по отношению к таким мерам пресечения, как заключение под стражу и домашний арест. По смыслу п.п. 1 и 2 ст. 114 УПК РФ при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждают перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство, которое суд рассматривает в течение 48 часов с момента поступления, вынося постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности либо отказе об этом.

5.1. В частности, **законодателем не установлен исчерпывающий перечень обстоятельств, при наличии которых применяется данная мера процессуального принуждения.** Понятие «необходимости» временного отстранения от должности, а также **перечень преступлений**, по которым может быть применена данная мера процессуального принуждения в УПК РФ, не конкретизированы¹. В Методических рекомендациях Генеральной прокуратуры РФ по вопросу отстранения от должности также указано, что *необходимость* временного отстранения от должно-

¹ Определения Конституционного суда РФ от 29.01.2009 № 15-О-О, от 22.04.2010 № 503-О-О, от 23.09.2010 № 1128-О-О и от 17.07.2014 № 1618-О.

сти может быть обусловлена определенными обстоятельствами¹. Таким образом, это те же самые основания, что учитываются при избрании и продлении таких мер пресечения, как содержание под стражей и домашний арест².

По нашему мнению, понятие «необходимости» носит в большей мере субъективный характер. Мы считаем необходимым указание в законе именно на обязанность, обязательность следователя с согласия руководителя следственного органа, а также дознавателя с согласия прокурора по возбуждению перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующего ходатайства.

В свою очередь, говорить об абсолютной обязанности суда по вынесению соответствующего постановления при рассмотрении всех ходатайств уполномоченных на их заявление лиц по меньшей мере неправильно. Суд должен установить все фактические обстоятельства дела. Проверить наличие действительных оснований для отстранения работника от должности. Действительно ли его нахождение на занимаемой должности может повлечь неблагоприятные последствия для предварительного расследования, действительно ли соответствующий работник будет располагать возможностью по уничтожению документов, могущих быть вещественными доказательствами, оказанию давления на подчинённых ему лиц, производству действий, направленных на смягчение его вины, и тем самым на снижение возможного уголовного наказания.

С другой стороны, целесообразно говорить об обязанности суда по вынесению соответствующего постановления о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности при наличии достаточных фактических обстоятельств, подтверждённых относимыми и допустимыми доказательствами предоставляемых правоохранительными органами. В данном случае нельзя говорить о правомочности суда выносить или не выносить соответствующее постановление, устанавливающее меру процессуального принуждения, в отношении конкретного подозреваемого или обвиняемого работника.

Таким образом, к числу субъектов, **обязанных инициировать** процедуру отстранения педагогического работника от работы (недопущения к работе), **в силу действующего законодательства относятся дознаватель, следователь.**

¹ К их числу относятся: подозреваемый (обвиняемый) может воздействовать на потерпевших или свидетелей, состоящих в его непосредственном подчинении; подозреваемый (обвиняемый) может изъять и уничтожить документы, хранящие следы преступления, к которым он имеет доступ в силу занимаемой должности; подозреваемый (обвиняемый) в силу занимаемой должности угрожает потерпевшим, свидетелям, а также лицам, проводящим предварительное расследование по уголовному делу.

² Изучение практики отказов в удовлетворении ходатайств следователей показало, что, принимая такие решения, судьи учитывают избранные в отношении обвиняемых меры пресечения как факторы, препятствующие применению ещё и временного отстранения от должности, наряду с мерой пресечения. Несмотря на то, что закон не содержит указаний на невозможность временного отстранения от должности лица, находящегося под стражей или под иной мерой пресечения.

5.2. Следующий вопрос касается **временного отстранения от должности лица, содержащегося под стражей**. На практике иногда возникает вопрос: можно ли применять отстранение от должности наряду с избранием *меры пресечения*?

Генеральная прокуратура РФ в методических рекомендациях от 30.03.2004 № 36-12-04 «Основания и порядок применения временного отстранения от должности, наложения ареста на имущество и ценные бумаги, денежного взыскания» разъяснила, что закон не содержит по этому поводу никаких запретов. Меры пресечения и отстранения от должности могут быть применены как *одновременно*, так и *последовательно*, исходя из обстоятельств дела, в том числе и тогда, когда в качестве меры пресечения избран домашний арест или заключение под стражу. В последнее время основанием для отстранения от должности могут быть сведения о том, что обвиняемый или подозреваемый *продолжит руководить предприятием, находясь под домашним арестом, либо, будучи заключённым под стражу, использует своё должностное положение для продолжения преступной деятельности или воспрепятствования производству по уголовному делу*¹. Из этого следует вывод об отсутствии нарушений при временном отстранении от должности лица, находящегося под стражей или под домашним арестом. Таким образом, отсутствуют препятствия во временном отстранении от должности в случае, если в отношении лица избрана мера пресечения, связанная с изоляцией от общества. При этом в данном случае необходима проверка наличия конкретных оснований для временного отстранения от должности.

5.3. Также отсутствуют точные критерии, определяющие **субъекта** данной меры принуждения. Анализ судебной практики показывает, что временному отстранению от должности подлежит не любой работник организации, пусть и являющийся субъектом должностного преступления, а осуществляющий в организации *властные организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции*². В связи с этим представляется, что вопрос об отстранении лица от должности необходимо рассматривать, если:

¹ Следует отметить, что с такими доводами в 2015 г. в апелляционном порядке обжаловалось постановление Ленинского районного суда г. Владивостока, которым временно отстранён от занимаемой должности генеральный директор ОАО «Дальневосточная энергетическая управляющая компания». 18.05.2015 суд апелляционной инстанции краевого суда оставил апелляционную жалобу без удовлетворения и указал на несостоятельность доводов жалобы о том, что лицо лишено возможности препятствовать расследованию и уничтожать доказательства, поскольку находится под стражей. Так, суд при вынесении решения оценил все имеющиеся материалы в совокупности, учёл показания сторон, в том числе и обвиняемого. Последний в судебном заседании пояснил, что и в период действия меры пресечения, являясь генеральным директором, осуществляя оперативную деятельность по управлению компанией, давал распоряжения, в том числе, используя факсимильную связь и телефон.

² Так, по одному из уголовных дел в отношении участкового уполномоченного полиции, обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 285 УК РФ, одним из оснований для отказа в удовлетворении ходатайства следователя явилось то, что обвиняемый не обладал властными полномочиями в отношении сослуживцев.

- данное лицо привлекается к уголовной ответственности за преступление, совершённое в организации, в которой оно осуществляет властные организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, либо связанное с деятельностью этой организации;

- в деле в качестве потерпевших, свидетелей, обвиняемых, подозреваемых участвуют подчинённые ему по службе лица;

- со стороны привлекаемого лица имели место попытки препятствования с использованием своего служебного положения проведению ревизии, судебно-бухгалтерской экспертизы, других процессуальных и следственных действий.

К их числу может относиться и руководитель образовательной организации (например, ректор)¹.

Исполнение временного отстранения от должности лица, являющегося единственным руководителем коммерческой организации, может повлечь сложности при исполнении данной меры процессуального принуждения, о чём будет сказано ниже.

5.4. Следующий вопрос касается **лица, исполняющего решение об отстранении.**

В соответствии с п. 3 ст. 114 УПК РФ постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы. Согласно ст. 76 ТК РФ решение об отстранении работника от должности принимает работодатель. То есть правоохранительный орган, *инициирующий* через суд отстранение лица от должности, сам не правомочен приводить решение суда в исполнение, так что это должен сделать полномочный представитель организации, являющийся работодателем.

Однако на практике определение конкретного лица, которое должно отстранить от занимаемой должности руководящее лицо, является проблематичным. В связи с этим представляется, что в случае, если руководство организацией осуществляется единолично, необходимо своевременно устанавливать вышестоящее должностное лицо. Если руководство осуществляется коллегиально, необходимо, чтобы на момент отстранения от должности исполнение обязанностей директора было принято иным лицом. Если в учредительных документах организации порядок отстранения директора не предусмотрен, то решение суда нужно будет испол-

¹ Временное отстранение от должности может быть применено не только к лицам, состоящим на государственной службе, но и к лицам, указанным в примечании к ст. 201 УК РФ, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, а также в некоммерческой организации, не являющейся государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением.

нять, применяя положения нормативных правовых актов, регулирующих сходные отношения¹.

5.5. Следующий вопрос касается **рассмотрения судом ходатайства следователя о временном отстранении**.

Как уже указывалось, согласно ст. 114 УПК РФ при необходимости временно-го отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь возбуждает перед судом соответствующее ходатайство. Законодательно процедура рассмотрения судом данного ходатайства не урегулирована, как и момент обращения к исполнению решения об отстранении от должности. В ст. 114 УПК РФ сказано только, что в течение 48 часов с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или отказе об этом. Судопроизводство при рассмотрении такого ходатайства следователя осуществляется на основе общих принципов уголовного процесса, как-то: состязательность сторон, обеспечение права на защиту. По составу лиц, участвующих в рассмотрении, это судья, прокурор, следователь, обвиняемый и защитник. Интересным представляется вопрос о возможности рассмотрения такого ходатайства в отсутствие обвиняемого, в случае объявления его в розыск, проведения стационарной судебно-психиатрической экспертизы. Судебная практика исходит из аналогии с процедурой рассмотрением ходатайства о продлении срока содержания под стражей в отношении таких лиц.

В УПК РФ не определён момент, с которого должно быть **исполнено** постановление об отстранении от должности – **немедленно**, например, как в случае заключения под стражу (ч. 8 ст. 108 УПК РФ) или **по вступлению решения суда в законную силу**, что может отрицательным образом сказаться на расследовании уголовного дела. Так, в случае фактического отстранения от должности подозреваемого, обвиняемого после вступления в законную силу судебного постановления

¹ К примеру, уставы акционерного общества и общества с ограниченной ответственностью должны отвечать требованиям Федерального закона от 26.12.95 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», соответственно. Исходя из содержания абз. 3 п. 4 Закона об акционерных обществах, компетенцией приостанавливать полномочия директора, как правило, обладает совет директоров (наблюдательный совет) общества (далее – совет директоров). Одновременно с указанным выше решением совет директоров должен принять и решение об образовании временного исполнительного единоличного органа общества (временный директор), а также о проведении внеочередного общего собрания акционеров для решения вопроса о необходимости досрочного прекращения полномочий отстранённого директора и об избрании (назначении) нового директора или о передаче полномочий директора управляющей организации или управляющему. Такое решение принимается большинством в три четверти голосов совета директоров, при этом не учитываются голоса выбывших членов совета директоров. Федеральным законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» аналогичными полномочиями наделён совет директоров общества с ограниченной ответственностью по отношению к единоличному исполнительному органу общества (генеральный директор, президент и т.д.).

имеется риск того, что, оставаясь на занимаемой должности, лицо может продолжить заниматься преступной деятельностью на предприятии или в учреждении, оказать давление на подчинённых работников. В соответствии с Методическими рекомендациями Генеральной прокуратуры РФ от 30.03.2004 № 36-12-04 «Основания и порядок применения временного отстранения от должности, наложения ареста на имущество и ценные бумаги, денежного взыскания» временное отстранение от должности является длящейся мерой процессуального принуждения. Она считается применённой **с момента провозглашения постановления суда**. Решение об отстранении от должности, принятое в ходе досудебного производства, может быть обжаловано. Однако обжалование не приостанавливает действие данной меры принуждения. Необходимости **незамедлительного** исполнения постановления суда о временном отстранении от должности придерживается и судебная практика¹. Следует отметить, что нарушение меры процессуального принуждения в виде временного отстранения от должности лицом, не ограниченным в свободе передвижения, то есть его появление на рабочем месте, следует рассматривать как основание для выхода в суд с ходатайством об изменении ему меры пресечения. При этом возникает вопрос – как узнает о соответствующем провозглашении сам работодатель? Выступая в качестве третьего лица?

С учётом вышеизложенного, представляется, что ст. 114 УПК РФ подлежит законодательной корректировке: необходимо определить процедуру судебного рассмотрения ходатайства следователя об отстранении от должности, оговорить, что постановление об этом подлежит незамедлительному исполнению и обжалование не приостанавливает его действие.

5.6. Законодательно не определено также, какой орган **контролирует** исполнение данной меры процессуального принуждения.

6. С другой стороны, продолжая наши рассуждения и останавливаясь на вопросе **непосредственного юридического факта**, влекущего возникновение трудовой правовой меры, являющегося *конкретным* основанием возникновения трудового правового правоотношения по поводу отстранения от работы работника, недопущения к работе соискателя, необходимо отметить следующее. Обстоятельства, обуславливающие издание работодателем приказа об отстранения от работы, применительно к

¹ Так, апелляционным определением Астраханского областного суда от 02.12.2015 отклонены доводы апелляционной жалобы о том, что отстранение от должности возможно только после вступления решения суда в законную силу. В обоснование принятого решения суд апелляционной инстанции указал, что цель отстранения подозреваемого (обвиняемого) от занимаемой должности заключается в том, чтобы вышеуказанное лицо *не воспрепятствовало процедуре производства предварительного расследования и в силу занимаемой должности не воздействовало на потерпевших и свидетелей; не изымало и не уничтожило предметы и документы, носящие на себе следы расследуемого преступления*. В силу изложенного, подозреваемый подлежит отстранению от должности немедленно, и мера принуждения считается применённой с момента провозглашения постановления суда.

сфере трудовых правоотношений, изготовление ответа на обращение соискателя, выступающие в качестве *конкретных* юридических фактов иных правоотношений, и *общих* юридических фактов, входящих в фактический состав возникновения трудовой правовой меры, с учетом вышеназванного нормативного положения, по нашему мнению, **в зависимости от правового статуса субъекта, воспринимающего на себе их реализацию**, подразделяются на **общие** и **специальные**. Говоря о таком субъекте трудового правоотношения, как работник, необходимо отметить, что последний выступает родовым субъектом. Работники в зависимости от специфики трудовой деятельности подразделяется как видовые субъекты.

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Цель такого регулирования – создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников, недопущение дискриминации в сфере труда. Наряду с этим нормы законодательства о труде направлены также и на защиту интересов работодателя, на обеспечение оптимального соотношения интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде наряду с общими нормами права, распространяющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников.

Согласно ст. 252 ТК РФ особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников приведены в главах 41–55 Трудового кодекса РФ. Так, ТК РФ к отдельным категориям работников относит, например, руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, лиц, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей – физических

лиц, надомников, работников транспорта и проч. Правовое регулирование трудовых отношений с названными работниками регламентируется нормами раздела XII ТК РФ, регламентирующего особенности регулирования труда отдельных категорий работников, имеющего одноименное название. Указанный подход к регулированию трудовых отношений в РФ не противоречит международным правовым нормам и Конституции РФ.

Так, закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 (ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18.09.1973. Вступил в силу для СССР 03.01.1976), предусматривает, что закреплённые в нём права могут ограничиваться законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав, и осуществляться исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4 Пакта). Согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены ФЗ только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и в других целях.

Необходимость принятия правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников, указанным Международным пактом также предусматривается. С учётом общепризнанных принципов и норм международного права в ст. 3 ТК РФ закреплено, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данными виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не является дискриминацией. При этом законодательные положения, ограничивающие применение общих норм трудового права либо предусматривающие дополнительные гарантии, устанавливаются только Трудовым кодексом и другими федеральными законами (ст. 11 ТК РФ).

Классифицировать условия применения отстранения от работы (недопущение к работе), по нашему мнению, можно в зависимости от отношения того или иного условия к тому или иному субъекту. Иными словами, по субъектам можно говорить о том, что **общие** обстоятельства имеют место быть применительно ко всем работникам, а, следовательно, предусмотрены только в ст. 76 ТК РФ, а **специальные** обстоятельства реализуются и применяются только применительно к отдельным (определённым, конкретным) категориям работников, а, следовательно, наряду со ст. 76 ТК РФ предусмотрены иными статьями ТК РФ и других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации. Таким образом, вышеназванная статья закрепляет как **общие**, так и **специальные** основания отстранения от работы (недопущения к работе).

Таким образом, постановление суда об отстранении работника от работы (недопущения к работе), с учётом обеих позиций, как с точки зрения *отраслевой принадлежности* применительно к сфере трудовых отношений, так и с точки зрения *субъективной принадлежности* к педагогическому работнику или руководителю образовательной организации, а также к соискателю на должность педагогического работника и руководителя образовательной организации, является **общим**. А применительно к уголовной процессуальной мере – **специальным**. По нашему мнению, названная классификация условия отстранения от работы (недопущения к работе) является единственно возможной, верной, подлежащей теоретическому обоснованию.

В свою очередь, требование следователя, дознавателя и руководителя следственного органа с точки зрения субъективной принадлежности к педагогическому работнику или руководителю образовательной организации, а также к соискателю на должность педагогического работника и руководителя образовательной организации является **специальным и одновременно** с точки зрения *отраслевой принадлежности* применительно к сфере трудовых отношений – **общим основанием**. Но не общим и специальным основанием – применительно к уголовной процессуальной мере. Применительно к уголовной процессуальной мере представление следователя, дознавателя и руководителя следственного органа *не является ни общим, ни конкретным основанием возникновения уголовной процессуальной меры*.

По нашему мнению, соответствующую классификацию обстоятельств, предшествующих изданию работодателем приказа об отстранении от работы, подготовке ответа на обращение соискателя, нельзя проводить в зависимости от их нормативной закреплённости в том или ином нормативном правовом акте (-ах): в ТК РФ (**специальные**) или иных нормативных правовых актах (**общие**), т.е. на **специальные и общие**. Иными словами, указанные обстоятельства необходимо учитывать в зависимости от их отнесения к *требованиям* органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами (в том числе, по нашему мнению, ТК РФ), а соответственно к *другим случаям*, предусмотренным настоящим Кодексом; а также к *требованиям* органов или должностных лиц, уполномоченных иными нормативными правовыми актами РФ, а соответственно к *другим случаям*, предусмотренным другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. К требованию органов относится не только вышеназванное требование следователя, дознавателя и руководителя следственного органа, являющееся, как мы указали выше, **специальным** условием, но и требование суда, являющееся, как мы уже отметили выше, **общим** условием. Кроме того, как требование следователя, дознавателя и руководителя следственного органа, так и требование суда регулируются как нормами ТК РФ, так и УПК РФ. Требование следователя урегулировано как ст. ст. 331.1, 351.1 ТК РФ, так и УПК РФ (ст. ст. 111, 158). Следовательно, не делится на общее и специальное по названному критерию. Требование суда урегулировано,

так же как ст.ст. 111, 114 УПК РФ, так и ст.76 ТК РФ. Следовательно, так же не делится на общее и специальное по названному критерию.

Таким образом, названная классификация по указанному критерию является необоснованной. Полномочия на создание требования органов или должностных лиц предусмотрены ФЗ (в частности, ТК РФ и УПК РФ), а, следовательно, относятся в целом к *требованиям* органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и к *другим случаям*, предусмотренным настоящим Кодексом (ТК РФ), а также другими федеральными законами (УПК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ. По нашему мнению, разграничение указанных случаев отстранения от работы, недопущения к работе не допустимо. Следовательно, классификация по критерию нормативной закреплённости, в зависимости от установления тех или иных обстоятельств в различных нормативных правовых актах, не является успешной и правильной. Обстоятельств, которые бы, применительно к рассматриваемому вопросу, в любом случае содержались бы только в других, кроме ТК РФ, нормативных правовых актах, нет. В любом случае то или иное обстоятельство будет и должно быть предусмотрено, должно содержаться в ТК РФ.

Таким образом, к числу **специальных оснований** отстранения от работы (недопущения к работе) не относятся все иные случаи, предусмотренные вышеназванной ст. 76 ТК РФ, в том числе и **требование органов или должностных лиц**, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и также **другие случаи**, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Поэтому нельзя говорить о том, что применительно к рассматриваемой теме к числу общих относятся *другие случаи*, предусмотренные другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а к числу специальных относятся случаи получения *требования* органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а соответственно и *другие случаи*, также предусмотренные применительно к вышеназванному требованию настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Следовательно, нельзя говорить о том, что вышеназванные **общие (специальные) основания (в зависимости от того, какой классификации придерживаться)** предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7. Перечень оснований для отстранения от работы (недопущения к работе) применительно к педагогическим работникам дополняется положениями ст. 331.1 ТК РФ.

Применительно к **педагогическим работникам** необходимо отметить, что в силу ст. 331.1 ТК РФ наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случая-

ми работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов **сведений** о том, что данный работник **подвергается** (*т.е. в настоящее время – доб. нами*) **уголовному преследованию** за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Данное положение нашло своё отражение и в судебной практике¹ [9]. При этом **работодатель не наделён полномочиями по оценке представления следователя**, направленного в его адрес, и в силу прямого указания закона **обязан отстранить работника от работы**. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника **на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда**. Анализ данного положения в совокупности с положениями ст. 331 ТК РФ позволяет обнаружить эти противоречия. Кроме того, в соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника **на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Таким образом, можно констатировать временный характер указанной трудовой правовой меры. При этом непостоянный характер уголовной процессуальной правовой меры прямо вытекает из её названия «временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от должности». Временное отстранение от занимаемой должности является мерой процессуального принуждения, направленной на временное недопущение лица к выполнению своих служебных обязанностей в пределах срока предварительного расследования. Таким образом, общая правовая категория недопущения и отстранения от осуществления трудовой функции носит временный непостоянный характер.

Как мы говорили выше, по нашему мнению, выражение *отстранение от работы* допустимо применять только к фактически работающему работнику, в том числе педагогическому работнику. В свою очередь, формулировка недопущения к работе должна иметь место применительно к соискателю, претенденту на занятие

¹ Так, в определении от 01.08.2016 № 55-КГ16-5 Верховный Суд Российской Федерации, отменяя решение суда первой инстанции и определение суда апелляционной инстанции, указал, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника, помимо случаев, названных в ст. 76 ТК РФ, также в случае получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается **уголовному преследованию** за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, **в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ**, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. **Верховный суд РФ указал, что не основан на законе вывод судебных инстанций о том, что работодатель имеет право отстранять от работы педагогического работника исключительно в порядке, предусмотренном п. 10 ч. 2 ст. 29 УПК РФ, согласно которому только суд правомочен принимать решения о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности в соответствии со ст. 114 УПК РФ.**

той или иной должности, к примеру, должности педагогического работника. В связи с этим вышеназванное нормативное положение должно иметь отношение также и к соискателю, претенденту на занятие должности педагогического работника. Названное правило должно звучать следующим образом: наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника (соискателя) при получении от правоохранительных органов **сведений** о том, что данный работник (соискатель) **подвергается** (*т.е. в настоящее время – доб. нами*) **уголовному преследованию** за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника (соискателя) **на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.**

Так, в соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности *не допускаются*¹ лица, в частности, *имеющие* или *имевшие* судимость, **подвергавшиеся** уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; *имеющие неснятую или непогашенную* судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части.

Анализ данного нормативного положения в совокупности с положениями ст. 331.1 ТК РФ позволяет обнаружить следующие противоречия. Названное нормативное положение не регламентирует ситуацию недопущения к педагогической деятельности лица, **подвергающегося** уголовному преследованию **сейчас, в настоящее время.** Названное упущение имеет место быть несмотря на указание в

¹ Данное нормативное положение относится как к случаям *трудоустройства* у данного работодателя, так и к случаям непосредственного осуществления *трудовой функции* у данного работодателя. При обнаружении названных обстоятельств в процессе трудоустройства у данного работодателя, соискатель, претендент не подлежит **допущению** к работе. При обнаружении названных обстоятельств в процессе осуществления трудовой функции у названного работодателя работник подлежит **отстранению** от работы. Таким образом, вышеназванное правило об отстранении от работы (недопущения к работе), как мы уже отметили, должно находить своё распространение и на соискателей. Таким образом, к педагогической деятельности не допускаются соискатели на этапе трудоустройства и отстраняются работники в ходе осуществления трудовой функции.

ст. 331.1 ТК РФ ситуации сообщения правоохранительными органами о том, что данный работник **подвергается** уголовному преследованию. Иными словами, складывается ситуация, когда изначально в процессе трудоустройства и в процессе осуществления трудовой функции к работе допускаются лица, педагогические работники, *подвергающиеся в настоящее время* уголовному преследованию, до момента получения работодателем соответствующих сведений непосредственно от правоохранительных органов. Отсюда лицо, подвергающееся уголовному преследованию сейчас, в настоящее время может работать. А если поступят сведения от правоохранительных органов, то он этой работы может лишиться. Тем более, в ст.158 УПК РФ говорится о праве, а не об обязанности. Указанное нормативное положение регламентирует только ситуацию недопущения к педагогической деятельности **подвергавшегося ранее уголовному преследованию, путём указания на лицо (лиц), подвергавшееся (подвергавшихся) уголовному преследованию.** Названное упущение подлежит устранению путём указания в ст. 331 ТК РФ на подверженность уголовному преследованию сейчас, в настоящее время, так как в противном случае лицо может работать. Таким образом, в настоящее время законных рекомендаций об увольнении работников или отказе в приёме на работу лиц, в отношении которых только начато уголовное преследование, нет. Следовательно, в данном случае необходимо на законодательном уровне закрепить право работодателя на запрос и проверку предоставленных сведений и тем самым получить и реализовать обязанность и предоставить реализовать правоохранительным органам право, предусмотренное ст. 331.1 ТК РФ.

Применительно к педагогическим работникам необходимо отметить следующее, что в соответствии со ст. 331 ТК РФ **к педагогической деятельности не допускаются**, в частности, лица, *имеющие* или *имевшие* **судимость**, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; *имеющие неснятую или непогашенную* **судимость** за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части. Применительно к судимости за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части ст. 331 ТК РФ, регламентируется только ситуация *имеющейся неснятой и непогашенной суди-*

*мости, несмотря на указание на имеющуюся в настоящее время и имеющую место быть судимость за преступления против жизни и здоровья и т.п. Кроме того, применительно к иным умышленным тяжким и особо тяжким преступлениям, не указанным в абзаце третьем настоящей статьи, ни слова не говорится о **подверженности лица ранее или в настоящее время уголовному преследованию.***

Данные противоречия ставят педагогического работника при наличии факта неснятой и непогашенной судимости за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей статьи, в более выгодное положение по сравнению с педагогическими работниками, подвергавшимися уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья и т.п., вследствие отсутствия указания на имевшие место быть ранее судимость и подверженность в настоящее время и ранее уголовному преследованию. Указанные упущения подлежат устранению.

По нашему мнению, в ТК РФ необходимо внести изменения в части указания на *подверженность ранее уголовному преследованию* за преступления против жизни и здоровья и т.п., на *неснятую или непогашенную судимость* за преступления против жизни и здоровья и т.п., а также путем указания на *имевшую место быть судимость* (что имеет место применительно к категории педагогических работников, указанных в ст. 351.1 ТК РФ), а также на *подверженность в данный момент и ранее уголовному преследованию за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части.*

Кроме того, в ст. 331.1 ТК РФ необходимо указать также и на *подверженность уголовному преследованию ранее, а также на имевшее место быть или имеющуюся в настоящее время неснятую и непогашенную судимость.* По нашему мнению, соответствующая информация об имеющей место быть ранее и сейчас неснятой и непогашенной судимости, а также об имевшем место быть уголовном преследовании в частности должна быть представлена в правоохранительные органы работодателем или по крайней мере предоставляться на периодической основе в органы службы занятости.

В настоящее время ст. 331.1 ТК РФ закрепляет только осуществление уголовного преследования сейчас, в настоящее время. Таким образом, если лицо подвергалось ранее уголовному преследованию и самостоятельно об этом не сказало или обмануло, то оно может работать. Указание на осуществление уголовного преследования ранее необходимо, так как лицо может не сказать об этом факте или обмануть работодателя. Следовательно, необходимо закрепить право работодателя на запрос и проверку сведений о том, что лицо ранее подвергалось уголовному преследованию. Кроме того, необходимо закрепить право работодателя на получение информации, как при трудоустройстве, так и в процессе труда, так как работодатель может не знать в связи с обманом или молчанием соискателя или работника.

Это позволит привести ст. 331 и ст. 331.1 ТК РФ в соответствие между собой, создать логичность указанных взаимосвязанных нормативных положений и поставит в равное юридическое положение как соискателей на должности педагогических работников, так и самих педагогических работников.

Таким образом, при внесении соответствующих изменений работодатель будет обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника (соискателя) как самостоятельно, так и по требованию правоохранительных органов. Аналогичные противоречия наблюдаются и в части 3 ст. 331 ТК РФ, в которой не говорится об имеющейся неснятой и непогашенной судимости за совершение преступлений небольшой и средней тяжести. Кроме того, в названной статье также не говорится и о подверженности сейчас и ранее лица уголовному преследованию, в том числе в отношении которого уголовное преследование прекращено по нереабилитирующим основаниям. Данные противоречия подлежат устранению.

Возвращаясь к ст. ст. 331.1 и 331 ТК РФ, необходимо отметить следующее. В соответствии с п. 1 ст. 15 УК РФ, в зависимости от характера и степени общественной опасности, деяния, предусмотренные настоящим Кодексом, подразделяются на преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие преступления и особо тяжкие преступления. В силу п. 4 ст. 15 УК РФ тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, не превышает десяти лет лишения свободы. Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых настоящим Кодексом предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше десяти лет или более строгое наказание.

Таким образом, в данном случае названными законоположениями закрепляется именно обязанность работодателя по совершению названных действий. Указанная в ст. 331.1 ТК РФ обязанность корреспондирует вышеназванной обязанности, предусмотренной ст. 76 ТК РФ. Перечень оснований для отстранения от работы (недопущения к работе) в настоящее время в законодательстве применительно к педагогическим работникам дополняется указанием на уголовное преследование за совершение любых умышленных тяжких и особо тяжких преступлений. Следовательно, применительно к педагогическим работникам можно говорить об исчерпывающем перечне оснований для отстранения от работы (недопуска к работе) в сфере совершения уголовно наказуемых деяний.

В данном случае наблюдается отличие правового регулирования отстранения от работы (недопуска к работе) *педагогических работников* от правового регулирования отстранения от работы (недопуска к работе) работника *в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в*

сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. Так, в соответствии со ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие **судимость**, а равно и подвергавшиеся **уголовному преследованию** (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, **указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 настоящего Кодекса**, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи. Названное положение так же, как и в предыдущем случае, требует указание *на имевшее место быть или имеющуюся в настоящее время неснятую и непогашенную судимость*. Кроме того, в данном случае, так же, как и в предыдущем, указанию подлежит *подверженность лица в настоящее время уголовному преследованию*.

Аналогичные ранее изложенным противоречия наблюдаются и в части 3 ст. 351.1 ТК РФ, в которой не говорится об имеющейся неснятой и непогашенной судимости за совершение преступлений небольшой и средней тяжести. Кроме того, в названной статье также не говорится и о подверженности сейчас и ранее лица уголовному преследованию, в том числе в отношении которого уголовное преследование прекращено по нереабилитирующим основаниям. Данные противоречия подлежат устранению. Однако, как следует далее из содержания названной статьи, наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник **подвергается уголовному преследованию** за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

По нашему мнению, в данном случае, так же, как и в предыдущем, в части 3 ст. 351.1 ТК РФ необходимо указать также и на *подверженность уголовному преследованию ранее, а также на имевшее место быть или имеющуюся в настоящее время неснятую и непогашенную судимость*.

Таким образом, в рамках ныне действующего законодательства, в отличие от педагогического работника, работодатель в сфере образования, воспитания, разви-

тия несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних **обязан самостоятельно отстранить от работы** (не допустить к работе) работника, подвергающегося **уголовному преследованию** (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, **указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 настоящего Кодекса**. В связи с тем, что обе категории работников в принципе являются педагогическими работниками, соответствующие изменения подлежат и включению в ст. 331 ТК РФ. **По нашему мнению, в целях устранения названных недостатков необходимо, в том числе, внести изменения в абзац четвертый части второй статьи 331 настоящего Кодекса путём указания на «уголовное преследование».**

Таким образом, при отсутствии у работодателя сведений о том, что его педагогический работник подвергается или подвергался **уголовному преследованию** за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, у работодателя в настоящее время **отсутствует обязанность по самостоятельному отстранению от работы (недопущению к работе) работника**, подвергающегося или подвергавшегося уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Названное относится и к имевшей место быть ранее неснятой и непогашенной судимости.

8. Ст. 331.1 ТК РФ коррелирует с вышеназванным п. 2 ст. 158 УПК РФ, в соответствии с которым, установив в ходе досудебного производства по уголовному делу обстоятельства, способствовавшие совершению преступления, дознаватель, руководитель следственного органа, следователь **вправе** внести в соответствующую организацию или соответствующему должностному лицу **представление о принятии мер по устранению указанных обстоятельств или других нарушений закона**¹ [10]. Таким образом, в рассматриваемом случае закрепляется именно **право дознавателя, руководителя следственного органа, следователя на совершение названных действий**. Как мы отметили выше, в данном случае, по нашему мнению, применительно как ст. 111, так и ст. 158 УПК РФ к образовательной сфере целесообразней говорить не о праве, а об *обязанности (долженствовании)* указанных субъектов по производству соответствующих процессуальных действий. **По нашему мнению, указание на «право» следователя применительно к отстранению работника от работы (недопущению к работе) может вызвать и**

¹ Данная позиция нашла свое отражение также и в апелляционном определении Пензенского областного суда от 15.03.2016 по делу № 33-723.

повлечь неблагоприятные последствия, в том числе могущие оказать влияние на ход предварительного следствия (к примеру, уничтожение документов со стороны подозреваемого или обвиняемого, оказание им давления на интересующих его лиц и т.д.). По нашему мнению, указанное **право** дознавателя, руководителя следственного органа, следователя применительно к сфере трудовых отношений и соответственно к отстранению работника от работы (недопущению работника к работе) должно быть заменено именно на «обязанность» указанных сотрудников правоохранительных органов по совершению названных действий.

Данное представление подлежит **рассмотрению** с обязательным **уведомлением** о принятых **мерах** не позднее **одного месяца** со дня его вынесения. При этом в законодательстве не говорится о том, к чему именно относится указанный месячный срок – к рассмотрению в течение месяца или уведомлению в течение месяца, или и к изначальному рассмотрению, и последующему уведомлению в течение месяца. Однако названный вопрос является принципиальным применительно к отстранению от работы. В законодательстве не определен момент, с которого должно быть **рассмотрено** указанное представление – **немедленно** или не позднее **одного месяца**, что может отрицательным образом сказаться на расследовании уголовного дела.

Названное общее правило относится не только к правовой мере по отстранению от работы (недопущению к работе) и временному отстранению от занимаемой должности. Названное представление может касаться и принятия таких мер реагирования, как проведение служебной проверки, привлечение виновного лица к дисциплинарной, материальной ответственности и т.д. Таким образом, **нет противоречий** между названным правилом, указывающим на **рассмотрение** направленного представления и **принятие разного рода мер (в том числе во множественном числе)** не позднее **одного месяца** со дня его вынесения, и правилом вышеназванной ст. 331.1 ТК РФ, указывающим на **обязанность** работодателя по отстранению от работы (недопуску к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается **уголовному преследованию** за преступления, указанные в абзацах третьем и четвёртом части второй статьи 331 настоящего Кодекса.

Вместе с тем, применительно к отстранению от работы желательно указать в ТК РФ на **немедленность** исполнения и рассмотрения соответствующего представления и сообщения о его результатах, к примеру, в течение 10 дней с момента его вынесения (получения). В свою очередь, ни нормы трудового, ни нормы уголовно-процессуального законодательства не предусматривают **сроки реагирования работодателя на принятие дознавателем, следователем, руководителем следственного органа или судом меры по отстранению от работы (недопуска к работе) определенного работника, в том числе педагогического.** В трудовом и

уголовно-процессуальном законодательстве не установлен срок, в течение которого работодатель обязан принять решение об отстранении работника от работы в случае получения от правоохранительных органов сведений об уголовном преследовании работника за совершение тяжких и особо тяжких преступлений или в случае получения постановления суда.

В вышеназванном нормативном положении УПК РФ говорится только о **месячном сроке** на сообщение следователю или дознавателю о принятых **мерах** со дня вынесения спорного представления. В свою очередь, обязанность по отстранению работника от работы (недопущения к работе) является одной единственной мерой, обязанность по принятию которой предусмотрена нормами ТК РФ. Следовательно, косвенно и указанный месячный срок не распространяется на принятие меры по отстранению работника от работы (недопущения к работе).

Иное может повлечь неблагоприятные последствия и негативным образом сказаться на расследовании уголовного дела. По нашему мнению, так как уголовное преследование осуществляется в процессе производства по уголовному делу, что следует из п.п. 55, 56 ст. 5, ст. 6 УПК РФ, отстранить работника нужно **незамедлительно** в день получения сведений от правоохранительных органов или постановления суда. Это позволит исполнить требования закона о сроке отстранения от работы. По нашему мнению, в законодательном порядке, в том числе в трудовом и уголовно-процессуальном законодательстве, целесообразно указать на **немедленность отстранения работника от работы (недопущения к работе) по получении сведений от правоохранительных органов или постановления от суда с обязательным уведомлением названных субъектов в течение десятидневного срока с момента их исполнения. Кроме того, на следователя, дознавателя, руководителя следственного органа или суд необходимо возложить обязанность по контролю за исполнение соответствующего принятого ими решения.**

На практике **немедленное отстранение работника от работы (недопущения к работе)** может быть обусловлено рядом причин. К примеру, в соответствии со ст. 121 ТК РФ **в стаж работы**, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается, в том числе, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его **отстранения от работы** в случаях, предусмотренных ст. 76 настоящего Кодекса. Данное обстоятельство обуславливает издание работодателем приказа об отстранении от работы, но не приказа о недопущении к работе, вследствие отсутствия права на отдых в последнем случае.

Таким образом, затягивание в процессе отстранения работника от работы (недопущения к работе) может повлечь за собой увеличение количества дней, включаемых в стаж работы для предоставления отпуска, что, в свою очередь, повлечёт **обязанность работодателя по представлению названного отпуска и его оплаты.** Кроме того, в соответствии с п. 3 ст. 76 ТК РФ в период отстранения от работы (не-

допущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Так, например, при отстранении от работы в порядке ч. 6 ст. 114 и п. 8 ст. 131 УПК РФ на данный период работнику назначается ежемесячное государственное пособие в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Таким образом, непринятие мер по немедленному отстранению работника от работы повлечет **за собой дополнительные расходы работодателя на оплату его труда.**

По нашему мнению, в ТЗ и УПЗ необходимо указать именно на немедленность отстранения работника от работы (недопущения к работе) в случае получения от правоохранительных органов сведений об уголовном преследовании, а от суда – постановления об удовлетворении ходатайства следователя, дознавателя об отстранении работника (недопущении к работе) от работы **в целях избежания несения работодателем непредвиденных расходов, в том числе в течение месяца, предусмотренного в п. 2 ст. 158 УПК РФ, избежания совершения работником действий, направленных на сокрытие следов преступлений, в совершении которого подозревается или обвиняется указанный работник, избежания оказания данным работником давления на иных лиц, могущих тем или иным образом участвовать в совершении указанного преступления, или иных лиц, не подозревающих о совершении названного преступления.**

Добросовестные работодатели заинтересованы в немедленном отстранении от работы лица, в отношении которого осуществляется уголовное преследование, **в том числе по мотивам невыплаты указанным лицам заработной платы, исчисления стажа для предоставления гарантированного отпуска с его оплатой.** У названных работодателей могут присутствовать так называемые дополнительные стимулы в принятии решения о немедленном отстранении названного сомнительного работника (выплата заработной платы, исчисление стажа для предоставления гарантированного работнику оплачиваемого отпуска).

Если рассматривать распространение вышеназванного месячного срока и на принятие такой меры реагирования, как отстранение работника от работы (недопущение к работе), то это приведет к следующему. Указание в уголовно-процессуальном кодексе, в том числе месячного срока, на принятие меры по отстранению работника от работы может повлечь **злоупотребление правом как со стороны работодателя, так и со стороны работника,** поскольку в течение месячного срока возможно осуществление как работодателем, так и самим указанным работником **действий (бездействия), направленных на сокрытие следов преступления, в совершении которого может подозреваться или обвиняться сам данный работник** (к примеру, уничтожение каких-либо документов, подписание документов, совершение иных действий, в том числе направленных, к примеру, на

реализацию имущества, выплату заработной платы, в том числе стимулирующих выплат, оказание давления на лиц, участвующих или не участвующих и (или) не подозревающих совершение указанным работником вменяемого преступления, приведение «в порядок» документов, могущих быть доказательствами совершения преступления и т.д.). Отсутствие в трудовом и уголовном процессуальном законодательстве указания на немедленность отстранения работника от работы после получения соответствующих сведений от правоохранительных органов ведёт к тому, что **недобросовестные работодатели** могут быть и не заинтересованы в указанном немедленном отстранении, так как сами могут, в том числе в течение месяца, предусмотренного п. 2 ст. 158 УПК РФ, **участвовать в совершении действий названным работником, направленных на сокрытие следов преступления и оказания давления на иных лиц.**

Следовательно, вторым общим основанием для отстранения работника от работы (недопущения к работе) является представление вышеназванных сотрудников правоохранительных органов о принятии меры по отстранению работника от работы (недопущения к работе).

9. Таким образом, к числу субъектов, имеющих **обязанность инициировать** процедуру отстранения педагогического работника от работы (недопущения к работе) вследствие подверженности работника (педагогического работника) **уголовному преследованию за преступления, указанные в абзаце четвёртом ч. 2 ст. 331** настоящего Кодекса, в силу действующего законодательства относятся **дознатель, следователь и руководитель следственного органа**. При этом работодатель к числу названных инициирующих субъектов, применительно к педагогическим работникам, не относится. Однако к их числу также должны относиться и работодатели при внесении соответствующих изменений, а также и сами работники. При этом к числу субъектов, **участвующих в процессе** отстранения работника от работы (недопущения к работе), относятся как **дознатель, следователь, так и работодатель педагогического работника, так и суд**. Кроме того, к числу субъектов, обязанных **инициировать** процедуру отстранения педагогического работника от работы (недопущения к работе), относится, по нашему мнению, и **государственный инспектор труда**¹. Кроме того, к вышеназванному

¹ Так, в соответствии со ст. 357 ТК РФ **государственные инспекторы труда** при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **имеют право**, в частности, предъявлять работодателям и их представителям **обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или **об отстранении их от должности в установленном порядке**. При этом необходимо отметить, что срок исполнения названных предписаний законом не предусмотрен.

требованию, предусмотренному 76 ТК РФ, относится требование государственного инспектора труда (ст. 357 ТК РФ). При этом названное требование относится как к требованиям органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; а также к другим случаям, предусмотренным настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Таким образом, по **нормам трудового законодательства**, субъектами отстранения работника (не допуска работника) к работе являются **работодатель, правоохранительные органы и государственный инспектор труда**. В свою очередь, по **нормам УПЗ**, субъектами отстранения работника от работы (недопуска работника к работе) являются **следователь, дознаватель (правоохранительные органы) и суд**.

10. Представление дознавателя, руководителя следственного органа, следователя **об отстранении работника от работы (недопущении к работе) и постановление суда** о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности **является обязательным для работодателя**. Таким образом, работодатель **обязан** отстранить работника от работы, если в отношении него вынесено соответствующее **решение компетентного органа или должностного лица**. Требование компетентного органа (должностного лица) об отстранения работника оформляется в виде постановления, решения, протокола, предписания. Соответственно, обязанность по отстранению работника возникает после получения оригинала (или заверенной копии) данного документа. Работника, в отношении которого получено требование об отстранении, нельзя допускать к работе.

11. Непосредственным юридическим фактом, влекущим прекращение, окончание действия уголовной процессуальной правовой меры, является *прямо предусмотренная законом отмена* названной уголовной процессуальной меры **следователем и судом** в результате прекращения уголовного дела.

В соответствии с п. 4 ст. 114 УПК РФ временное отстранение подозреваемого или обвиняемого от должности **отменяется** на основании постановления **дознавателя, следователя**, когда в применении этой меры отпадает необходимость. При этом из анализа ныне действующего законодательства следует, что необходимость в применении указанной меры отпадает в случае **прекращения уголовного дела**. В соответствии со ст. 213 УПК РФ уголовное дело прекращается **следователем, но не дознавателем**. В соответствии с п. 1 ст. 213 УПК РФ уголовное дело прекращается по постановлению следователя. При этом в силу п. 2 ст. 213 УПК РФ в постановлении о прекращении уголовного дела и уголовного преследования, в частности, указывается решение об отмене временного отстранения от должности (п. 8). Кроме того, в соответствии с п. 8, п. 2 ст. 213 УПК РФ в постановлении следователя о прекращении уголовного дела и уголовного преследования указывается, в

частности, решение об **отмене** меры пресечения, а также отмене наложения ареста на имущество, корреспонденцию временно **отстранённого от должности**, контроля и записи переговоров. Таким образом, УПЗ не регламентируется **отмена** УПМ вследствие принятия постановления о прекращении уголовного дела **дознавателем**. Отмена только следователем, но не дознавателем. Вышеназванные нормативные положения противоречат положениям ст. 111 УПК РФ, в соответствии с которыми дознаватель, следователь или суд вправе применить к подозреваемому или обвиняемому меру процессуального принуждения в виде временного отстранения от должности. Применение УПМ предполагает создание, принятие того или иного акта, приводящего в действие применение той или иной меры процессуального принуждения. Однако в рамках ныне действующего УПЗ следователь и дознаватель такого акта не принимают, а, следовательно, возникает противоречие в отмене того, чего они не применяют. Механизм принятия такого акта следователем или дознавателем УПЗ не предусмотрен. Прямых правовых норм, посвящённых вопросу принятия следователем или дознавателем спорной УПМ, нет. В случае с судом ситуация диаметрально противоположная. В соответствии с требованиями УПК РФ суд как производит принятие УПМ в виде временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от занимаемой должности путём принятия соответствующего постановления, так и отменяет его путём указания соответствующей ссылки в постановлении о прекращении уголовного дела или уголовного преследования. В соответствии с п. 3 ст. 239 УПК РФ в постановлении суда о прекращении уголовного дела или уголовного преследования, в частности, решаются вопросы об отмене временного отстранения от должности. В соответствии с п. 2, п. 3 ст. 239 УПК РФ в постановлении судьи о прекращении уголовного дела или уголовного преследования решаются, в частности, вопросы об **отмене** меры пресечения, а также наложения ареста на имущество, корреспонденцию, временного **отстранения от должности**, контроля и записи переговоров. При этом законодательством не урегулирован вопрос относительно отмены УПМ в связи с вынесением судом приговора.

Непосредственным юридическим фактом, влекущим прекращение, окончание действия ТПМ, по нашему мнению, также должно являться прямо закреплённое, но ныне *прямо не закреплённое законом*, издание **работодателем приказа об отмене ТПМ**.

После окончания периода отстранения работника необходимо допустить к работе. Допуск лучше оформить **приказом**, поскольку в таком случае в организации будет документ, фиксирующий, что срок отстранения окончен и работник допущен к работе. Унифицированной формы данного приказа не утверждено, поэтому организация может разработать его самостоятельно. В приказе отражаются фамилия, имя, отчество и должность работника, дата, с которой он должен приступить к ра-

боте, и основания для допуска, а также даётся указание бухгалтерии о возобновлении начисления заработной платы.

Таким образом, в случае отмены такой меры процессуального принуждения, как **отстранение от должности, работодатель обязан восстановить работника в предшествующей должности и обеспечить доступ названному работнику к ранее выполняемой работе, а в случае её отсутствия в силу сокращения применить соответствующие правила о сокращении и переводе.** В фактический состав, влекущий прекращение трудовой правовой меры, включается как отмена следователем, так и издание приказа.

Говоря о трудоустройстве соискателя, необходимо закрепить правило, в соответствии с которым следователь обязан уведомить будущего работодателя об отмене уголовно-процессуальной меры.

Прекращение уголовного дела следователем по нереабилитирующим основаниям (истечение срока) отменяет отстранение (по ст. 213 УПК РФ). Но работодатель может думать иначе. По нашему мнению, в ТК РФ необходимо включить положение, в соответствии с которым правоохранительные органы после отмены обязаны направлять работодателю информацию, извещать последнего о прекращении уголовного дела по реабилитирующим и нереабилитирующим основаниям.

Постановления дознавателя, следователя об отказе в удовлетворении ходатайства об **отмене данной меры** процессуального принуждения могут быть **обжалованы** в судебном порядке, что выступает гарантией защиты трудовых прав подозреваемого, обвиняемого (определения Конституционного суда РФ от 29.01.2009 № 15-О-О, от 22.04.2010 № 503-О-О, от 23.09.2010 № 1128-О-О и от 17.07.2014 № 1618-О).

Таким образом, следование предложенным в настоящей публикации путям решений указанных проблем правоприменения повлечёт недопущение наступления возможных негативных последствий, связанных с исполнением названной правовой меры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Уголовный процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ : принят Государственной Думой Рос. Федерации от 22.11.2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 52 (ч. 1). – Ст. 4921.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ : принят Государственной Думой Рос. Федерации от 21.12. 2001 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Об образовании в Российской Федерации : федерал. закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

4. О создании федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» путем изменения типа государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный государственный университет» : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 02.04.2010 г. № 503-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 15. – Ст. 1814.

5. О федеральных университетах : указ Президента Рос. Федерации от 07.05.2008 г. № 716 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 19. – Ст. 2118.

6. Алексеев, С. С. Собр. соч. : в 10 т. [+ Справоч. том]. Т. 3 : Проблемы теории права : курс лекций / С. С. Алексеев. – М., 2010. – 782 с.

7. Гайворонская, Я. В. Теория государства и права : учеб. пособие / Я. В. Гайворонская, Т. М. Самусенко. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 2007. – 228 с.

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федерал. закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ : принят Государственной Думой Рос. Федерации от 07.07.2004 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

9. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 01.08.2016 № 55-КГ16-5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-09082016-n-55-kg16-7/>.

10. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 15.03.2016 по делу № 33-723 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-penzenskij-oblastnoj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-520083207/>.

REFERENCES

1. The Criminal Procedure Code of the Russian Federation on December 18, 2001 No. 174-FZ. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2001, no. 52 (Ch. 1), art. 4921. (In Russian).

2. The Labor Code of the Russian Federation on December 30, 2001 No. 197-FZ. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2002, no. 1 (Ch. 1), art. 3. (In Russian).

3. The Act on Education in the Russian Federation. The Federal Law on December 21, 2012 No. 273-FZ. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2012, no. 53 (Ch. 1), art. 7598. (In Russian).

4. The Act on the Establishment of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education «Far Eastern Federal University», by changing the type of State Educational Institution of Higher Professional Education «Far Eastern State University». Rus. Government Ordinance on December 2, 2010 г. No. 503-r. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2010, no.15, art. 1814. (In Russian).

5. The Act on the Federal Universities. The Decree of the President of Rus. Federation on May 07, 2008 No. 716. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2008, no. 19, art. 2118. (In Russian).

6. Alekseev S.S. *Sobranie sochinenii v 10 t. T. 3: Problemy teorii prava: kurs lektzii* [Collected Works. The 10 vol. Vol. 3: Problems of Legal Theory: Lectures]. Moscow, 2010. 782 p.

7. Gaivoronskaya Ya.V., Samusenko T.M. *Teoriya gosudarstva i prava: uchebnoe posobie* [Theory of Government and Rights. Tutorial]. Vladivostok: Publ. house of the Far Eastern State University, 2007. 228 p.

8. The Act on State Civil Service of the Russian Federation on July 7, 2004 No. 79-FZ. *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2004, no. 31, art. 3215. (In Russian).

9. *Determination of the Supreme Court dated 8/1/2016 no. 55 KG16-5*. Available at: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-09082016-n-55-kg16-7/> (accessed 19 February 2017). (In Russian).

10. *Appeals definition of Penza Regional Court of 03.15.2016 in case № 33-723*. Available at: <https://rospravosudie.com/court-penzenskij-oblastnoj-sud-penzenskaya-oblast-s/act-520083207/> (accessed 19 February 2017). (In Russian).